

*Юрченко Дарья, Киреева Наталья, Бачурина Анастасия,
Самандракова Ольга, Софронова Анастасия*
студентки группы ПОП-171

Эссе на тему:

**«Человеческий капитал института педагогики и психологии
образования как фактор качественного развития образовательного
процесса в бакалавриате»**

Развитие ведущих стран мира привело к формированию новой экономики - экономики знаний, инноваций, глобальных информационных систем, новейших технологий. Основу новой экономики составляет человеческий капитал, являющийся главной движущей силой социально-экономического развития современного общества.

Что же такое человеческий капитал? Это совокупность знаний, умений, навыков, используемых для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом. Впервые термин использовал Теодор Шульц, а его последователь - Гэри Беккер развил эту идею, обосновав эффективность вложений в человеческий капитал и сформулировав экономический подход к человеческому поведению. Этот капитал называется человеческим, потому что воплощен в личности человека; он является капиталом, потому что служит источником или будущих доходов, или будущего потребления, или и того, и другого вместе.

Первоначально под человеческим капиталом понималась лишь совокупность инвестиций в человека, повышающая его способность к труду - образование и профессиональные навыки. В дальнейшем понятие человеческого капитала существенно расширилось. Последние расчеты, сделанные экспертами Всемирного банка, включают в него потребительские расходы - затраты семей на питание, одежду, жилища, образование, здравоохранение, культуру, а также расходы государства на эти цели.

В широком смысле человеческий капитал - это интенсивный производительный фактор экономического развития, развития общества и семьи, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и трудовой деятельности, обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование человеческого капитала как производительного фактора развития.

Изменение роли человеческого капитала, превращение его из затратного фактора в основной производительный и социальный фактор развития, привело к необходимости формирования новой парадигмы развития. В рамках новой парадигмы развития стран и мирового сообщества человеческий капитал занял ведущее место в национальном богатстве (до 80% у развитых стран).

Одним из факторов, способных придать процессу развития человеческого капитала более эффективный характер, является фактор инновационного развития. Он предполагает взаимосвязанное становление научно-технической, производственной, финансовой и социальной деятельности в условиях новой среды.

Под инновациями понимается материализованный результат, полученный от вложения капитала в новую технику или технологию, в новые формы организации производства, труда, обслуживания и управления, включая новые формы контроля, учета, методы планирования, приемы анализа и т.д.

Формирование человеческого капитала стоит исследовать как процесс поиска, возобновления и усовершенствования высококачественных продуктивных характеристик человека, с которыми он выступает в общественном производстве.

Факторы, от которых зависит формирование человеческого капитала можно объединить в следующие группы:

- социально-демографические,

- институциональные,
- интеграционные,
- социально-ментальные,
- экологические,
- экономические,
- производственные,
- демографические,
- социально-экономические.

Таким образом, можно сделать вывод, что категория «человеческий капитал» является сложным системным объектом социально-экономического исследования.

Практически все исследователи признают реальность и решающую роль интеллектуального капитала. Действительно, интеллектуальные продукты могут фиксироваться на материальных носителях (книги, отчеты, дискеты, файлы баз данных), оформляться как интеллектуальная собственность и включаться в хозяйственные операции в виде вложений в капитал, продажи лицензий, купли-продажи, учета как нематериального актива. Исследования интеллектуального капитала наиболее продвинуты и доведены до методик его эффективного использования. Это позволяет использовать результаты научного анализа интеллектуального капитала для изучения других видов человеческого капитала.

Неотчуждаемые виды человеческого капитала	Отчуждаемые виды человеческого капитала
Капитал здоровья	Социальный капитал
Культурно-нравственный капитал	Клиентский капитал
Трудовой капитал	Структурный капитал
Интеллектуальный капитал	Организационный капитал
Организационно-	

Структура видов человеческого капитала [1]

Выработать обобщенное определение человеческого капитала как экономической категории современного информационно-инновационного общества. **"Человеческий капитал - это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в процессе труда, содействуя росту его производительности и заработка"** [2]

Человек, являясь физическим существом, в то же время является существом общественным (социальным), поэтому нельзя сводить человека к экономическим категориям. Человек - носитель определенных природных индивидуальных способностей и талантов, которыми его наделила природа и развило общество. На развитие качеств и способностей человек расходует определенные физические, материальные и финансовые ресурсы. Природные способности и приобретенные общественные качества по своей экономической роли сродни природным ресурсам и физическому капиталу.

Однако категории "человеческие ресурсы" и "человеческий капитал" не тождественны друг другу. Человеческие ресурсы могут стать капиталом в том случае, если будут приносить доход и создавать богатство. Это означает, что человек займет определенное место в общественном производстве путем самоорганизованной деятельности или продажи своей рабочей силы нанимателю, используя собственные физические силы, умения, знания, способности, талант. Следовательно, для преобразования человеческих ресурсов в действующий капитал необходимы определенные условия, которые обеспечили бы реализацию человеческого потенциала в результаты деятельности, выраженные в товарной форме и принесшие экономический эффект.

Человеческий капитал как продукт производства представляет собой знания, умения, навыки, которые человек приобретает в процессе обучения и

трудовой деятельности, и как любой другой вид капитала, имеет способность накапливаться.

Как правило, накопление человеческого капитала носит более длительный характер, чем процесс накопления физического капитала.

К таким процессам относятся:

- обучение в школе,
- обучение в вузе,
- обучение на производстве,
- повышение квалификации,
- самообразование и др.

Иными словами, это непрерывные процессы. К примеру, если накопление физического капитала длится 1-5 лет, то процесс накопления человеческого капитала - 12-20 лет.

Накопление научно-образовательного потенциала, лежащего в основе человеческого капитала, имеет существенные отличия от накопления материальных ресурсов. На начальном этапе функционирования человеческий капитал за счет постепенного накопления производственного опыта имеет низкую ценность, которая не уменьшается, а накапливается (в отличие от физического капитала). Процесс повышения ценности интеллектуального капитала обратен процессу обесценивания физического капитала.

Механизмом формирования человеческого капитала является инвестирование в человека, то есть целесообразные вложения в индивида в виде денежной или другой форме, способствующие, как указано выше, с одной стороны, приносить доходы человеку, а с другой, - приводить к росту производительности труда. Затраты, способствующие повышению производительности труда, можно рассматривать как инвестиции; текущие затраты осуществляют с тем расчетом, что они будут многократно компенсированы более высокими прибылями в будущем. [3]

Из всех инвестиций наиболее важны инвестиции в человеческий капитал. Виды таких инвестиций:

- инвестиции в образование (обучение в школе, институте, повышение квалификации на производстве);
- расходы на здравоохранение, обеспечивающие физическое и умственное здоровье индивида (профилактика заболеваний, медицинское обслуживание);
- улучшение жилищных условий, способствующее восстановлению сил работника и усилению его умственной деятельности);
- соответствующее питание.

Перечисленные виды инвестиций создают условия для качественной трудовой деятельности, способствующей использованию человеческого капитала.

Особенностью вложений в человеческий капитал является то, что приумножение знаний и опыта индивидов способствует росту производительности капитала, воплощенного в людях, не сразу. Этот процесс, как правило, пролонгирован во времени.

Человеческий капитал занимает ведущее место среди конкурентных преимуществ предприятия, а значит, анализ и оценка персонала является важнейшим условием успешного лидерства любой организации. Без инвестиций в персонал, обеспечение конкурентных преимуществ невозможно.

В статье *«Какими ресурсами мы располагаем»* Константин Михайлович Ушаков выделяет два вида капитала организации: человеческий и социальный.

Под человеческим капиталом он понимает все знания, умения и навыки каждого члена организации. Для его увеличения требуется увеличение личного профессионализма, совершенствование.

Под социальным же капиталом понимаются все связи, которые есть у человека. Наличие таких связей является доступом к ресурсам иных людей. Создание устойчивых связей является социальным навыком, который требует больших усилий, времени и желания.

Традиционный способ повышения человеческого капитала – это обучение, повышение квалификации в сторонних организациях. По мнению Ушакова, именно социальный капитал оказывает значительное влияние на состояние человеческого капитала, т.к. при социальном взаимодействии происходит взаимообучение, обмен информацией, следовательно, и повышение человеческого капитала каждого из взаимодействующих.

Таким образом, реальное развитие человеческого капитала малоэффективно без наличия социального капитала.

Рассмотрим данную идею на примере человеческого капитала института педагогики и психологии образования в бакалавриате.

Для развития человеческого капитала в ИППО используется взаимодействие с социальными структурами. Каждый студент может посетить форум, семинар, конференцию по повышению профессиональных компетенций.

Администрация создаёт устойчивые связи с различными научными изданиями, в которых публикуются статьи и работы студентов. Что касается культурно-массовых мероприятий, то так же, каждый студент может развить свои творческие способности, получить объективную оценку специально приглашенных экспертов.

Все знания, умения и навыки, полученные студентами, проверяются и совершенствуются благодаря практическим занятиям, открытым урокам, конкурсам профессиональной направленности (Ворлд скиллс).

Совершенствование человеческого капитала также направлено и на преподавательский состав, которому предоставляются курсы повышения квалификации, различные семинары и конференции, круглые столы.

Во время самого учебного процесса происходит деятельностный подход. Студенты не только получают информацию от преподавателей, но и занимаются самообразованием. Самостоятельный поиск информации к семинару улучшает образовательный процесс, углубляет знания о предмете, позволяет каждому студенту поделиться найденными фактами, обсудить коллегиально и прийти к истине.

На данном этапе нам бы хотелось уделить особое внимание руководителю ИППО - *Савенкову Александру Ильичу*. Занимаемая им должность: директор института педагогики и психологии образования, профессор департамента психологии. Его звание и учёная степень: член-корреспондент Российской академии образования, доктор педагогических наук, доктор психологических наук, профессор.

Александр Ильич имеет целый ряд качеств, присущих эффективному руководителю:

- функциональное качество труда работника;
- профессионально-квалификационные способности работника интеллектуальные качества (на его счету более 340 научных публикаций по проблемам психологии и педагогики);
- духовные способности;
- коммуникабельность;
- энергичность, выносливость и запас жизненных сил.

Также А. И. Савенков стал обладателем целого ряда наград и званий, таких как: Победитель Международного конкурса педагогов в Артеке (2002), Медаль «За наукові досягнення», Психолого-педагогічні науки (Украина, 2010), грамота Совета Федерации Федерального собрания Российской Федерации (2012), Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации (2014). Следует упомянуть о том, что он возглавляет многочисленные проекты, среди которых «Одаренный ребенок в массовой школе», реализуемой в школах гг. Москвы, Екатеринбурга, Хабаровска, Южно-Сахалинска, Арзамаса.

Из всего вышесказанного, а также нашего личного опыта и высказываний сотрудников ИППО, необходимо выделить, что Александр Ильич является успешным эффективным руководителем, который возглавляет коллектив и руководит работой каждого механизма.

В заключение требуется сказать, что человеческий капитал института педагогики и психологии образования как фактор качественного развития образовательного процесса в бакалавриате занимает ведущее место среди конкурентных преимуществ предприятия. Из этого следует, что анализ и оценка персонала является важнейшим условием успешного лидерства любой организации. Без инвестиций в персонал, обеспечение конкурентных преимуществ невозможно.

Источники:

1. Экономика труда (социально - трудовые отношения). Учебник / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. - М., 2009.
2. Корчагин Ю.А. Человеческий капитал и процессы развития на макро - и микроуровнях. - Воронеж, 2010.
3. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. - М., 2008.
4. Какими ресурсами мы располагаем? / К. М. Ушаков // Директор школы. – 2017. – № 9. – С. 16–20.
5. <https://articlekz.com/article/10736>
6. <https://www.mgpu.ru/personal/savenkov-aleksandr-ilich/>