

Терехова Ольга Владимировна
ведущий специалист по кадрам
МАОУ ДО «Детская школа искусств»
Пензенская обл., г. Заречный, Россия
olga4620@mail.ru

Научные подходы развития человеческого капитала в условиях цифровизации экономики

В структуре системы образования в последнее десятилетие произошли количественные изменения, связанные с уменьшением числа бюджетных и ростом коммерческих образовательных учреждений. Актуальность статьи заключается в необходимости развития человеческого капитала в условиях цифровизации экономики и динамично меняющейся внешней среды. Целями статьи является рассмотрение научных подходов к человеческому капиталу и предложение модели его развития.

Ключевые слова: человеческий капитал, модель развития, цифровизация экономики, образовательная организация

Terekhova Olga
leading HR specialist
MAOU DO "Children's School of Arts"
Zarechnii, Russia
olga4620@mail.ru

Scientific Approaches to Human Capital Development in The Context of Digitalization of The Economy

The structure of the education system in the last decade has undergone quantitative changes associated with a decrease in the number of budgetary and commercial educational institutions. The relevance of the article lies in the need to develop human capital in the conditions of digitalization of the economy and a dynamically changing external environment. The purpose of the article is to review scientific approaches to human capital and propose a model for its development.

Keywords: human capital, development model, digitalization of the economy, educational organization

Человеческий капитал образовательной организации сегодня рассматривается не как ресурс, а как актив, дающий учреждению конкурентные преимущества, за счёт обладания инновационными знаниями и навыками. Своевременный отклик человеческого капитала на внешние изменения является условием эффективного функционирования организации под воздействием цифровых технологий. Именно динамичность человеческого капитала делает вопрос его развития одним из приоритетных в общей стратегии учреждения.

Последние 10 лет в системе образования наблюдается тенденция к реорганизации образовательных организаций. К примеру, в Пензенской области, такие изменения произошли во всех типах образовательных учреждений. В 2012 г. осуществлена реорганизация Пензенского государственного педагогического университета имени В.Г. Белинского в форме присоединения к Пензенскому государственному университету в качестве структурного подразделения «Педагогический институт имени В.Г. Белинского» [1], в 2013 г. Пензенский музыкальный колледж имени А.А. Архангельского ликвидирован путём реорганизации в форме слияния с ГБПОУ «Пензенский колледж искусств» [2]. В 2015 г. в г. Заречном Пензенской области реорганизовано МОУ ДОД «Детская школа искусств «Лад» г. Заречного Пензенской области путём присоединения к МОУ ДОД «Детская школа искусств», в 2019 г. МОУ СОШ № 218 присоединено к МБОУ СОШ № 220, в 2012 г. МДОУ «Детский сад № 2», а в 2014 г. МБДОУ «Детский сад № 14 комбинированного вида» присоединены к МДОУ «Детский сад комбинированного вида № 4» [3].

По данным статистики число дошкольных образовательных учреждений в России с 2014 по 2018 гг. уменьшилось с 51 тыс. до 47,8 тыс., количество общеобразовательных организаций за период с 2013 по 2016 гг. – с 44,7 тыс. до 42,6 тыс. Число организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального, основного и среднего общего образования в 2005 г. составляло 63,2 тыс., а в 2018 г. – 42 тыс. Количество ВУЗов с 2010 по 2018 гг. сократилось с 6297 до 3956.

Так же виден рост коммерческих образовательных организаций с 817 до 851 за 2016 – 2018 гг. [4]. Такие учреждения обладают более качественной и современной материально-технической базой, чем государственные и муниципальные. В связи с этими изменениями возрастает конкуренция между образовательными организациями в части предоставления услуг, привлечения и сохранения контингента.

Среди образовательных организаций уникальную роль играют учреждения дополнительного образования. Они способствуют личностному росту, развитию творческого потенциала, укреплению здоровья, организации содержательного досуга детей от 5 до 18 лет. В России учреждения дополнительного образования подведомственны системе образования, культуры, физической культуры и спорта, органам по делам молодёжи и общественным организациям.

По состоянию на 31.12.2019 в Российской Федерации 11287 учреждение дополнительного образования, для сравнения в 2016 г. их было 13879. По данным за 2019 г. 75% российских детей занимаются в учреждениях такого типа [5].

Для обеспечения себе конкурентных преимуществ на рынке услуг дополнительного образования, сохранения и увеличения контингента, расширения спектра предоставляемых образовательных услуг, таким организациям необходимо обладать высококвалифицированными

специалистами. Важность такого персонала для образовательных учреждений, связана ещё и с тем, что образование несёт в себе функцию становления личности и формирования человеческого капитала обучающихся.

Таким образом, именно для образовательных организаций дополнительного образования очень остро встаёт вопрос наличия высококвалифицированных кадров. Обладание адаптивным уникальным человеческим капиталом, способно стать конкурентным преимуществом учреждения в условиях цифровизации экономики.

Изучением вопроса человеческого капитала занимаются уже более четырёх веков. Ещё в XVII веке У. Петти говорил о важности человека и его способностей в экономическом благосостоянии страны. В дальнейшем этим направлением занимались А.Смит, Д. Рикардо, А. Маршалл, К. Маркс, Дж. Уолш, Г. Беккер, Дж. Кендрик, М.М. Критский, В.И. Марценкевич и другие западные и российский учёные. Проблеме человеческого капитала образовательной организации посвящены работы С.В. Форрестер, И.Ю. Столяровой, А.В. Некрасова, А.А. Нестерова, Е.В. Ширинкиной, Н.Р. Кельчевской, И.М. Черненко и др.

Существуют разные модели человеческого капитала, но представлены они большинством экономистов, среди которых С.М. Климов, Ю.Г. Быченко, И.В. Ильинский, Л. Грэттон, С. Гошал, Н.А. Кошелева с точки зрения его структуры и компонентов.

Таблица 1 – Модели человеческого капитала

ФИО учёного	Компоненты модели
С.М. Климов	биофизический капитал (жизненные ресурсы личности, её физический и психологический потенциал, рассматриваемые в контексте способности к созданию стоимости); социальный капитал (заложенный в человеке потенциал социального взаимодействия, его включённость в определённую социальную среду); интеллектуальный капитал (сформированные в процессе формального и неформального обучения – знания, информация и креативные способности человека)

Ю.Г. Быченко	биологический капитал (ценностный уровень физических способностей к выполнению трудовых операций, уровень здоровья); культурный капитал (совокупность интеллектуальных способностей, образованности, умений, навыков, моральных качеств, квалификационной подготовки индивидов, которые используются или могут использоваться в трудовой деятельности и узаконивают обладание статусом и властью)
И. В. Ильинский	капитал образования; капитал здоровья; капитал культуры
Л. Грэттон, С. Гошал	интеллектуальный капитал (способность к обучению, когнитивная способность, знания скрытые и явные); эмоциональный капитал (самосознание, самооценка, эмоциональная устойчивость); социальный капитал (навыки общения, сильные связи – отношения, слабые связи – отношения)
Н.А. Кошелева	интеллектуальный капитал (способность к обучению, когнитивная способность, знания скрытые и явные); эмоциональный капитал (самосознание, самооценка, эмоциональная устойчивость); социальный капитал (навыки общения, сильные связи – отношения, слабые связи – отношения); экономический капитал (наличие источников дохода, жилья, сбережений); биологический капитал (общая выносливость, отсутствие хронических заболеваний, способность свободно передвигаться и обслуживать себя)

Как видно из таблицы 1, авторы по-разному рассматривают модель человеческого капитала, но, тем не менее, общими являются образовательная и физическая её составляющие.

В условиях динамично развивающейся внешней среды, с учётом цифровизации экономики необходимо своевременное реагирования человеческого капитала на происходящие изменения, что определяет необходимость его постоянного развития.

Впервые Т. Шульц предложил рассматривать расходы на образование, повышение квалификации, здоровье не только как потребительские расходы, но и как инвестиции в будущее человека. С.А. Дятлов, Б.В. Корнейчук, Л.Ш. Сулейманова и др. признают формирование и развитие человеческого капитала по средствам инвестиций.

Некоторые современные авторы И.Н. Краковская, Т.А. Кокорина, О.С. Чечина, В.В. Богатырёва сосредотачивают своё внимание в процессе развития человеческого капитала не просто на инвестициях, а именно на принципах управления ими.

Таким образом, модели человеческого капитала отображают его структуру по источнику формирования того или иного компонента. Развитие человеческого капитала рассматривается как инвестиции в его составляющие и принципы эффективного управления ими.

Отношение к человеческому капиталу образовательной организации меняется.

Таблица 2 – Эволюция подходов к человеческому капиталу образовательной организации

Период	Подход к развитию человеческого капитала образовательной организации	Роль человеческого капитала образовательной организации	Функции человеческого капитала образовательной организации	Мотивация к развитию человеческого капитала образовательной организации
1980 – 1989 гг.	Системный	Организационная	Образование, воспитание достойного гражданина своей страны, воспитание «человека системы»	Заработная плата
1990 – 2011 гг.	Функциональный	Образовательная	Образование	Преданность профессии, «дело жизни», предназначение
2012 – 2018 гг.	Процессный	Предпринимательская	Образование, формирование полноценной личности	Интегрированная заработная плата, личностный рост
2019 г. – н.в.	Компетентностный под воздействием цифровых технологий	Креативная	Образование, формирование полноценной личности, работающей в призме цифровых технологий	Интегрированная заработная плата, личностный рост, самореализация, самомотивация, рейтинг, статус, престиж, обладание уникальным преимуществом в виде человеческого капитала,

				перманентно развивающегося в призме цифровых технологий, новые возможности
--	--	--	--	--

Компетентностный подход под воздействием цифровых технологий к развитию человеческого капитала предполагает его динамичность и быструю адаптивность. Именно поэтому, в условиях постоянно меняющейся внешней среды будет актуально построение модели развития человеческого капитала, представленной на рисунке 1.

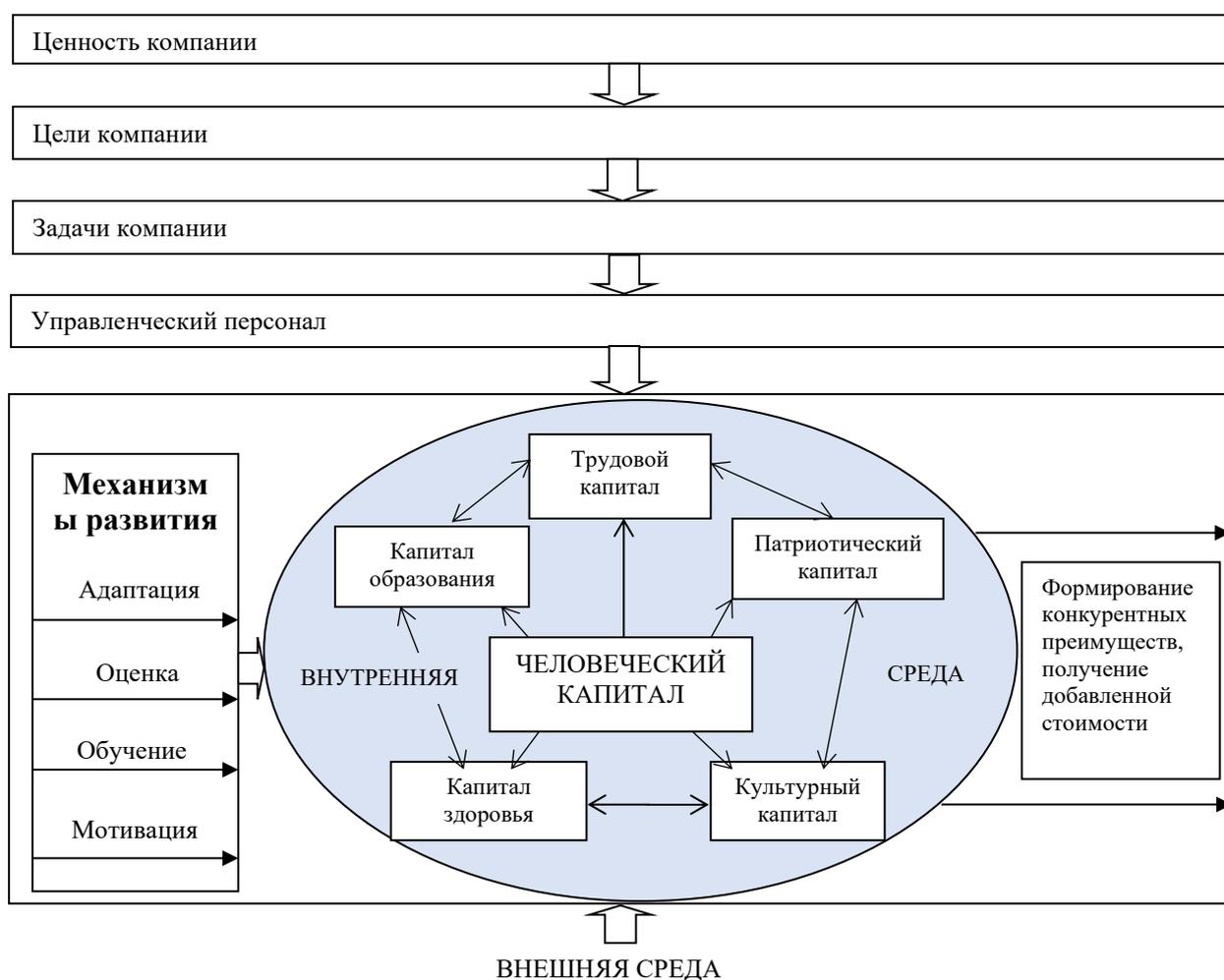


Рисунок 1 – Модель развития человеческого капитала образовательной организации

На модели развития человеческого капитала обозначены ценности компании, от которых зависят её цели, определяющие задачи.

Человеческий капитал представлен взаимодействием своих компонентов и находится в плоскости личной мотивации работника. Реакция человеческого капитала на воздействия внешней среды происходит путём своевременного использования управленческим персоналом механизмов развития – адаптации, оценки, обучения и мотивации сотрудников. Результатом работы модели становится формирование конкурентных преимуществ и получение добавленной стоимости.

В современных реалиях человеческий капитал является инновационным активом образовательной организации, требующим постоянного параллельного развития с динамикой внешней среды. Именно его высокая адаптивность в условиях цифровизации экономики, полученная в результате применения модели развития человеческого капитала станет источником конкурентных преимуществ образовательной организации.

Список источников и литературы

1. Официальный сайт ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет» Педагогический институт имени В.Г. Белинского Пензенского государственного университета [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ppi.pnzgu.ru/> (дата обращения 01.10.2020).

2. Официальный сайт ГБПОУ «Пензенский колледж искусств» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kolpnz.ru/os/> (дата обращения 01.10.2020).

3. Официальный сайт Администрации ЗАТО г. Заречный Пензенской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.zarechny.zato.ru/> (дата обращения 02.10.2020).

4. Официальный интернет-ресурс Минпросвещения России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://edu.gov.ru/activity/statistics/> (дата обращения 03.10.2020).
5. Официальный сайт Минпросвещения России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://edu.gov.ru/> (дата обращения 03.10.2020).
6. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе. – М.: Дело, 1994. – 687 с.
7. Форрестер С.В., Нестеров А.А. Проблемы человеческого капитала в современной экономике. – Самара: Самарский государственный технический университет, 2010. – 178 с.
8. Некрасов А.В. Столярова И.Ю. Человеческий капитал в образовательных организациях. // Электронное периодическое издание Novainfo «Новоинфо». – № 92-1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://novainfo.ru/article/15853> (дата обращения 23.08.2020).
9. Кельчевская Н.Р., Черненко И.М., Ширинкина Е.В. Формирование и развитие человеческого капитала научно-педагогических кадров в организациях высшего профессионального образования Российской Федерации // Вестник Пермского университета. – 2018. – т. 13 № 1. – С. 140 – 150.
10. Климов С.М. Интеллектуальные ресурсы общества. – СПб.: ИВЭСЭП, Знания, 2002. – 197 с.
11. Ксенофонтова Х.З. Модель компетенций управленческого персонала – фактор конкурентоспособности организации. // Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В.Г. Белинского. – 2009. – № 16. – С. 60 – 62.
12. Быченко Ю.Г. Социологическая концепция человеческого капитала. Поволжская академия государственной службы. – Саратов, 2000. – 109 с.

13. Ильинский И.В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве. – СПбУЭР, 1996. – 30 с.

14. Gratton L., Ghoshal S. Managing Personal Human Capital: New Ethos for the Volunteer Employee. // European Management Journal. – 2003. – Vol. 21, № 1. – P. 1 – 10.

15. Кошелева Н.А. Использование модели человеческого капитала в рамках системного подхода к оценке и разработке социальных программ. // Проектирование, мониторинг и оценка. – 2011. – № 1. – С. 52 – 56.

16. Карпенко Е.З. Принципы формирования человеческого капитала в условиях становления инновационной экономики. // Cyberleninka [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://cyberleninka.ru/article/n/printsipy-formirovaniya-chelovecheskogo-kapitala-v-usloviyah-stanovleniya-innovatsionnoy-ekonomiki> (дата обращения 31.07.2020).

17. Ксенофонтова Х.З. Ценностные установки управленческого персонала – основа формирования его компетенций. // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. – 2015. – Т.3. № 6 (28). – С. 350 – 355.

Выходные данные статьи:

Терехова О. В. Научные подходы развития человеческого капитала в условиях цифровизации экономики // Журнал «У». Экономика. Управление. Финансы., №4. 2020. URL: <https://portal-u.ru/index.php/journal/article/view/395>