Условия развития человеческого капитала в непрерывном образовании

Галустян Ольга Владимировна – д-р пед. наук, профессор, Академия психологии и педагогики Южного федерального университета (Ростов-на-Дону, Россия); ovgalustyan@sfedu.ru

Блохин Александр Леонидович – канд. пед. наук, доцент, Академия психологии и педагогики Южного федерального университета (Ростов-на-Дону, Россия); alblohin@sfedu.ru

Аннотация. *В статье рассматривается концепция развития человеческого капитала через непрерывное образование в течение всей жизни (lifelong learning). Представлены методы и данные исследований этого процесса. Особое внимание уделяется вопросам повышения квалификации как неотъемлемой части непрерывного образования человека.*

Ключевые слова. *Человеческий капитал, непрерывное образование, индивид, высшее образование, работодатель, развитие.*

По мере развития технологий во многих отраслях экономики изменяются требования к профессиональным компетенциям работников. В современных условиях недостаточно лишь базового профессионального образования: переход специалистов из одной профессиональной сферы в другую требует либо получения нового профессионального образования, либо прохождения программ непрерывного обучения для переподготовки и повышения квалификации.

Актуальность исследования непрерывного образования в педагогическом контексте обусловлена необходимостью формирования новых образовательных концепций, направленных на развитие человеческого капитала через постоянное обновление знаний и навыков. Непрерывное образование способствует повышению качества человеческого капитала, что, в свою очередь, инициирует инновационные процессы в экономике и социальной сфере. Интеграция новых технологий в образовательный процесс и производство усиливает потребность в дополнительном обучении, обеспечивая адаптацию специалистов к изменяющимся требованиям рынка труда. Таким образом, каждый новый цикл непрерывного образования отражает поступательное развитие общества и инновационной экономики, основанное на обновлении знаний как ключевой инвестиции в человеческий капитал.

«Роль непрерывного образования возрастает и в условиях трансформаций рынка труда, когда исчезают привычные отрасли и профессии и остро встает задача переподготовки больших групп населения с ориентацией на быстро растущие сегменты экономики, использующие новые технологии» [1]. К ним мы относим цифровые технологии, технологии опережающего обучения, применение искусственного интеллекта. Трансформации в системе непрерывного образования требуют совершенствования образовательных процессов и разработки новых образовательных траекторий, позволяющих повысить уровень компетенций специалистов.

Закономерности и принципы взаимодействия человеческого капитала и непрерывного образования свидетельствуют о том, что накопление человеческого капитала является не только следствием, но и результатом качественного образования. Согласно мнению Н.С.Семеновой, непрерывное образование основывается на шести

ключевых принципах: овладение новыми базовыми знаниями и навыками для всех, увеличение инвестиций в человеческие ресурсы, внедрение инновационных методик преподавания и обучения, развитие новых систем оценки образовательных результатов, совершенствование наставничества и консультирования, а также приближение образовательного процесса к индивидуальному обучению посредством информационных технологий [2, с. 27].

В мировом научном и профессиональном сообществе непрерывное образование широко интерпретируется как «непрерывное обучение» (lifelong learning). Этот подход подразумевает предоставление и использование возможностей для формального и неформального обучения на протяжении всей жизни человека, что способствует постоянному развитию и совершенствованию знаний и навыков, необходимых для трудоустройства и личностного роста [3]. Б.Мильнер четко обозначил, что «развитие непрерывного образования формирует стадии формирования, развития и использования человеческого капитала, при этом каждый этап завершается получением дохода от приобретенных знаний и умений. При каждом новом цикле формирования человеческий капитал переходит на качественно новый уровень, при этом, чем больше знаний и умений накапливается человеком в процессе образования, тем выше качественный уровень человеческого капитала» [4].

Исследования показывают, что роль непрерывного образования для мировой цивилизации начала возрастать и принципиально изменилась в последние десятилетия, это стало результатом отражения в содержании и способах обучения теоретических концепций социально-экономического развития цивилизации.

Рассмотрение теоретико-методологических предпосылок формирования человеческого капитала средствами непрерывного образования выявило необходимость исследования закономерностей и принципов взаимодействия феноменов «человеческий капитал» и «непрерывное образование», обладающих системными характеристиками. В данном случае мы рассматриваем «непрерывное образование» одновременно и как сложный социальный институт, и как системно организованную совокупность явлений, процессов, субъектов и т.д. «Человеческий капитал» мы также рассматриваем как систему определенных качеств личности и как системно организованный феномен, требующий междисциплинарного подхода для его изучения.

Идеи теории человеческого капитала в нашей стране привлекли внимание ученых сравнительно недавно, они только начинают осмысливаться политиками, экономистами, философами, социологами и даже психологами, хотя это лишь единичные исследования. Еще более редки примеры использования категории «человеческий капитал» в философии образования и педагогике. «Суждение “человеческий капитал” можно трактовать как особый капитал в форме интеллектуальных способностей и практических навыков, полученных в процессе образования и практической деятельности человека… Новые идеи, научные разработки, внедряемые в практику, повышают уважение к людям, их предложившим и воплотившим, – таково влияние мотива уважения на формирование человеческого капитала» [5].

«На современном этапе развития общества определено: коренным образом изменяются требования к образовательному процессу, который приобретает непрерывный характер. Принцип непрерывности образовательного процесса имеет тенденции формирования человеческого капитала, его возможностей для саморазвития и самореализации в течение всей жизни» [6].

Непрерывное образование представляет собой обучение, направленное на со-

вершенствование компетенций человека, основная цель которого – будущая успешная профессиональная деятельность. «Роль непрерывного образования в развитии человеческого капитала определяется долгосрочным характером; обеспечением роста интеллектуального потенциала личности (путем развития навыков и способностей); обеспечением гибкости в деятельности личности за счет учета индивидуальных интересов, а также изменения ситуации на рынке труда» [7]. В непрерывном образовании применяются как формальные, так и неформальные формы образования. Очень важна связь непрерывного образования в течение трудового периода с базовым образованием. Человеческий капитал напрямую связан с мотивированностью к обучению, мотивированность к обучению таким образом влияет на процесс развития человеческого капитала.

Проведенный нами мониторинг мотивированности в повышении квалификации среди 1200 жителей г. Ростова-на-Дону показал, что в послевузовском образовании нуждаются 83% опрошенных, что значительно превышает текущие показатели системы повышения квалификации специалистов. Основными мотивами повышения квалификации, по мнению респондентов, являются необходимость при оформлении самозанятости (30%), перспектива карьерного роста (25%), повышение заработной платы (25%), смена профессиональной деятельности (15%) и повышение статуса среди коллег (5%). Кроме того, 30% опрошенных выразили желание получить второе высшее образование.

Полученные данные позволяют сделать вывод о том, что современная система повышения квалификации не оказывает значительного влияния на развитие человеческого капитала индивидуума. Это обусловлено недостаточной эффективностью образовательных программ, формальным подходом слушателей к обучению, а также несоответствием курсов повышения квалификации реальным требованиям работодателей.

Для дальнейшего изучения вопросов непрерывного образования был проведен опрос педагогов среднего профессионального образования Ростовской области, в ходе которого респондентам был задан вопрос: «Какова ваша мотивация к прохождению курсов повышения квалификации?».

Результаты опроса показали, что 48,2% педагогов мотивированы на получение новых знаний, что свидетельствует о стремлении к повышению человеческого капитала; 31,8% проходят курсы в связи с предстоящим переизбранием на должность; 9,7% – в соответствии с нормативным требованием прохождения дополнительного профессионального образования не реже одного раза в три года; 10,3% – при переходе на новую должность. Анализ данных выявил положительную динамику в отношении повышения квалификации среди педагогов, однако около половины респондентов указали на отсутствие мотивации, что свидетельствует о недостаточном развитии коллективного человеческого капитала и нейтральном отношении образовательных учреждений к данному процессу.

С целью подготовки специалистов высшего образования нами был разработан курс повышения квалификации для педагогов «Подготовка преподавателя вуза к эффективной профессиональной деятельности» объемом 72 часа. Данный курс направлен на формирование компетенций, необходимых для эффективной профессиональной деятельности в образовательной сфере.

Для оценки влияния курса на развитие человеческого капитала, включая такие его составляющие, как интеллектуальный, организационно-предпринимательский и культурно-нравственный капитал, нами была разработана программа для ЭВМ «Опре-

деление параметра человеческого капитала индивидуума» [8]. В рамках исследования проводились следующие мероприятия:

1) первичное тестирование слушателей с использованием данной программы; вся полученная информация сохранялась в базе данных;

2) повторное тестирование после завершения курса. По результатам анализа установлено, что уровень человеческого капитала слушателей увеличился в среднем на 20%, что подтверждает эффективность курсов повышения квалификации.

Структурный анализ программы и отдельных ее модулей показал, что при их разработке и реализации были использованы теория управления, мотивационный и деятельностный подходы, целеполагание и рефлексия. Данные методологические основания продемонстрировали свою дидактическую целесообразность в ходе педагогического эксперимента. Важным фактором успешного развития человеческого капитала является мотивация обучающихся, которая определяет их личностный и профессиональный рост.

Взаимодействие между обучающимся и преподавателем играет ключевую роль в формировании положительных изменений, что способствует повышению конкурентоспособности выпускников на рынке труда.

Таким образом, проведенное исследование педагогической технологии формирования человеческого капитала в системе непрерывного образования позволило сделать следующие выводы:

• применение технологического подхода к организации образовательного процесса в высшей школе способствует обновлению инструментов и методов педагогики и методологии образования;

• обеспечивается преемственность в развитии педагогической науки;

• развиваются компетенции специалиста в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов;

• частично удовлетворяются запросы работодателей, предъявляемые к выпускникам образовательных программ;

• формируется специалист нового типа, обладающий высоким уровнем человеческого капитала, готовый к эффективной профессиональной деятельности в условиях конкурентного рынка труда.

Для повышения эффективности системы непрерывного образования необходима постоянная координация между образовательными организациями, осуществляющими переподготовку и повышение квалификации, и бизнес-сообществом, заинтересованным в профессиональном развитии сотрудников. Важно учитывать актуальные потребности работодателей, проводить регулярную оценку качества образовательных программ и эффективности повышения квалификации. Основными компетенциями современного специалиста становятся инициативность, креативное мышление и способность принимать решения в нестандартных ситуациях, что является ключевыми характеристиками человеческого капитала.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Коршунов И.А., Гапонова О.С., Пешкова В.М.* Век живи – век учись: непрерывное образование в России. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. 310 с..

2. *Семенова Н.С.* Правовые основы политики европейского союза в сфере образования // Право и образование. 2015. № 6.

3. Образовательный словарь Гринвуда / Под ред. Дж.У.Коллинза и Н.О'Брайена. 2003. 444 с.

4. *Мильнер Б.* Управление знаниями – вызов XXI века // Вопросы экономики. 2009. № 9. С. 108–118.

5. *Нестеров А.К.* Человеческий капитал. [Электронный ресурс]. URL: http://odiplom.ru/lab/chelovecheskii-kapital.html.

6. *Галустян О.В.* Система полифункционального контроля профессиональной подготовки компетентного специалиста в высшей школе: Дисс. … д. пед. н. Воронеж, 2016. 432 с.

7. *Леонидова Г.В., Устинова К.А.* Непрерывное образование как условие формирования человеческого капитала // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2012. № 6 (24).

8. *Котов С.В., Блохин А.Л.* Программа для ЭВМ «Определение параметра человеческого капитала индивидуума». Свидетельство о государственной регистрации № 2019619604 RU. 2019.

Дата поступления – 25.02.2025

Conditions for the development of human capital in lifelong education

Olga V. Galustyan – Dr. Sci. (Pedagogics), professor, the Academy of Psychology and Pedagogy of the Southern Federal University (Rostov-on-Don, Russia); ovgalustyan@sfedu.ru

Alexander L. Blokhin – Cand. Sci. (Pedagogics), associate professor, the Academy of Psychology and Pedagogy of the Southern Federal University (Rostov-on-Don, Russia); alblohin@sfedu.ru

Abstract. *The article presents the concept of human capital development through lifelong education. The study describes the role of human capital and methods of its development in continuing education. The methods and research data showing the development of human capital in lifelong education are presented. Special attention is paid to the issues of professional development as an integral part of continuous human education.*

Key words. *Human capital, lifelong education, individual, higher education, employer, development.*

REFERENCES

1. *Korshunov I.A., Gaponova O.S., Peshkova V.M.* Vek zhivi – vek uchis': nepreryvnoe obrazovanie v Rossii [Live a century – study a century: continuing education in Russia]. Moscow: Izd. dom Vysshej shkoly ekonomiki, 2019. 310 p.

2. *Semenova N.S.* Pravovye osnovy politiki evropejskogo soyuza v sfere obrazovaniya [Legal foundations of the European Union policy in the field of education]. *Pravo i obrazovanie* [Law and Education]. 2015. No. 6.

3. Obrazovatel'nyj slovar' Grinvuda [The Greenwood Dictionary of Education]. Eds. Dz.U.Kollinz i N.O.Brajen. 2003. 444 p.

4. *Mil'ner B.* Upravlenie znaniyami – vyzov XXI veka [Knowledge management – the challenge of the XXI century]. *Voprosy ekonomiki* [Questions of the economy]. 2009. No. 9. P. 108–118.

5. *Nesterov A.K.* Chelovecheskij kapital [Human capital]. URL: http://odiplom.ru/lab/chelovecheskii-kapital.html.

6. *Galustyan O.V.* Sistema polifunktsional'nogo kontrolya professional'noy podgotovki kompetentnogo spetsialista v vysshey shkole [System of multifunctional control of professional training of a competent specialist in higher education]: Diss. … d. ped. n. Voronezh, 2016. 432 p.

7. *Leonidova G.V., Ustinova K.A.* Nepreryvnoe obrazovanie kak uslovie formirovaniya chelovecheskogo kapitala [Continuing education as a condition for the formation of human capital]. *Ekonomicheskie i social'nye peremeny: fakty, tendencii, prognoz* [Economic and social changes: facts, trends, forecast]. 2012. No. 6 (24).

8. *Kotov S.V., Blohin A.L.* Programma dlya EVM «Opredelenie parametra chelovecheskogo kapitala individuuma» [The computer program "Determining the parameter of human capital of the individual"]. *Svidetel'stvo o gosudarstvennoj registracii programmy dlya EVM № 2019619604 RU. 2019* [Certificate of state registration No. 2019619604 RU. 2019].

Submitted – 25.02.2025