



ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Президентская программа
подготовки управленческих кадров
для отраслей народного хозяйства Российской Федерации



АКТУАЛИЗАЦИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ОБРАЗОВАНИЯ В РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РЕГИОНА

презентация к защите аттестационной работы
по программе профессиональной переподготовки типа «А»
по направлению «Менеджмент в образовании»

Пояркова Екатерина Васильевна – д-р техн. наук, доцент
заведующий кафедрой механики материалов, конструкций и машин
ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет»

Вишняков Александр Иванович – д-р биол. наук, доцент
заведующий кафедрой социальной психологии
ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет»

Руководитель:

Ольховая Татьяна Александровна – д-р пед. наук, профессор,
директор института управления проектами
ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет»

12.10.2022





Цель работы заключается в оценке возможностей образовательной системы для развития человеческого капитала региона

Для достижения цели необходимо решить следующие задачи:

- ✓ уточнить трактовку понятия «управление человеческим капиталом» в аспекте инновационного развития региона;
- ✓ установить особенности профессиональной ориентации личности как основы формирования человеческого капитала;
- ✓ определить технологии обеспечения организации персоналом в формировании человеческого капитала;
- ✓ показать роль образования в формировании человеческого капитала региона



Автор	Определение
Г. Беккер	Человеческий капитал - совокупность врожденных способностей и приобретенных знаний, навыков и мотиваций, эффективное использование которых способствует увеличению дохода и иных благ.
Барц	Человеческий капитал создает добавленную стоимость, которые делают люди для организации. Следовательно, человеческий капитал является условием конкурентного преимущества.
Бонтис	Человеческий капитал представляет собой человеческий фактор в организации, это объединенные вместе интеллект, навыки и специальные знания, которые придают организации отличительный характер
Дэвенпорт	Человеческий капитал - знания, навыки и способности людей, которые создают стоимость. Люди обладают врожденными способностями, поведением и личной энергией, и эти элементы формируют человеческий капитал. Владельцев человеческого капитала являются работники, а не их работодатели.
Никитина И.А.	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 доходов человека, предприятия, государства.
Рощин С. Ю. Разумова Т.О	Качественные характеристики рабочей силы, способности человека к трудовой деятельности, его умения, знания, навыки можно рассматривать как человеческий капитал. Этот капитал складывается из природных способностей отдельного человека и может быть увеличен в процессе образования, профессиональной подготовки, приобретения опыта работы.
Скарборо и Элиас	Концепцию человеческого капитала чаще всего рассматривают, как связующую концепцию, т. е. связь между практическими методами человеческих ресурсов и качеством работы компании с точки зрения активов, а не бизнес-процессов. Человеческий капитал - это не стандартизированный, неявный, динамичный, зависящий от контекста и воплощенный в людях уникальный ресурс.
Т. Шульц	Все человеческие ресурсы и способности являются или врожденными, или приобретенными Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его рожденный человеческий потенциал. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом. Рассматривайте все человеческие способности либо как врожденные, либо как приобретенные. Свойства, которые являются ценными и могут быть развиты с помощью соответствующих вложений. будут человеческим капиталом



КАПИТАЛ ОБРАЗОВАНИЯ КАК СТРУКТУРНЫЙ ЭЛЕМЕНТ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА





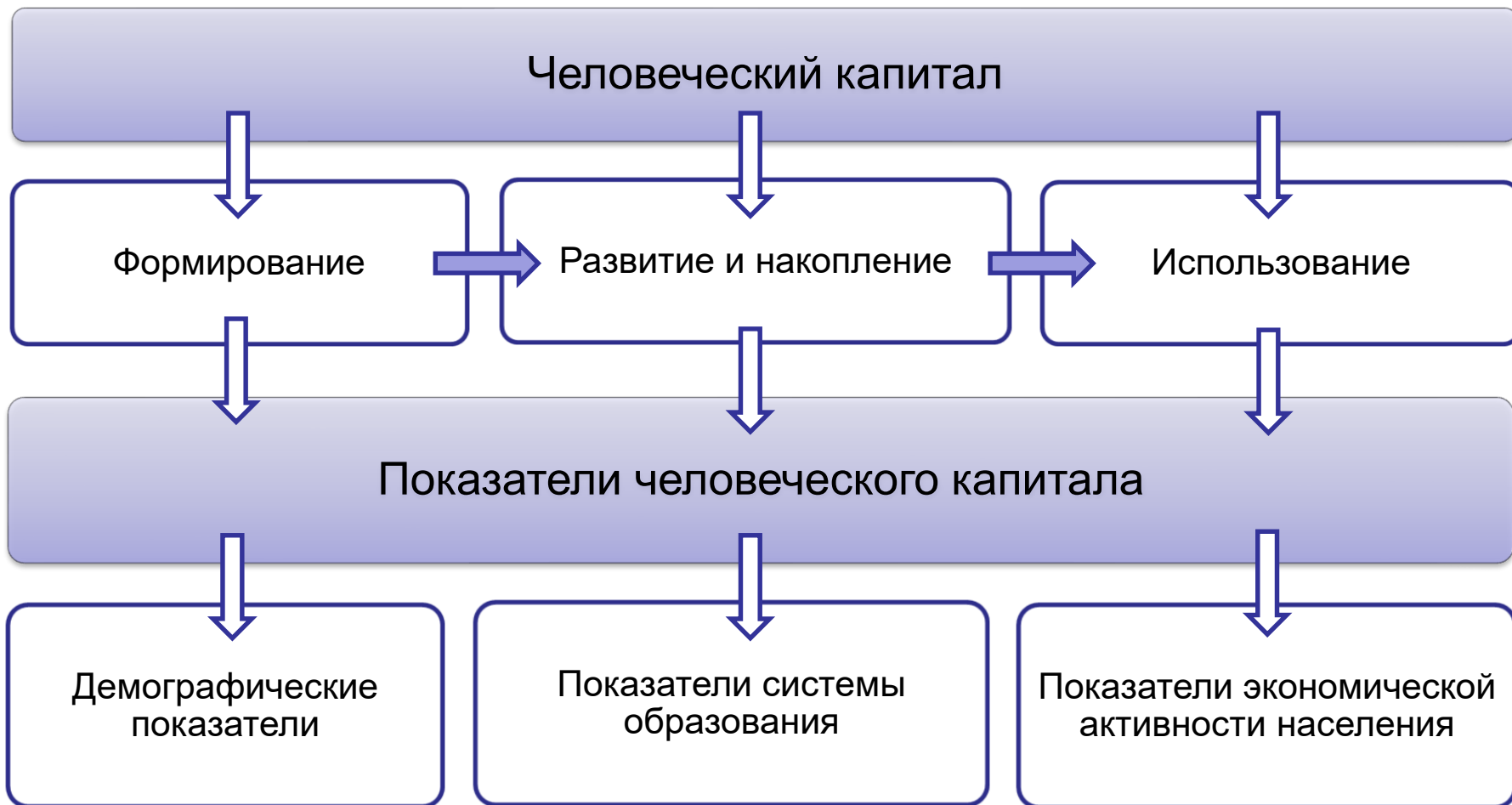
СОПОСТАВЛЕНИЕ ТОЧЕК ЗРЕНИЯ НА ПРИРОДУ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

5/24

Признаки и свойства	«Действующая» точка зрения: существование человеческого капитала не полностью признается	«Новая» точка зрения: существование человеческого капитала признается
Движущие силы процесса производства	Имущественный капитал и «рабочая сила»	Природная энергия и интеллект человек
Роль имущественного капитала	Главная	Пассивная составляющая производственной среды
Роль природной энергии	<i>не учитывается</i>	Активная составляющая производственной среды
Роль интеллекта человека		
Роль «рабочей силы»	Товар	
Роль «наемных работников»	Продавцы товара «рабочая сила»	Участники производственного процесса – экономические
Субъекты собственности	Физические и юридические лица	Только физические лица
Объекты собственности	Только отчуждаемые, т.е. вещные	И отчуждаемые, и неотчуждаемые, т.е. способности человека
Виды форм собственности	Частная, государственная, субъектов Российской Федерации, муниципальная, хозяйственных обществ и товариществ, общая долевая, общая совместная	Частная, общая, в том числе общая долевая, общая совместная



Стадии развития и основные показатели человеческого капитала





ПОКАЗАТЕЛИ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ

7/24

ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ОБРАЗОВАНИЯ¹⁾ (на начало учебного года)

	2010/ 2011	2015/ 2016	2017/ 2018	2018/ 2019	2019/ 2020	2020/ 2021
Число организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам начального, основного и среднего общего образования	1143	923	891	887	994 ²⁾	986 ²⁾
Численность обучающихся по программам начального, основного и среднего общего образования, тыс.человек	212,4	214,4	226,8	231,3	236,0	240,4
Число организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования ³⁾	88	48	52	45	43	43
Численность студентов, обучающихся по программам среднего профессионального образования, тыс.человек	60,3	47,9	47,8	48,4	49,7	51,9
в том числе по программам подготовки:						
квалифицированных рабочих, служащих	18,5	10,0	8,6	8,4	8,1	8,3
специалистов среднего звена	41,8	37,9	39,2	40,0	41,6	43,6
Число организаций высшего образования, осуществляющих образовательную деятельность по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры ⁴⁾	9	5	5	5	6	6
Численность студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, тыс.человек	81,1	53,3	46,3	45,9	43,5	42,5

¹⁾ По данным Минпросвещения России и Минобрнауки России.

²⁾ С учетом филиалов.

³⁾ До 2015г. – число профессиональных образовательных организаций.

⁴⁾ До 2015г. – число образовательных организаций высшего образования.

Данные Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Оренбургской области

<https://orenstat.gks.ru/folder/31269>

Понятная статистика о демографии

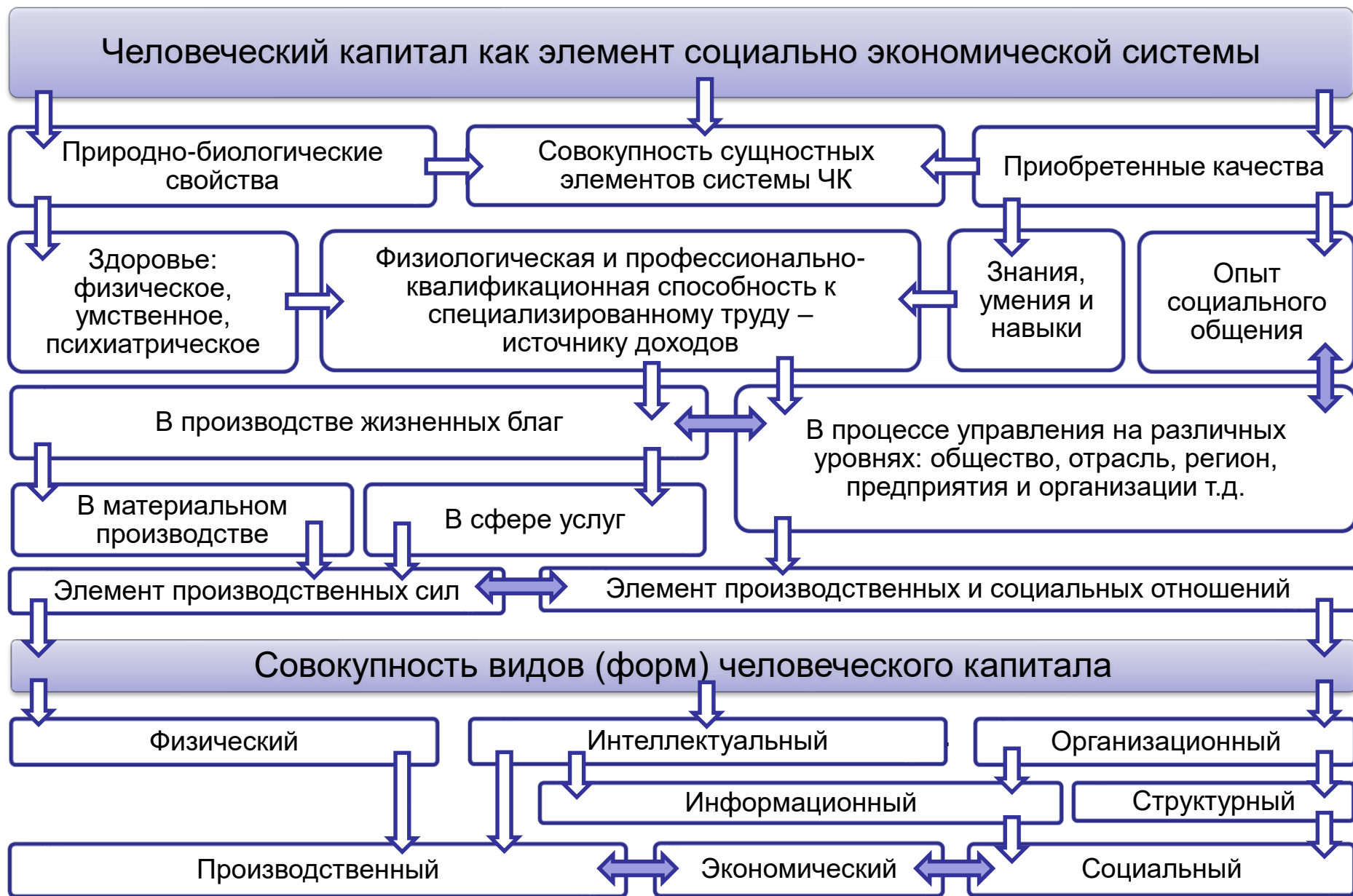
Демографические показатели

Основные показатели (Оренбургстат)	Основные показатели (Росстат)
<ul style="list-style-type: none"> • Численность населения муниципальных образований Оренбургской области • Возрастно-половой состав населения Оренбургской области • Рождаемость, смертность и естественный прирост населения Оренбургской области • Браки и разводы по Оренбургской области • Общие итоги миграции населения Оренбургской области • Международная миграция населения Оренбургской области 	<ul style="list-style-type: none"> • Оценка численности постоянного населения • Численность постоянного населения Российской Федерации по субъектам Российской Федерации • Рождаемость, смертность и естественный прирост населения по субъектам Российской Федерации • Ожидаемая продолжительность жизни при рождении



ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ЭЛЕМЕНТ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ РЕГИОНА

Концептуальная модель человеческого капитала (ЧК)





Акторами развития человеческого капитала в условиях цифровизации экономики региона являются три элемента:

1. система образования;
2. организации-работодатели;
3. органы государственного и регионального управления.

Структура подсистемы образования социально-экономической системы региона

**Внешняя среда
(система региона)**



Подсистема образования

Цели

Становление и развитие высоконравственного, ответственного, творческого, инициативного, компетентного гражданина Российской Федерации

Приобретение опыта разнообразной деятельности (индивидуальной и коллективной), опыт познания и самопознания

Подготовка к осуществлению осознанного выбора индивидуальной или профессиональной траектории

Кадровое обеспечение экономического роста

Структурные элементы

ФГОС, ФГТ, ОС, образовательные программы

Образовательные организации

Органы управления образованием региона

Организации, осуществляющие обеспечение образовательной деятельности, оценку качества образования

Юридические лица, работодатели, общественные объединения



Связи

Министерство науки и высшего образования

Министерство просвещения

Комитет образования и науки

Департамент образования города

Национальная ассоциация организаций и специалистов образования и науки





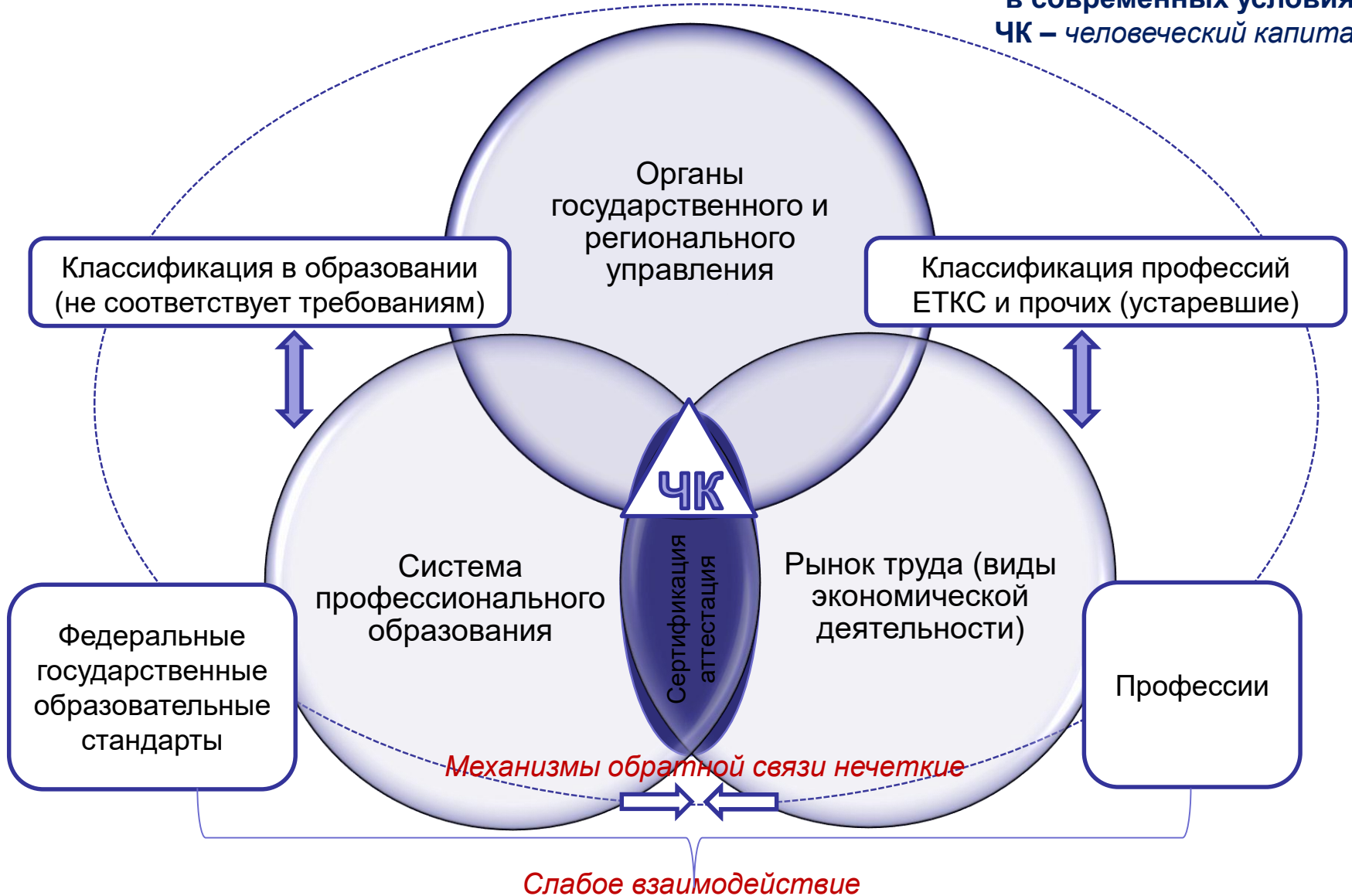
СТРУКТУРЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО И РЕГИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ С СИСТЕМОЙ ОБРАЗОВАНИЯ

Концептуальная модель взаимодействия акторов развития человеческого капитала (ЧК) в условиях цифровизации экономики региона





Дисбаланс взаимодействия системы образования и рынка труда в современных условиях ЧК – человеческий капитал





Задачи обучения по целевым группам

Целевая группа*	Главные задачи обучения
Новички	Теоретическая начальная подготовка вне сферы деятельности в сочетании с практической подготовкой по специальности на рабочем месте
Низко результативные работники	Восполнение недостающих знаний и навыков
Специалисты	Повышение квалификации для углубления специальных знаний по специальности
Руководители	Отработка поведения на случай возникновения конфликтных ситуаций, ведение переговоров, методика принятия решений, выработка сдержанности и т.п.

* В вопросах формирования эффективной системы корпоративного обучения особую роль играет численность учебной группы



КОРПОРАТИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

13/24

Характеристика видов обучения

Виды* обучения	Характеристика
Подготовка кадров	Приобретение знаний, навыков и обучение методам общения, направленным на выполнение конкретной работы или рабочей группы. Подготовка считается завершенной, если получены квалификации для конкретного вида деятельности.
Переподготовка кадров	Овладение новыми знаниями, навыками и методами общения в связи с овладением новой профессией, выполнение качественно иную профессиональную деятельность
Повышение квалификации	Обучение сотрудников после получения базового образования. Оно включает в себя постоянное поддержание и систематическое обновление знаний, навыков и методов общения в соответствии с растущими требованиями профессии или продвижения по службе.
Обучение работников вторым (смежным) профессиям	Обучение работников, которые уже имеют профессию, тому, как расширять профессиональные навыки для работы в контексте применения коллективных форм организации труда, а также в совместимых профессиях, для ротации персонала.

* Указанные виды обучения не следует рассматривать изолированно друг от друга.

Целевое обучение квалифицированного персонала требует координации между всеми видами обучения

** Организации могут организовывать обучение сотрудников двумя способами: на основе разовых учебных мероприятий или на основе систематически организованных учебных курсов



КОРПОРАТИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА СОТРУДНИКОВ И ОБУЧАЮЩИХСЯ ОРГАНИЗАЦИИ

14/24

Существует два способа организации системы обучения:

1. найм внешнего поставщика образовательных услуг;
2. создание собственного штата внутренних специалистов обучения

Преимущества и недостатки различных видов обучения

Вид обучения	Преимущества	Недостатки
Внутреннее обучение	<ul style="list-style-type: none">- финансовые сбережения с отлаженной системой;- сохранение и накопление корпоративных знаний;- консолидированная система передачи знаний;- соответствие программы потребностям, целям и характеристикам компании	<ul style="list-style-type: none">- продолжительность процесса внедрения системы и требования;- необходимость регулярно обновлять базу знаний и актуальность программ;- трудность выбора внутренних специалистов обучения;- снижение инновационной силы учебного материала из-за отсутствия сторонней точки зрения;- прямая зависимость от руководителя
Внешнее обучение	<ul style="list-style-type: none">- простая реализация обучения;- возможность привлечения специалистов в разных областях знаний;- профессионализм тренера;- формирование предложений новых методов и подходов для компании	<ul style="list-style-type: none">- недостаток знаний преподавателей о характеристиках внутренней среды клиента;- стоимость и продолжительность комплексной процедуры обучения



ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА КАК ИНСТРУМЕНТ ДЛЯ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Оценка персонала — это набор инструментов, позволяющий определить различные характеристики сотрудников, с целью повысить их эффективность и выявить зоны роста.

Система оценки персонала в образовательной организации помогает определить и проанализировать основные качества, навыки и результаты сотрудников.

Оценка персонала помогает найти и определить зоны роста сотрудника и составить наиболее подходящий персональный план обучения и развития в рамках необходимых образовательной организации компетенций

Факторы, влияющие на оценку персонала

Биологические	Социально-экономические	Организационные	Рыночные	Психологические
Половозрастные характеристики	Трудовое законодательство	Условия труда в компании	Уровень безработицы	Моральное состояние работника
Умственные и физические способности	Степень защищенности	Задачи, которые ставятся перед сотрудником	Востребованность на рынке специалистов аналогичной должности	Отношение сотрудника к работе
Влияние погодных и климатических условий	Уровень оплаты труда	Ресурсы, которые есть в доступе для решения задач	Насыщенность рынка данными специалистами	Взаимоотношения в коллективе
				Ощущение значимости работы сотрудника
				Ощущение принадлежности к компании



МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА ДЛЯ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

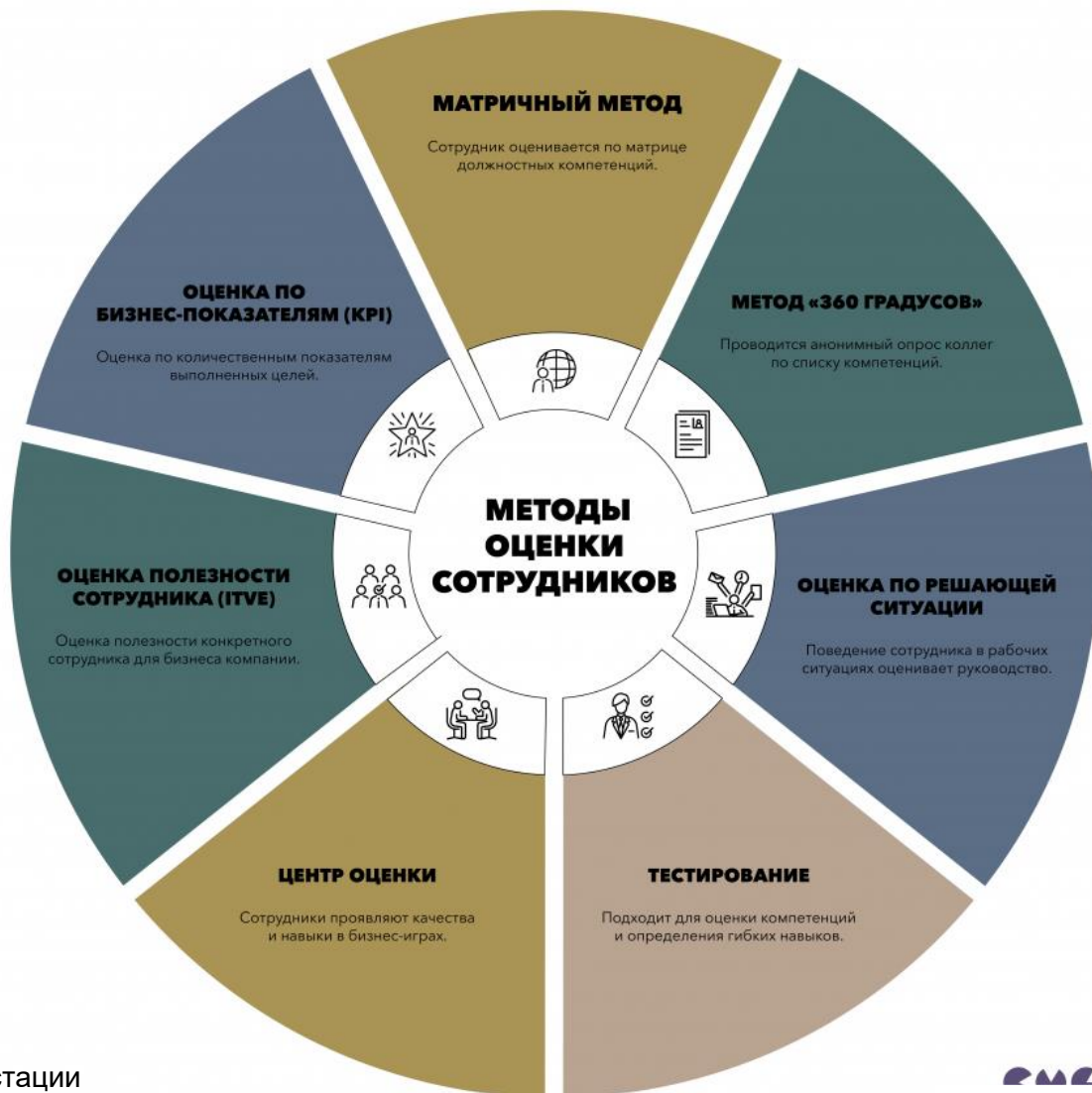
Обычно в образовательных организациях под **оценкой персонала** подразумевают аттестацию по регламенту*

Такой подход не всегда является эффективным в концепции стратегического управления университетом или любой другой образовательной организацией.

Систему оценки персонала в образовательной организации необходимо выстраивать с учетом целей и задач, а также характеристик работы персонала.

Существует достаточное количество методов оценки персонала, отвечающим на поставленные цели и задачи.

Верно подобранный метод (инструмент) оценки поможет определить, **кого** из сотрудников **чему** лучше обучать.



*Регламент проведения Минобрнауки России аттестации педагогических работников организаций, подведомственных Минобрнауки России от 23 декабря 2014 г. N АК-4220/06.



ТРЕНДЫ В ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА ДЛЯ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Актуальные методы оценки персонала в российских организациях

Аттестация (традиционный метод)

применяется для комплексной оценки сотрудников

Методы ассесмент-центра

презентация, организационный тест, групповая дискуссия, ролевая игра, метод кейсов

Метод тестирования

опросники, проективные тесты, тесты на выявление уровня общих способностей, профессиональные тесты

Метод 360

круговая оценка сотрудника коллегами, руководителями и подчинёнными

Диагностические тренинги

мини-ассесмент; применяется, когда есть необходимость провести оценку персонала в короткие сроки без потери эффективности.

5 трендов в российской оценке персонала

Индивидуализация
подхода
к сотруднику

Возвращение
к истокам

Симплификация

Автоматизация

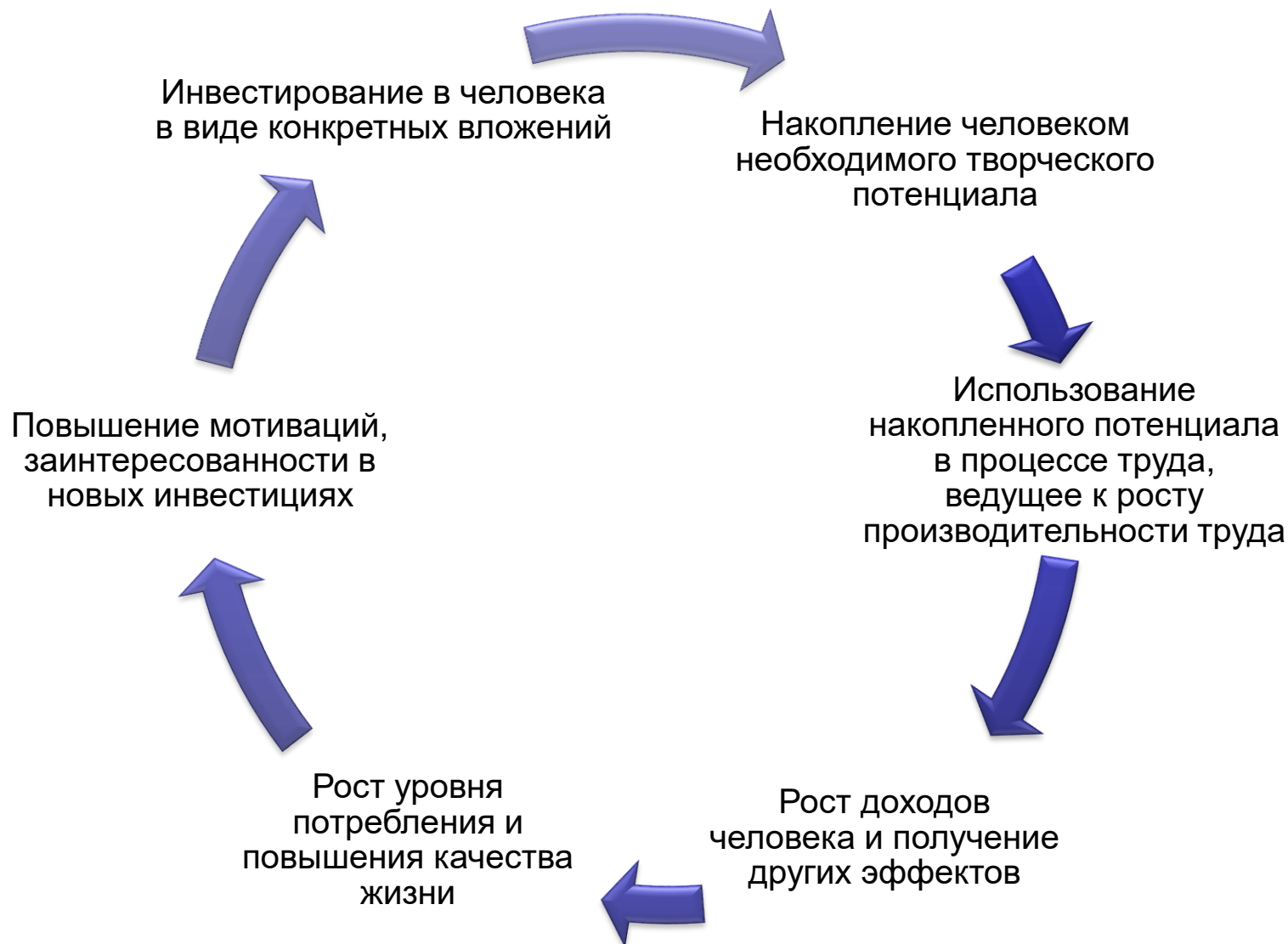
Брендинг
работодателя



ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА СОТРУДНИКОВ И ОБУЧАЮЩИХСЯ ОРГАНИЗАЦИИ НА ОСНОВЕ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ

18/24

Стадии функционального кругооборота человеческого капитала





Функции регулирования инновационным потенциалом человеческого капитала

Описание процесса регулирования, используемого в конкретный период современных возможностей человеческого капитала в организациях (в регионе)

Определение этапов увеличения отлаженной деятельности в системе управления

Определение условий, способствующих обеспечению развития инновационной активности

Описание способов и причин, способствующих возникновению при недостаточном применении современных возможностей человеческого капитала

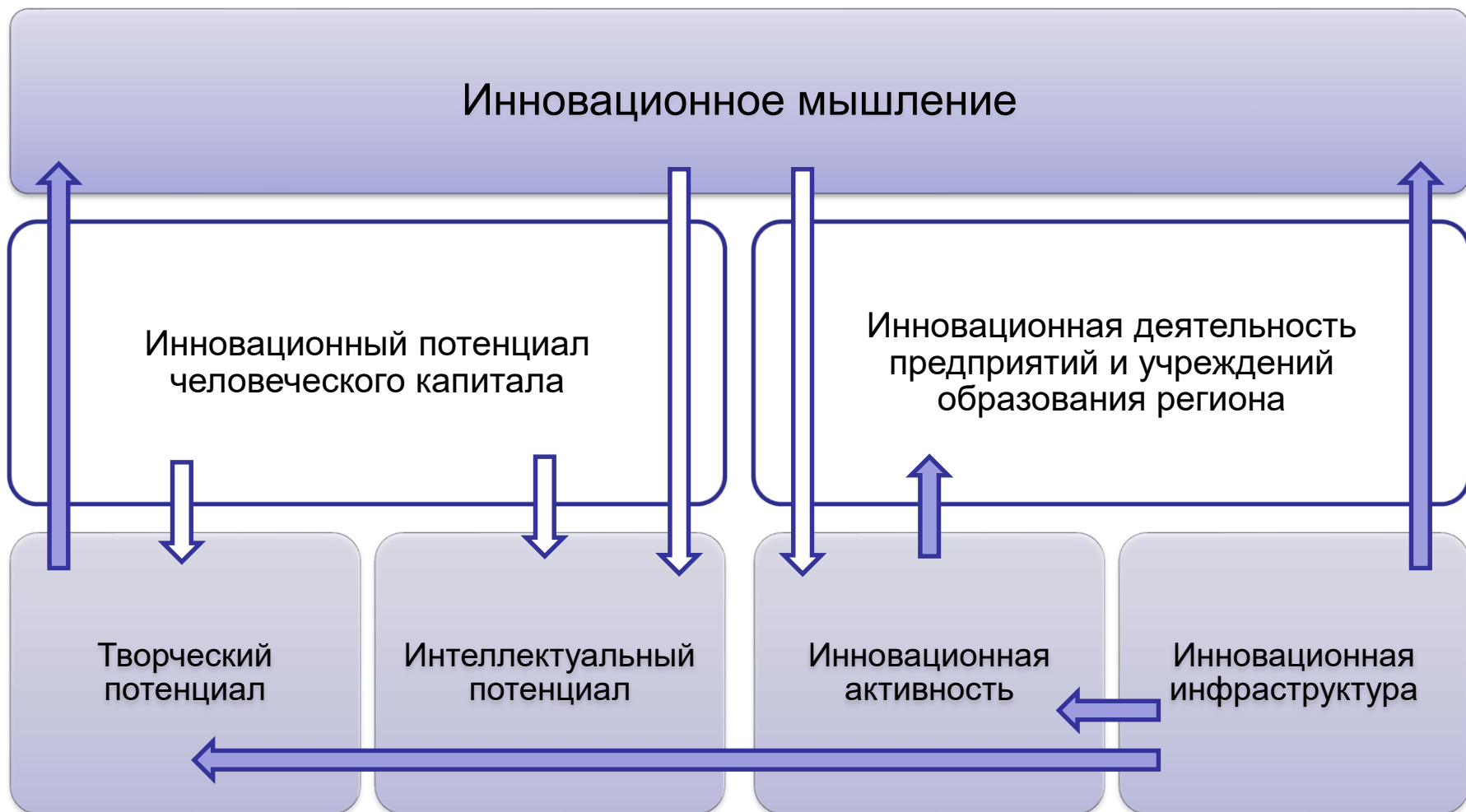
Обозначение условий, способствующих более продуктивному процессу регулирования человеческим капиталом

Условия, способствующие более эффективному процессу регулирования инновационного потенциала человеческого капитала при создании современной активности в регионе:

- 1. степень развития человеческого капитала;*
- 2. финансовая стабильность как компаний, так и региона;*
- 3. политика инновационного развития региона;*
- 4. регулирование возможностями человеческого капитала в регионе;*
- 5. техническая сторона обеспечения компании;*
- 6. присутствие контактов как межрегиональных, так и внешнеэкономических*



Влияние инновационного потенциала человеческого капитала на инновационную деятельность организаций региона





Трактовка креативности (К) и интеллекта (И) как элементов человеческого потенциала региона

Подход	Сущность подхода	Авторы
Творчество и интеллект как раздельные множества 	Творчество — это не способность, а результат постоянной и осознанной практики. С данной точки зрения, интеллект не оказывает никакого влияния на творческую производительность	H. Gardner
Творчество как подмножество интеллекта 	Творчество включает в себя некоторые аспекты интеллекта, т. е. дивергентного мышления. Интеллект может быть использован в различных формах, в том числе для укрепления творческих результатов	R.J. Sternberg, L. A. O'Hara, R.W. Weisberg
Интеллект как подмножество творчества 	Для когнитивных процессов творческие способности требуются в большей степени, чем интеллектуальные. Творчество требует и включает в себя интеллект и другие атрибуты. Поэтому интеллект является частью сложного и многогранного творческого процесса	S.H. Cho, J.T. Nijenhuis, A.E.M. VanVianen, H.-B. Kim, K.H. Lee
Творчество и интеллект как пересекающиеся множества 	Творчество и интеллект подобны в некотором роде, но отличаются в другом. Сходства включают в себя способности решать задачи. Различия охватывают логические атрибуты интеллекта в противоположность нелогичным способам мышления, характерным для творчества	M.M.Welter, S. Jaarsveld, C. van Leeuwen, T. Lachmann
Творчество и интеллект как совпадающие множества 	Механизм, лежащий в основе творчества, тот же, что и в основе интеллекта.	O.C. Чечина



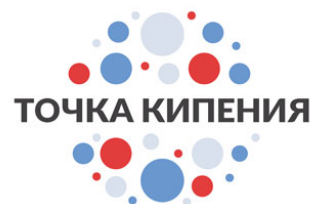
20.35
УНИВЕРСИТЕТ



Клубы мышления

Это сеть региональных сообществ, объединенных интересом к развитию мышления и решению интеллектуальных задач. На базе клубов реализуется сетевая образовательная программа Университета 20.35 для освоения участниками методов и техник мышления.

В образовательных программах Клубов мышления мы собрали такие школы и техники мышления, которые позволяют работать с категорией «будущего», удерживать и восстанавливать смыслы в условиях турбулентности и с максимальной эффективностью решать практические задачи.



ОРЕНБУРГСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Отдел сопровождения проектной деятельности создан приказом и.о. ректора университета от 28.03.2022 № 249. Целью создания отдела является повышение эффективности реализации проектной деятельности университета и совершенствование административного, методического и технологического сопровождения проектной деятельности в университете. Также отдел курирует «Точку кипения ОГУ».

«Точка кипения ОГУ» — это пространство для коллективного взаимодействия. Каждый может организовать здесь бесплатное событие в офлайн-, онлайн-, а также в гибридном формате или принять в нем участие.

Мы предоставляем площадку, инфраструктуру под ваши запросы, организуем собственные мероприятия для развития вуза, города, области. Работаем по якорной повестке, которая отражает специфику и направления развития Оренбургского государственного университета и региона в целом:

- Человеческий капитал
- Молодежное предпринимательство
- Рынки НТИ (edunet, econet, technet, healthnet, foodnet)
- Экоурбанистика
- Клуб мышления
- Клуб стратегических инициатив
- Волонтерство
- Кружковое движение



Дата открытия:
15 октября 2020

<http://www.osu.ru/doc/3511>

<https://leader-id.ru/places/3902>

Оренбург

https://mindclubs.com/km_ogu

Клуб мышления ОГУ



УПРАВЛЕНИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕМ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ РЕГИОНА И СФЕРЫ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

23/24



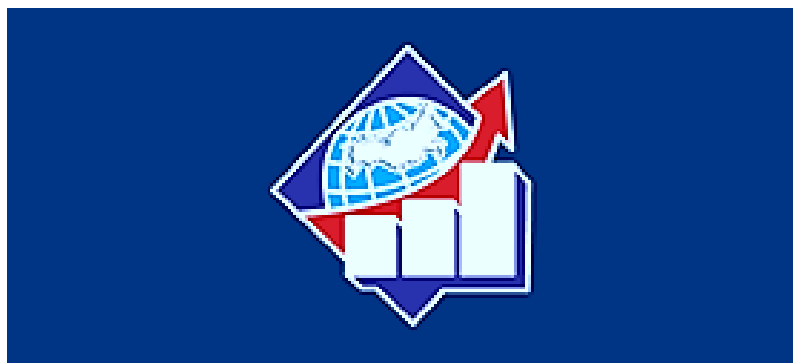
Региональный методический центр по квалификации региона как элемент Национальной системы квалификаций

Информационное взаимодействие

Функциональное взаимодействие



ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ



Благодарим за внимание!

Пояркова Екатерина Васильевна
Telegram: @EkaterinaPoyarkova

Вишняков Александр Иванович
Telegram: @AleksanderVishnyakov