

А.В. Игнатенко

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ – КЛЮЧЕВОЙ ВЕКТОР РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

В статье рассматривается роль человеческого капитала в формировании инновационной экономики современного общества. Системе образования отведено особое место в формировании человеческого капитала. Оперативно реагировать на запросы общества и экономики страны призвано дополнительное профессиональное образование, в рамках которого реализуются программы, ориентированные на формирование у обучающихся профессиональных компетенций.

Ключевые слова: человеческий капитал, непрерывное образование, профессиональная компетентность, квалификация, дополнительное профессиональное образование.

A.V. Ignatenko

ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION IS A KEY VECTOR FOR THE DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL IN THE CURRENT SOCIO-ECONOMIC CONDITIONS

The article examines the role of human capital in the formation of the innovative economy of modern society. The education system has a special place in the formation of human capital. Rapidly responding to the demands of society and the country's economy, additional vocational education is called for, within the framework of which programs aimed at forming professional competencies among students are being implemented.

Key words: human capital, continuous education, professional competence, qualification, additional vocational education.

Важным направлением государственной политики президента Российской Федерации является сбережение и умножение человеческого капитала как главного богатства России. В экономике современного мира человеческий капитал играет определяющую роль в достижении конкурентных преимуществ и обеспечении качественных параметров экономического роста. Г.Н. Тугускина, доктор экономических наук, профессор кафедры «Менеджмент и экономическая безопасность», в своих исследованиях считает целесообразным при определении понятия «человеческий капитал» учитывать следующие особенности:

- человеческий капитал является главной ценностью современного общества, а также основополагающим фактором экономического роста;
- формирование человеческого капитала требует значительных затрат, как от самого индивидуума, так и от общества в целом;
- человеческий капитал может быть накоплен, а именно: индивидуум может приобретать

определенные навыки, способности, может увеличить потенциал своего здоровья;

- человеческий капитал на протяжении своей жизни не только приобретает знания, но и изнашивается, как физически, так и морально; устаревают знания индивидуума, т. е. экономически изменяется стоимость человеческого капитала в процессе бытия, человеческий капитал амортизируется;

- инвестиции в человеческий капитал дают своему обладателю, как правило, в будущем более высокий доход и носят довольно длительный характер (это касается как инвестиций в человеческий капитал образования, так и в капитал здоровья);

- человеческий капитал отличается от физического капитала по степени ликвидности; человеческий капитал неотделим от его носителя – живой человеческой личности;

- прямые доходы, получаемые человеком, контролируются им самим независимо от источника инвестиций;

- от решения человека, от его волеизъявления зависит функционирование человеческого капитала. Степень отдачи от применения человеческого капитала зависит от индивидуальных интересов человека, от его предпочтений, его материальной и моральной заинтересованности, мировоззрения, от общего уровня его культуры [1, с. 52–53].

Под человеческим капиталом подразумеваются знания, умения и навыки, полученные в процессе образования, основанные на опыте, которые превращаются в долговременный капитальный актив, способный приносить доход (Г. Беккер, Т. Шульц, Д. Минцер). Ускорение темпов социально-экономического развития страны и переход к инновационным технологиям привели к возрастанию роли человеческого капитала. Ключевую роль в формировании интеллектуального капитала, создающего экономику знаний, отводится системе образования как социальному институту.

Основные приоритеты государственной политики в области системы образования закреплены правовыми документами. Среди них Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (утверждена распоряжением Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р (ред. от 10.02.2017)); Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» (утвержден от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 29.07.2017)); государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы (утверждена постановлением Правительства РФ от 15.04.2014 № 295 (ред. от 31.03.2017)); Федеральная целевая программа развития образования на 2016–2020 годы (утверждена постановлением Правительства от 23.05.2015 г. № 497).

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года особое внимание уделяется развитию образования. Считается, что основой динамичного экономического роста и социального развития общества, фактором благополучия граждан и безопасности страны является модернизация системы образования. В качестве стратегической цели государственной политики в области образования заявлено повышение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина. Предусмотрен ряд мероприятий, направленных на достижение цели, в частности:

- 1) обновление организационно-экономических механизмов на всех уровнях системы образования;

- 2) повышение гибкости и многообразия форм предоставления услуг системы дошкольного образования;

- 3) обращение к индивидуализации, ориентации на практические навыки и фундаментальные умения в общем образовании;

- 4) расширение участия работодателей на всех этапах образовательного процесса в системе профессионального образования;

- 5) вовлечение студентов и преподавателей в фундаментальные и прикладные исследования;

- 6) формирование системы непрерывного образования на основе внедрения национальной квалификационной рамки, системы сертификации квалификаций;

- 7) обеспечение равных условий доступа государственных и негосударственных организаций, предоставляющих качественные образовательные услуги, к образовательной инфраструктуре и государственному и муниципальному финансированию [2].

Таким образом, возрастание роли человеческого капитала является одним из основных факторов экономического развития общества.

Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы ставит перед собой цель обеспечения высокого качества российского образования в соответствии с меняющимися запросами населения, а также обеспечения его конкурентоспособности на мировом рынке образования, развитие потенциала молодого поколения в интересах инновационного социально ориентированного развития страны. Ключевая задача Программы заключается в формировании гибкой, подотчетной обществу системы непрерывного образования, развивающей человеческий потенциал и обеспечивающей текущие и перспективные потребности социально-экономического развития Российской Федерации, и повышении ее глобальной конкурентоспособности [3].

Инструментом достижения стратегических целей и решения задач выступает Федеральная целевая программа развития образования на 2016–2020 годы [4]. Результатом будут являться качественные изменения системы образования на всех уровнях, а именно: совершенствование структуры и сети образовательных организаций, доступность образования, подготовка квалифицированных ка-

дров для отраслей экономики, повышение квалификации и профессиональная переподготовка специалистов, развитие непрерывного образования, повышение информационной, финансовой и правовой грамотности кадров, эффективное взаимодействие с работодателями, сближение программ профессионального образования с реальными потребностями работодателей и т. д.

Основополагающим законодательным актом, регулирующим процесс образования в нашей стране является Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации», в котором выстроена система непрерывного образования в стране – от дошкольного образования до профессионального совершенствования компетентности специалиста.

О.Г. Прикот, доктор педагогических наук, профессор кафедры «Управления и экономики», определяет непрерывное образование как всеохватывающее по полноте, индивидуализированное во времени, по темпам и направленности образование, предоставляющее каждому обучающемуся возможность реализации собственной программы его получения [5]. По закону непрерывное образование реализуется через освоение основных образовательных программ и различных дополнительных образовательных программ, а также допускается одновременное освоение нескольких образовательных программ с учетом имеющегося образования, квалификации, опыта практической деятельности.

Дополнительное профессиональное образование является главным структурным элементом непрерывного образования и призвано оперативно реагировать на запросы общества и экономики страны. В статье 76 рассматриваемого закона указано, что данный вид образования направлен на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды [6].

Достижение стратегической цели, обозначенной в нормативных документах, требует от системы дополнительного профессионального образования наличие таких характеристик, как вариативность по форме организации и содержанию, ориентация на практику, информационная открытость, модульность, актуальность, оперативность, клиентоориентированность.

Дополнительные профессиональные программы ориентированы на формирование у об-

учающегося профессиональных компетенций. А.В. Хуторской подразумевает под компетенцией совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов, необходимых для качественной деятельности по отношению к ним. Актуальные компетенции формируются через дополнительные профессиональные программы повышения квалификации, которые неразрывно связаны с ростом профессионального уровня. Наличие сформированных общепрофессиональных и профессиональных компетенций у специалиста, обеспечивающих его конкурентоспособность, свидетельствует о профессиональной компетентности, составляющей человеческий капитал. Подходы к определению профессиональной компетентности в научной литературе неоднозначны. Э.Ф. Зеер, говоря о профессионально компетентном работнике, характеризует его как специалиста, обладающего необходимыми для качественного и производительного выполнения труда знаниями, умениями, качествами, опытом и индивидуальным стилем деятельности [7]. Несколько иначе предлагает рассматривать профессиональную компетентность А.К. Маркова, доктор психологических наук, профессор. Профессиональная компетентность – это сочетание психических качеств, как психическое состояние, позволяющее действовать самостоятельно и ответственно, как обладание человеком способностью и умением выполнять определенные функции [8].

Программы профессиональной переподготовки направлены на приобретение новой квалификации, получая квалификацию, специалист имеет право заниматься определенной профессиональной деятельностью и выполнять конкретные трудовые функции. В новом законе об образовании № 273-ФЗ под квалификацией понимается уровень знаний, умений, навыков и компетенции, который характеризует подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности специалиста.

При успешном освоении дополнительной профессиональной программы выдается удостоверение о повышении квалификации (не менее 16 часов) или диплом о профессиональной переподготовке (не менее 250 часов). К категории потенциальных слушателей относятся специалисты организаций, управленческие кадры, молодые педагоги, слушатели по государственному контракту.

Нами был проведен анализ систем дополнительного профессионального образования педагогических вузов на основе информационно-правовых и информационных материалов, представленных на официальных сайтах. Это позволило выявить общие тенденции развития структур ДПО: факультетов и институтов повышения квалификации и переподготовки кадров (Волгоградский государственный социально-педагогический университет, Московский государственный психолого-педагогический университет, Московский городской педагогический университет, Благовещенский государственный педагогический университет, Омский государственный педагогический университет, Оренбургский государственный педагогический университет, Красноярский государственный педагогический университет, Башкирский государственный педагогический университет им. М. Акмуллы и др.), управлений дополнительного образования (Шадринский государственный педагогический университет, Дагестанский государственный педагогический университет), научно-образовательных центров реализации образовательных и исследовательских проектов (Липецкий государственный педагогический университет им. П.П. Семенова-Тян-Шанского), отделов дополнительных образовательных программ (Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена).

Традиционно целевой категорией, получающей дополнительные квалификации, считаются педагоги, руководители и заместители руководителей образовательных организаций, а также психологи, логопеды, дефектологи, преподаватели высшей школы.

Наиболее востребованными дополнительными профессиональными программами, например в Воронежском государственном педагогическом университете, являются «Педагогика и методика дошкольного образования», «Педагогика и методика начального образования», «Психология», «Логопедия», «Педагогика адаптивной физической культуры», «Преподаватель высшей школы», «Иностранный язык», «Менеджмент образования». Особый интерес к программам повышения квалификации по реализации ФГОС дошкольного, начального, основного общего образования, проблемы инклюзивного образования.

Современная социокультурная ситуация в России предъявляет высокие требования к человеческому капиталу. Отмечена тенденция профессиональной стандартизации компетентностей специалистов. Становится очевидным, что эффективная профессиональная деятельность невозможна без непрерывного профессионального развития, способствующего формированию профессиональных компетентностей в новых условиях.

Библиографический список

1. Тугускина, Г. Н. Человеческий капитал: управление развитием [Электронный ресурс] / Г. Н. Тугускина // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Экономические науки. – 2016. – № 1 (4). – Электрон. версия печ. публ. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27683006> (дата обращения: 20.11.2017).
2. Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/ (дата обращения: 17.11.2017).
3. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: минобрнауки.рф/документы/3409 (дата обращения: 09.10.2017).
4. Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: минобрнауки.рф/документы/4952 (дата обращения: 09.10.2017).
5. Прикот, О. Г. Непрерывное образование: основы управленческих инноваций [Электронный ресурс] / О. Г. Прикот // Вестник НВГУ. – 2016. – № 4. – Электрон. версия печ. публ. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27528725> (дата обращения: 23.11.2017).
6. Об образовании в Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 31.12.2014, с изм. от 02.05.2015). – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_166143. – Загл. с экрана (дата обращения: 15.08.2017).
7. Зеер, Э. Ф. Психология профессий / Э. Ф. Зеер. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва : Академический проект: Фонд «Мир», 2008. – 336 с.
8. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – Москва : Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 312 с.