

ных статей II Международной научно-практической конференции (Минск, 9–10 июня 2022 года) / Минск, БГАТУ, 2022. – 680 с.

2. Вертешев С. М., Герасименко П. В., Лехин С. Н. Роль математики и информатики в подготовке инженеров для инновационной деятельности // Перспективы развития высшей школы: материалы X Международной научно-методической конференции. – Гродно: ГГАУ, 2017 г. – С. 223–226.

УДК 331.5.024.54

И. В. Глухова

gluirina@mail.ru

Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины, Республика Беларусь

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РЕГИОНА

В статье рассмотрены вопросы, связанные с формированием и использованием человеческого капитала региона. Определены участники (стейкхолдеры) образовательного процесса, связанного с развитием человеческого капитала региона. Рассмотрены законодательные акты в области организации процесса непрерывного образования взрослых как основа для гармонизации взаимоотношений стейкхолдеров. Приведен авторский подход к установлению этапов разработки программы развития человеческого капитала организации для обеспечения реализации ее конкурентной стратегии.

Современные условия развития белорусской экономики, находящейся в условиях достаточно сильного санкционного давления, обуславливают поиск новых подходов к обеспечению поступательного развития страны в целом и отдельных ее регионов. В этом случае возникает объективная необходимость в принятии превентивных мер, направленных на сохранение темпов экономического развития и обеспечения социальной стабильности в обществе. Наличие существующей дифференциации в уровне социально-экономического развития регионов, неравномерное размещение крупных промышленных предприятий по территории страны и другие факторы предполагают учет специфики каждого региона при формировании направлений, задач и темпов его развития. Основу формирования программ социально-экономического развития региона составляет прогноз потребности в трудовых ресурсах определенного качественного и количественно состава, которые смогут реализовать свой человеческий капитал в субъектах региональной экономики. В этой связи первоочередной проблемой выступает проблема формирования человеческого капитала как необходимого условия развития производительных сил общества.

В рекомендации МОТ №195 «Рекомендация о развитии человеческих ресурсов» (R-195 – Human Resources Development Recommendation) [1] используется понятие «непрерывное обучение» (lifelong learning), которое осуществляется посредством использования различных форм и видов обучения, предлагаемых индивидууму на протяжении жизни для приобретения / совершенствования квалификации и обновления «банка» его компетенций [8].

Развитие и использование человеческого капитала – непрерывный процесс, который эффективно может осуществлять только при гармоничном взаимодействии всех заинтересованных в нем субъектов, которые являются одновременно и организаторами развития человеческого капитала, и его потребителями.

В этом случае целесообразно использовать стейкхолдеровский подход, предполагающий создание и функционирование системы управления человеческим капиталом региона на основе взаимодействия активных стейкхолдеров: органов государственного управления, учреждений образования, организаций-нанимателей, работников, цель которого состоит в формировании человеческого капитала для обеспечения нормального функционирования организаций и повышения уровня социально-экономического развития региона. При этом под гармонизацией отношений между стейкхолдерами понимают формирование системы взаимоотношений, основанной на взаимном согласовании интересов и целей, их упорядочивании, обеспечивающем соответствие прав, обязанностей, ответственности уровню компетенции стейкхолдеров, а также эффективную координацию их совместной деятельности.

В качестве активных стейкхолдеров со стороны органов государственного управления выступают Правительство Республики Беларусь; Министерство экономики Республики Беларусь; Министерство образования Республики Беларусь, Государственная служба занятости, в состав которой входят Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь, комитеты по труду, занятости и социальной защите областных исполнительных комитетов и Минского городского исполнительного комитета, управления (отделы) по труду, занятости и социальной защите городских и районных исполнительных комитетов и др. Одной из главных функций данной группы стейкхолдеров состоят в формировании перспективных потребностей в специалистах различных профессий и специальностей, которые необходимы региону в перспективе для планомерного социально-экономического развития и его основы – баланса трудовых ресурсов, человеческий капитал которых и позволяет достигать заданного темпа развития.

В основе установления данных потребностей и прогнозов находится взаимодействие с субъектами экономики на уровне региона, т.е. с организациями, которые являются «потребителями» человеческого капитала. А определение количественных и качественных прогнозных параметров человеческого капитала осуществляется с учетом принятой конкурентной стратегии развития организации, ее планов по расширению или сокращению своей деятельности в условиях мирового экономического кризиса.

Обеспечение гармонизации отношений между активными стейкхолдерами в настоящее время осуществляется в рамках законодательных актов в области непрерывного образования взрослых, включая Положение о непрерывном профессиональном образовании руководящих работников и специалистов, Положение о непрерывном профессиональном обучении по профессиям рабочих, Положение об обучающих курсах дополнительного образования взрослых [2, 3, 4]. Данные документы регламентируют процесс обновления, развития человеческого капитала организаций. Согласно им, в обязанности работодателей входит развитие человеческого капитала их работников. Поэтому в конечном итоге вопросы формирования и использования человеческого капитала региона определяются именно в субъектах хозяйствования исходя из текущей ситуации и перспектив их развития. В этой связи решение проблемы развития человеческого капитала становится первоочередной задачей для региональных организаций.

Перед нанимателем возникает вопрос о том, какие компетенции необходимо развивать у работника. Ответ на этот вопрос возможен в двух вариантах:

– компетенции, которые необходимы для качественного выполнения текущей работы в рамках функциональных обязанностей работника. Это классический тактический подход к формированию человеческого капитала организации, который ориентирован на краткосрочный период при наличии стабильных условий внешней и внутренней среды. Однако современные условия хозяйствования, характеризующиеся высоким уровнем санкционного давления и необходимостью своевременной корректировки процесса управления деятельностью организации, требуют иного подхода;

– компетенции, которые связаны с формированием у работников потенциала для выполнения работы в условиях нестабильности внешней среды, которая может обусловить возможную трансформацию системы рабочих мест в организации, необходимость использования новых методов управления и др.

Во втором случае возникает объективная потребность в использовании программно-целевого подхода при развитии человеческого капитала на уровне организации. В качестве этапов разработки программы по развитию человеческого капитала предлагаются следующие:

– анализ факторов внешней и внутренней среды, влияющих на дальнейшую жизнеспособность организации, которая определяется ее способностью сохранить свою нишу на товарных рынках (внешних и внутренних) и выдержать на них конкуренцию. Для этого необходимо проанализировать товарные рынки и уровень конкурентоспособности организации и ее продукции. В этом случае возможно использование традиционных методов оценки уровня конкурентоспособности организации и конкурентоспособности продукции (смешанного метода, метода соотношения эффекта и затрат, метод верхнего предела цены, метод радара и др.);

– определение вида конкурентной стратегии развития организации (например, виолетная, пациентная, эксплерентная, коммутантная) исходя из прогнозной ситуации на рынке в рамках различных сценариев. Производится формирование матриц стратегии «товар – рынок» и «рост рынка – доля рынка»;

– формирование в организации структуры (штаба, рабочей или проектной группы и др.) для осуществления эффективной реализации выбранной конкурентной стратегии и, соответственно, стратегического управления процессом функционирования организации, который определяется возможностями производства и реализации продукции (работ, услуг). В современных условиях это можно сравнить с созданием антикризисной команды (даже в успешно работающей организации), каждый член которой должен обладать высоким уровнем квалификации в своем направлении деятельности. А это уже предполагает формирование компетенций, как структурных элементов интеллектуальной составляющей человеческого капитала, соответствующих долгосрочным целям и задачам организации. Наниматель должен осуществить подготовку, переподготовку кадров для обновления «банка» компетенций топ-менеджеров, которые они должны будут реализовать в процессе гибкого управления той или иной областью при реализации стратегии функционирования организации;

– оценка сформированного трудового потенциала работников и уровня трансформации его в использованный человеческий капитал. В этом случае целесообразно проведение аттестации сотрудников, которая позволила бы выявить соответствие имеющихся у них знаний и навыков возможности качественного выполнения функциональных обязанностей в рамках занимаемой должности. Для этой цели проводится анализ должностной инструкции работников и возможности выполнения предписанных обязанностей при условии соблюдения средней интенсивности труда и нормальной продолжительности рабочего времени. Использование человеческого капитала во многом определяется теми условиями, которые наниматель создал для работников. Поэтому следует провести комплексную аттестацию рабочих мест по технико-технологическому и организационно-экономическому уровню рабочих мест, а также по условиям труда. Кроме того, необходимо оценить созданные нанимателем условия для раскрытия и использования потенциала работников с точки зрения уровня монотонности труда, его привлекательности, наличия и возможности использования творческих элементов в трудовом процессе, а также с позиции применения методов управления, включая методы принятия и реализации управленческих решений, степень свободы исполнителей и др.;

– формирование четкого перечня компетенций, которыми должен обладать работник для выполнения своих функциональных обязанностей и внесения их в должностную инструкцию. В этом случае все компетенции должны быть отнесены в две ос-

новые группы: компетенции, необходимые для выполнения текущей работы в условиях стабильного функционирования организации и компетенции, необходимые для выполнения стратегических задач в нестандартных, нестабильных условиях, возникающих в условиях экономических санкций;

– обеспечение наращивания человеческого капитала, посредством использования в отношении сотрудников различных форм и методов обучения. Это обуславливает установление основных направлений (областей) обучения / переобучения / повышения квалификации сотрудников конкретных специальностей, а также формирование перечня конкретных сотрудников, в рамках обеспечения эффективной реализации конкурентных стратегий на внешних и внутреннем товарных рынках. Это достигается посредством осуществления инвестиций в человеческий капитал;

– обновление (увеличение) качественных характеристик человеческого капитала за счет ротации кадров или приема на работу новых сотрудников, чей уровень профессионализма позволяет решать долгосрочные стратегические цели организации. Как правило, организации предпочитают в кризисной ситуации не принимать новых сотрудников, а использовать внутренние резервы в части персонала. Однако приток нового человеческого капитала необходим. В этом случае первоначальная оценка «нового» человеческого капитала будет осуществляться при прохождении «входного порта» в организацию посредством проведения различных профессиональных и психологических тестов, интервью, эссе и др. методов.

Таким образом, налаживание гармоничных взаимоотношений между активными стейкхолдерами будет способствовать повышению эффективности процесса непрерывного образования населения региона и приведению в соответствие структуры рабочих мест в субъектах хозяйствования реальным потребностям региональной экономики.

Литература

1. R-195 – Human Resources Development Recommendation. 2004 (№195) [Electronic resource]. – 2020. – Mode of access: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/137orms/documents/normative/instrument/wcms_r195_ru.htm. – Date of access: 28.08.2022.

2. Положение о непрерывном профессиональном образовании руководящих работников и специалистов [Электронный ресурс]: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 15 июля 2011 г., №954: в ред. от 26.12.2018г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

3. Положение о непрерывном профессиональном обучении по профессиям рабочих [Электронный ресурс]: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 15 июля 2011 г., № 954: в ред. от 26.12.2018г // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

4. Положение об обучающих курсах дополнительного образования взрослых [Электронный ресурс]: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 15 июля 2011 г., № 954: в ред. от 26.12.2018г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

УДК 331.101.6:658:338.45:669.1(476.2-21Гомель)

Е. Г. Дегтеренко
degterenko4@list.ru