

**ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА
ОРГАНИЗАЦИИ СПО
FORMATION AND DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL OF THE EDUCATIONAL
ORGANIZATION SPO**

Аннотация. В статье рассматривается вопрос необходимости формирования человеческого капитала внутри командной работы педагогического состава для результатов обучения учащихся.

Annotation. The article discusses the need for the formation of human capital for the internal team work of the teaching staff for the learning outcomes of students.

Ключевые слова: человеческий капитал, педагогические работники, среднее профессиональное образование.

Keywords: human capital, teaching staff, secondary vocational education.

Наибольшую долю в образовательных организациях занимает трудовой процесс, и он же является определяющим при организации всех прочих процессов жизнедеятельности учреждения. Автор статьи поднимает тему ценности создания и развития человеческого капитала среди педагогических работников для образовательных организаций. К проблемам, побудившим обратиться к данному вопросу можно отнести: недостаточная «слаженность» работы педагогического коллектива на примере уральского политехнического колледжа – межрегиональный центр компетенций (далее УПК-МЦК), отсутствие понимания важности и как следствие отсутствие систем создания и формирования человеческого капитала внутри педагогической организации.

Гипотеза заключается в значимости формирования человеческого капитала в колледже посредством активизации командной работы педагогического коллектива для повышения качества образовательного процесса. Если предположения по корреляции между командной работой педагогов и результатом обучения студентов, оказываются верными, то мы сможем говорить об основополагающей ступени развития учреждений – развития человеческого капитала, вкладывая сюда организационно-управленческий и экономический аспект.

Анализ степени разработанности темы на данный момент существует в рамках теоретических исследований о человеческом капитале [1]. Доля исследований, обозначающих человеческий капитал как педагогическую составляющую, на данный момент мала и не включает в себе практических результатов исследования. Таким образом, тема обладает уникальностью и новизной.

Одно из наиболее популярных объяснений понятия «человеческий капитал» дает международная организация, организация экономического сотрудничества и развития (ОЕСД) как знания, навыки, умения и способности, воплощенные в людях, которые позволяют им создавать личное, социальное и экономическое благосостояние [2]. Ключевая идея отводится на личные способности, их применение и как следствие личные достижения человека.

Если мы рассмотрим определение, приводимое Всемирным банком [3], то увидим, что основополагающей идеей является способность людей накапливать и реализовывать потенциал на протяжении жизни. С точки зрения особенностей интерпретирования человеческого капитала для педагогических работников автор статьи приводит свое видение: наличие физического и психического здоровья, «мягких» и «твердых» навыков, опыта работы и способность отслеживать и создавать идеи для дальнейшей реализации проектов. Методические подходы к оценке человеческого капитала сводятся к следующим критериям: совокупность знаний, умений, навыков сотрудника, его физическое и психическое здоровье.

В качестве практической оценки человеческого капитала в организации СПО автор приводит анализ информации на сайте Федерального Института цифровой трансформации в системе образования УПК-МЦК [4]. Данный мониторинг ведется Федеральным Институтом цифровой трансформации в системе образования с 2016 года, мы рассмотрим информационно-аналитические материалы по результатам проведения мониторинга качества подготовки кадров за 2023 г. Существует несколько направлений, по которым велась оценка, согласно мониторингу образовательной деятельности СПО 2023 года по данным 2022 г. Рассмотрим критерии, обладающие наибольшей долей влияния на оценку человеческого капитала [5] образовательной организации СПО.

Доля расходов, направленных на приобретение машин и оборудования, осуществляемых за счет средств профильных организаций и предприятий, заинтересованных в подготовке кадров образовательной организацией (работодателей), в общем объеме расходов образовательной организации, направленных на приобретение машин и оборудования %. Процент отклонения от медианных значений УПК-МЦК составил -12,61%, что говорит о данном неиспользованном ресурсе организации. Сократить уровень отклонения помогут командные мероприятия в образовательной организации СПО (день открытых дверей, представление проектов на конференциях, профильных проектах), таким образом, благоприятно влияя на ЧК.

Отрицательное значение также имеет показатель удельного веса численности преподавателей и мастеров производственного обучения из числа работников организаций реального сектора экономики, прошедших обучение с целью получения актуальных педагогических навыков, цифровых навыков и/или навыков конструирования образовательных программ в рамках федерального проекта «Профессионалитет», в общей численности преподавателей и мастеров производственного обучения образовательной организации, который составляет -5,42%. Это один из наиболее ярких критериев, оказывающих воздействие на ЧК образовательной организации, поскольку он несет в себе элементы затратного метода оценки ЧК: затраты на обучение, проведение тренингов, разработку мероприятий по дополнительной мотивации, затраты на социальное обеспечение.

Целью деятельности и задачами организации УМК-МЦК обозначены немногие из критериев мониторинга оценки, как следствие на формирование и развитие педагогического состава практически не отводятся ресурсов и направленности, что в свою очередь несет существенные отклонения в ряде критериев, указанных выше. Наличие вовлеченности в формирование «команды единомышленников» педагогического состава, несет собой колоссальные возможности развития человеческого потенциала для достижения задач стратегического развития образовательной организации.

Список литературы

1. *Чебыкина М.В., Миронова Е.А., Шаталова Т.Н.* Человеческий капитал как основополагающий фактор инновационных преобразований и управления на региональном уровне // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. 2023. Т. 14, № 2. С. 180–186. URL: <http://doi.org/10.18287/2542-0461-2023-14-2-180-186>.
2. *The Well-being of Nations: The Role of Human and Social Capital.* Paris: OECD, 2001. URL: https://read.oecd-ilibrary.org/education/the-well-being-of-nations_9789264189515-en#page18. – Текст: электронный.
3. *Всемирный банк:* [сайт]. 2019. URL: <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital/brief/the-human-capital-project-frequently-asked-questions#HCP1>.
4. *Мониторинг качества подготовки кадров:* [сайт]. 2023. URL: https://monitoring.miccedu.ru/iam/2023/_spo/inst.php?id=106828.
5. *Носкова К.А.* Оценка человеческого капитала i-го сотрудника организации // Актуальные вопросы экономических наук : материалы II Междунар. науч. конф. Уфа, 2013. С. 4-8. URL: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/76/3677/>.