

УДК 331.108.4:316.477(470)

**УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА
ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ВУЗА И РАБОТНИКА ОРГАНИЗАЦИИ****Прокопьев А.В., Чернышова Т.Н.***ФГБОУ ВО «Чувашский государственный университет им. И.Н. Ульянова»,
Чебоксары, e-mail: loop711@mail.ru*

В статье рассмотрены проблемы развития человеческого потенциала обучающегося вуза и работника организации. Современная экономика предъявляет все новые требования к профессиональным навыкам и умениям работника. Формирование и развитие человеческого потенциала индивида становится основным направлением в достижении конкурентных позиций для организации на рынке. Человеческий потенциал формируется и получает свое развитие под влиянием внутренних и внешних факторов. Внутренние факторы представлены личностными характеристиками индивида, а внешние – институтами, созданными в обществе. Ключевую роль в процессе развития человеческого потенциала индивида играют высшие учебные заведения (вузы). Вуз активно влияет на развитие способностей и навыков обучающихся, имея в своем распоряжении множество средств этого воздействия. Обучающийся вправе выбирать определенные формы воздействия исходя из своих внутренних предпочтений. Задача вуза – сделать процесс, направленный на развитие человеческого потенциала, максимально комфортным и эффективным. Как работник, индивид продолжает развивать свой человеческий потенциал, и задачей организации становится не только создание для этого всех необходимых условий, но и постоянная мотивация к получению новых знаний, освоению современных методов работы, повышению трудовой культуры.

Ключевые слова: человеческий потенциал, обучающийся, работник, вуз, работодатель, мотивация**MANAGEMENT OF HUMAN CAPACITY DEVELOPMENT OF THE STUDENT
UNIVERSITY AND THE WORKER OF THE ORGANIZATION****Prokopev A.V., Chernyshova T.N.***Chuvash State University named after I.N. Ulyanov, Cheboksary, e-mail: loop711@mail.ru*

The article deals with the problems of human development of a student of a university and an employee of an organization. The modern economy makes ever new demands on the professional skills and abilities of the employee. The formation and development of the human potential of the individual becomes the main direction in achieving competitive positions for the organization in the market. Human potential is formed and develops under the influence of internal and external factors. Internal factors are represented by the personal characteristics of an individual, and external factors are represented by institutions created in society. Educational institutions (universities) play a key role in the development of an individual's human potential. The university actively influences the development of students' abilities and skills, having at its disposal a wide range of means of this influence. The student has the right to choose certain forms of influence based on his internal preferences. The task of the university is to organize a process aimed at developing human potential as comfortable and effective as possible. As an employee, the individual continues to develop his human potential, and the task of the organization is not only to create all the necessary conditions for this, but also to constantly motivate them to acquire new knowledge, master modern working methods, and improve labor culture.

Keywords: human potential, student, employee, university, employer, motivation

В современных условиях работодатель заинтересован в повышении качества человеческого потенциала и его способности создавать добавочную стоимость. Человеческий потенциал превращается в человеческий капитал только в процессе производственных отношений. Инвестиции в развитие человеческого потенциала позволяют организации выйти на новый уровень конкурентоспособности в долгосрочном периоде. Именно ответственные организации сегодня стремятся вкладывать средства в развитие человеческого потенциала работника, осознавая, что такая политика принесет им доход в будущем, укрепит позиции на рынке и создаст предпосылки для дальнейшего интенсивного воспроизводства.

Целью исследования является выявление внутренних и внешних факторов разви-

тия человеческого потенциала обучающихся вуза и работника организации. При этом внутренние факторы напрямую зависят от характера личности, наследственности и задатков. Проходя через различные форматы образовательного и трудового процессов, внутренние факторы раскрываются и проявляют себя по-разному. Внешние факторы влияния представлены такими институтами, как семья, школа, образовательные учреждения, организация. Данные институты оказывают наибольшее влияние на развитие человеческого потенциала индивида и позволяют в полной мере раскрыть его внутренние способности к получению новых знаний, умений и навыков. Немаловажным фактором развития человеческого потенциала является мотивация и самомотивация к получению необходимых компе-

тенций и знаний. Мотивация является тем инструментом, с помощью которого можно раскрыть внутренние стимулы как к образовательной, так и к трудовой деятельности индивида.

Материалы и методы исследования

По мере развития экономических отношений предъявляются все новые требования к работнику как в области его профессиональной деятельности, так и к его способностям к обучению, саморазвитию и самомотивации.

Анализ формирования человеческого потенциала индивида как будущего профессионального работника начинается уже с дошкольного периода, когда складываются его личностные характеристики [1].

Как видно из таблицы, по мере прохождения этапов формирования человеческого потенциала на индивида будут оказывать воздействие внутренние и внешние факторы среды. Внутренние факторы на первоначальном этапе представлены прежде всего наследственностью, задатками личности и ее врожденными качествами.

Сфера высшего образования играет ключевую роль в формировании человеческого потенциала индивида, который должен быть востребован на рынке и в дальнейшем приносить доход его владельцу. При этом современное информационное общество постоянно предъявляет новые требования к знаниям, навыкам и личностным характеристикам выпускников вузов. К таким требованиям в первую очередь можно отнести:

- высокий уровень профессиональной подготовки, а также наличие знаний в смежных областях основной деятельности;
- широка кругозора и эрудированность, умение взглянуть на проблему с различных сторон, применяя научные подходы;
- умение быстро осваивать и применять современные информационные технологии в профессиональной деятельности;
- способность быстро и эффективно обрабатывать большие объемы информации;

- умение приоритетно отбирать и систематизировать различные источники информации;

- способность генерировать новые идеи;
- навыки проектной деятельности;
- навыки дистанционной работы;
- постоянное самообразование и самосовершенствование в целях соответствия растущим профессиональным требованиям.

Кроме этого, современное образовательное пространство вуза сталкивается с вызовом новых социокультурных факторов:

1. Возрастание роли информации в обществе, превращение информации в ключевой фактор экономического роста и развития [2].
2. Рост роли социальных сетей как вида коммуникаций между преподавателем и обучающимися [3].
3. Успешные практики самообразования обучающихся посредством электронных ресурсов и порталов [4].
4. Переход на дистанционные формы обучения [5].

Все вышеперечисленное диктует новые подходы к образовательному процессу, где самообразованию обучающегося уделяется особая роль. Без умения самостоятельно находить и отбирать информационные источники, структурировать знания, владеть практиками коммуникаций и генерирования идей невозможно представить современного выпускника, востребованного на рынке. Вуз должен способствовать развитию данных компетенций, формируя учебное пространство таким образом, чтобы обучающимся были доступны все необходимые инструменты и средства для самоподготовки и саморазвития.

Прежде всего, сюда можно отнести:

- электронные библиотечные системы;
- информационные порталы сети Интернет;
- ресурсы в социальных сетях;
- собственные информационно-образовательные ресурсы вуза в виде вебинаров, интенсивов, «роликов» с образовательным контентом.

Факторы формирования человеческого потенциала

Факторы формирования / Этапы формирования	Внутренние факторы	Внешние факторы
Дошкольник	Задатки, наследственность, качества личности	Семья (родители), детский сад (воспитатели)
Школьник	Знания, качества личности, мотивация к образовательной деятельности	Школа (учителя)
Обучающийся (студент)	Знания, умения, навыки, компетенции, качества личности, мотивация к исследовательской деятельности	Вуз (преподаватели)
Работник	Знания, умения, навыки, компетенции, качества личности, мотивация к трудовой деятельности, самообразование	Организация (руководитель), потребитель, государство

Обучающийся сам вправе выбирать понравившийся источник информации, однако, как показывает практика, здесь могут возникнуть определенные сложности, а именно «проблема выбора» нужного источника из массы имеющихся. Понятно, что объем доступной литературы в электронном виде значительно превышает выбор «бумажных» аналогов в традиционной библиотеке вуза.

По нашему мнению, вуз должен иметь специалистов, задачей которых будет являться отбор и структурирование доступной информации глобальной сети Интернет для образовательного процесса и предоставления ее в удобном для восприятия обучающихся виде с разбивкой по разделам и темам каждой дисциплины. Таким образом, это снизит время обучающегося на поиск и отбор нужной информации на первых этапах его обучения. Отбор будет происходить уже внутри отобранного каталога информационных источников. Такой подход позволит обучающимся, особенно первых курсов, «плавно» войти в процесс самообразования, создавая базу для дальнейшего развития их навыков самостоятельного поиска и отбора информации, особенно в условиях дистанционного обучения.

Систематизированный каталог литературы должен носить рекомендательный характер и постоянно обновляться. Для этого необходимо создать отдельное подразделение или выделить специалистов, которые постоянно будут проводить мониторинг образовательных ресурсов, систематизируя информацию для обучающихся. Специалисты должны работать в тесном сотрудничестве с преподавателями дисциплин, которые могут рекомендовать, что включать в данный каталог.

Следующий немаловажный аспект развития человеческого потенциала обучающегося – его мотивация к образовательной деятельности. Как показал опрос 67 обучающихся экономического факультета направления «Менеджмент», проведенный в ФГБОУ ВО «Чувашский государственный университет им. И.Н. Ульянова», обучающиеся очной и очно-заочной форм более мотивированы к получению знаний, чем обучающиеся заочной формы. В первом случае на обучающихся воздействуют внешние факторы мотивации, которые исходят от руководства вуза, преподавателей, учебной группы и куратора, во втором случае мотивация внутренняя и зависит в первую очередь от характера личности индивида, его внутренней склонности к самомотивации в получении новых знаний и освоению практического опыта.

Наиболее востребованными внешними формами мотивации для развития человеческого потенциала обучающихся, на наш взгляд, являются:

1. Деловые игры, бизнес-игры, бизнес-симуляции. Такие активности позволяют вовлечь обучающегося в коллективный процесс принятия решений, отработать навыки командного взаимодействия, способствуют рождению новых креативных идей, выявляют новые источники эффективности, апробируют нестандартные модели поведения и, как следствие, адаптируют обучающихся к будущим реальным условиям профессиональной деятельности.

2. Участие в проектной деятельности. Проектная деятельность является мощным инструментом вовлечения обучающихся в коллективный процесс разработки и реализации нестандартных решений. При этом проект, в отличие от, например, деловой игры, носит более долговременный характер и способствует развитию таких компетенций, как умение работать в команде, способность принимать риск, нести ответственность за результат, умение находить нестандартные решения в условиях неопределенности и пр. Проектная деятельность, как никакая другая, развивает креативность обучающихся, повышает их мотивацию к поиску решений, стимулирует командную работу, способствует самоорганизации и самодисциплине.

3. Решение задач с помощью метода синектики. Метод синектики позволяет произвести поиск и реализацию возможностей аккумуляции творческой активности обучающихся на основе включения бессознательного механизма в сознательном исследовании проблем, на основе социально-психологического взаимодействия участников в процессе коллективной интеллектуальной деятельности. Синектика является мощным инструментом акселерации творческого мышления обучающихся на учебных занятиях, позволяет раскрыть скрытые компетенции в области генерации идей.

4. Участие в студенческих научно-практических конференциях. Участие в подобных мероприятиях позволяет обучающемуся не только развить навыки научной деятельности, но также получить опыт публичных выступлений, что развивает компетенции в области презентации, самопрезентации, умения быстро находить ответы на вопросы, ориентироваться в публичном пространстве, грамотно вести себя в стрессовой обстановке, управлять своим эмоциональным и психологическим состоянием.

5. Участие в коллективной межвузовской деятельности. Сегодня активно соз-

даются и развиваются образовательные площадки для совместной деятельности обучающихся из различных вузов, в том числе на дистанционной основе. Например, «Точки кипения», созданные во многих российских университетах, представляют собой сеть пространств для коллективной работы представителей сферы образования, науки, бизнеса, в которых происходит обмен опытом, результатами деятельности, прорабатываются новые модели технологического развития по своим направлениям и во взаимодействии друг с другом. Данные «точки» являются хорошей базой для формирования компетенций будущих лидеров в области бизнеса, а также дают обучающимся опыт командной работы с упором на цифровые технологии и дистанционные формы взаимодействия.

6. Встречи с работодателями, совместные проекты и деятельность. Один из наиболее важных пунктов, влияющих на дальнейшее трудоустройство выпускника. Реальные встречи с работодателями дают информацию обучающимся о спросе на те или иные компетенции в сфере их будущей профессиональной деятельности. Работодатели совместно с вузами могут организовать деятельность для интеграции образовательного и производственного процессов, что позволит более точно подготовить будущих выпускников к работе на конкретном предприятии.

Дальнейшее развитие персонала, по нашему мнению, происходит в сфере управления организацией. Существенную помощь в развитии человеческого потенциала отдельного работника могут оказать меры по обучению, принятые со стороны организации. Также на развитие человеческого потенциала в организации, на наш взгляд, может оказать положительное влияние самообразование и мотивация работников.

С целью эффективного развития человеческого потенциала, предполагающего рост стоимости человеческого капитала организации, руководству следует следить за изменениями, происходящими во внешней и внутренней среде, менять скорость и качество обучения, методы обучения и тактику вовлечения персонала в этот процесс.

В условиях быстрого устаревания знаний корпоративное обучение должно быть интегрировано с выполнением трудовых функций и осуществляться на постоянной основе. Если рассматривать модели зрелости обучающихся организаций, то от эпизодического/программного обучения (35% компаний в мире), организации необходимо стремиться перейти на четвертый уровень, предполагающий предиктивное/не-

прерывное обучение (6% компаний в мире). Компании прогнозируют потребности отрасли, чтобы эффективно обучать персонал без отрыва от работы, а также интегрируют обратную связь и аналитику так, чтобы сотрудники сами участвовали в модификации системы обучения. Программы нацелены на долгосрочный карьерный рост и развитие у сотрудников способности адаптироваться и брать на себя ответственность за постоянное инновационное развитие [6].

В настоящее время применение инновационных технологий и методов обучения российскими предприятиями весьма ограничено. Как правило, широко используется лишь дистанционное обучение. Безусловно, оно имеет преимущества: доступность, широкий охват обучающихся, возможность обучаться в удобное для персонала время, возможность выбора обучающих программ, нет привязки к конкретному месту обучения. Однако для развития человеческого потенциала работников этого часто недостаточно.

На наш взгляд, следует уделить внимание таким методам обучения персонала, как обогащение труда, ротация, кейс-стади (метод конкретных ситуаций), геймификация, вебинары, веб-конференции, онлайн-коучинг.

Стоит обратить внимание и на такие зарубежные методы обучения персонала, как «Secondment» и «Buddying». Первый предполагает не только внутренний обмен сотрудниками в рамках одной компании, но и внешний – между компаниями, даже относящимися к разным сферам деятельности. Второй описывается как неформальное наставничество – осуществляется между сотрудниками по горизонтали.

Вовлекать персонал в процесс обучения можно следующим образом:

- руководителям давать задания, решения которых связаны с творческим поиском и получением новых знаний;
- обеспечить персонал работой, которая будет требовать от него высокой степени профессионализма, знаний о современных технологиях выполнения работ;
- организовать передачу опыта между работниками организации.

Как отмечалось выше, одним из важных факторов развития человеческого потенциала работника выступает мотивация трудовой деятельности. Естественно, что для создания эффективной системы стимулирования необходимо знать, какие факторы мотивации наиболее значимы для каждого конкретного работника [7]. При этом руководителю необходимо опираться не только на классические теории мотивации, но и оценивать возможность использования инновационных технологий

управления мотивацией персонала в условиях конкретной организации [8].

По нашему мнению, инновационными технологиями в этой сфере, заслуживающими особого внимания, являются: командная организация деятельности, управление карьерой, формирование корпоративной культуры. Рассмотрим механизм влияния выделенных технологий на развитие человеческого потенциала работника предприятия.

Командообразование предполагает формирование команды профессионалов, тесно взаимодействующих в рамках стремления к достижению общей цели. Посредством взаимного обмена знаниями, взаимопомощи в команде происходит интеграция креативных процессов, способствующая развитию человеческого потенциала членов команды, их самореализации.

В условиях изменяющейся внешней среды организации не гарантируют своим работникам стабильность рабочего места, но предлагают возможность продвижения по карьерной лестнице не только по вертикали, но и по горизонтали. Это способствует тому, что работник становится заинтересованным в своем профессиональном развитии.

Наличие корпоративной культуры способствует тому, что работники разделяют все ценности организации, например уровень мотивации к труду, стили поведения и др. При этом ни один работник не остается без внимания со стороны организации, в том числе в плане развития человеческого потенциала и личностного роста.

Самообразование предполагает всестороннее развитие личности и, на наш взгляд, напрямую связано с развитием человеческого потенциала работника. Только в данном случае обучение осуществляется не силами организации, а силами самого работника.

Результаты исследования и их обсуждение

Таким образом, развитие человеческого потенциала обучающихся вузов и работников предприятий является сложным, многоаспектным процессом, требующим системного подхода. Оно зависит как от внешних факторов (самой организации), так и от внутренних факторов (стремлений обучающегося и работника).

Выводы

Высшие учебные заведения играют ключевую роль в процессе развития человеческого потенциала индивида. Вузу необходимо грамотно использовать имеющиеся средства и формы обучения, вовлекая обучающегося в процесс получения новых знаний и опыта, чтобы в дальнейшем он смог реализовать свой человеческий потенциал в реальных условиях производственных отношений. Способность руководства организации создать условия для развития человеческого потенциала работников выделяет их возможность по привлечению высококвалифицированных кадров, повышению человеческого капитала и в конечном счете ее стоимости, позволяет компании успешно конкурировать на рынке. Персонал, в свою очередь, получает возможность удовлетворить потребность в самореализации, осуществить карьерный рост.

Список литературы

1. Чернышова Т.Н. Факторы формирования и реализации человеческого потенциала // УЭКС. 2015. № 5 (77). [Электронный ресурс]. URL: <http://uecs.ru/economika-truda/item/3513-2015-05-20-09-55-22> (дата обращения: 29.11.2020).
2. Лощина М.А., Петрова Е.В. Информационная культура как условие успешной адаптации человека в информационном обществе // Известия МГТУ. 2013. № 4. С. 76–82.
3. Черемисин А.Г., Багдасарова Д.Г. Образование и социальные сети: положительные и отрицательные аспекты их использования // Вестник Донецкого педагогического института. 2017. № 2. С. 328–334.
4. Антипов П.Л. Самообразование студентов вузов в контексте новой парадигмы образования // Теория и практика общественного развития. 2013. № 12. [Электронный ресурс]. URL: http://teoria-practica.ru/rus/files/arhiv_zhurnala/2013/12/pedagogika/antipov.pdf (дата обращения: 11.10.2020).
5. Курицына Г.В. Сущностно-содержательные характеристики дистанционного обучения в вузе // Вестник БГУ. Образование. Личность. Общество. 2016. № 2. С. 34–50.
6. Новые подходы к обучению персонала от Deloitte. [Электронный ресурс]. URL: <https://hr-portal.ru/article/novye-podhody-k-obucheniyu-personala-ot-deloitte> (дата обращения: 30.11.2020).
7. Бабешкова Е.В., Жамкова Т.Г., Чернышова Т.Н. Использование теорий мотивации для подготовки и проведения диагностики мотивов и построения системы стимулирования // Oeconomia et Jus. 2019. № 1. С. 9–14.
8. Старцева В.Н. Инновационные технологии управления мотивацией персонала как проблема современного менеджмента // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия Социальные науки. 2008. № 1 (9). С. 92–97.