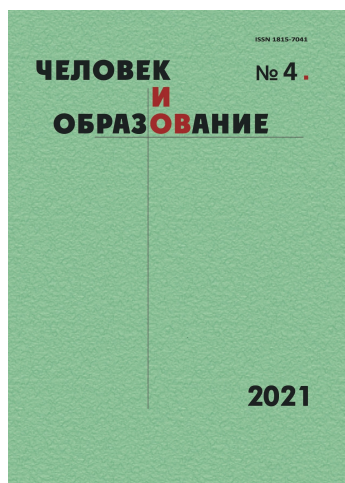




**Человек и образование 2013-2024**

ISSN 2079-8784

URL - <http://ras.jes.su>

Все права защищены

Выпуск 4 (69) Том . 2021

## **Опережающая профессиональная подготовка рабочих кадров как фактор развития человеческого капитала**

**Кожевников Олег Леонидович**

*Директор, Центр опережающей профессиональной подготовки*

*«Профстандарт»*

*Российская Федерация, Санкт-Петербург*

### **Аннотация**

В статье рассматривается проблематика роли опережающей подготовки рабочих кадров в системе формирования человеческого капитала. С позиций квалитологии раскрывается понятие «профессионально-личностное качество современного рабочего». Проводится сравнение данного понятия с понятием «человеческий капитал». Отдельно представлены позиции, связанные с педагогическими средствами, используемыми в целях развития профессионально-личностного потенциала работников. В статье отмечено, что к используемым в процессе опережающей профессиональной подготовки технологиям должны предъявляться определенные требования соответствия индивидуальным запросам и потребностям взрослых обучающихся граждан; опора на прежний личностный и профессиональный опыт, жизненные планы и потенциал здоровья работника. В ходе проходящей подготовки осуществляется направленность на актуализацию личностного потенциала обучающихся в связи с новым видом профессиональной деятельности; ориентация на принцип опережения в профессиональном обучении; интегративность в применении; использование в комплексе с современными средствами оценки (в том числе рефлексивной) и диагностики. Выделен и описан ряд моделей

**Ключевые слова:** человеческий капитал; профессионально-личностное качество современного рабочего; опережающая профессиональная подготовка; педагогические формы, средства и технологии формирования человеческого капитала

Дата публикации: 17.02.2022

Ссылка для цитирования:

Кожевников О. Л. Опережающая профессиональная подготовка рабочих кадров как фактор развития человеческого капитала // Человек и образование – 2021. – Выпуск 4 (69) С. 204-210 [Электронный ресурс]. URL: <https://человекиобразование.рф/S181570410018672-4-1> (дата обращения: 18.05.2024). DOI: 10.54884/S181570410018672-4

<sup>1</sup> **Введение.** Запросы и потребности современного рынка труда в значительной мере ориентированы на высокий уровень подготовки рабочих кадров и специалистов. Совокупность таких высококвалифицированных работников во многом определяет уровень сформированности человеческого капитала страны, региона, отрасли, предприятия.

<sup>2</sup> Несмотря на общие процессы цифровизации, автоматизации, роботизации, использование искусственного интеллекта, в сферах производства и услуг по-прежнему востребованы работники с высоким уровнем образования, культуры, ориентированные на непрерывное обучение и совершенствование, а также обладающие современными компетенциями.

<sup>3</sup> Решению задач формирования качественных трудовых ресурсов в значительной мере способствует система дополнительного профессионального образования, опережающего профессионального обучения. Вместе с тем, проблема состоит в том, что реализация той или иной дополнительной профессиональной программы, краткосрочной программы профессионального обучения не всегда или не в полной мере способствует развитию человеческого капитала, индивидуального личностно-профессионального качества работника.

<sup>4</sup> **Материалы и методы.** Материалами для подготовки настоящей статьи послужили публикации по проблематике человеческого капитала, опережающей подготовки рабочих кадров, непрерывному профессиональному образованию, а также нормативные правовые акты, информационно-методические материалы по опережающей подготовке. В ходе работы с источниками информации использовался ряд теоретических методов: анализ, синтез, обобщение. В качестве одного из эмпирических методов применялся метод педагогического моделирования.

<sup>5</sup> **Результаты.** Существует множество точек зрения на вопрос места и роли непрерывного профессионального образования в развитии человеческого капитала. Барабанова М.И. отмечает: «Изменяющийся запрос рынка труда при переходе к цифровой экономике приводит к необходимости организации персональных траекторий развития кадров». Автор констатирует необходимость обучения через всю жизнь, то есть постепенного овладения ключевыми компетенциями цифровой экономики [1, с. 18].

<sup>6</sup> Применительно к направлению опережающего профессионального обучения взрослого работающего населения это важно в том смысле, что взрывное развитие цифровых технологий и их широкое внедрение в различных отраслях

производства приводит к появлению новых профессий, связанных со значительным удельным весом интеллектуального труда, работой с информацией, базами данных [8, с. 5].

7 Таким образом, существенным фактором, обуславливающим изменение подходов к подготовке, подбору кадров со стороны работодателей, выступает фактор инновационных изменений в структуре, условиях труда. Современные, высокотехнологичные, энерго- и интеллектоемкие рабочие места предъявляют не только более высокие требования к исходному уровню образовательной подготовки, но и последующего систематического обучения, совершенствования.

8 Речь идет о том, чтобы работающие на высокотехнологичных производствах по возможности были охвачены различными формами обучения, включая обучение на рабочих местах, опережающее профессиональное обучение. Это должно позволить не только удовлетворить потребность того или иного предприятия в поддержании необходимого уровня квалификации его работников, но и сделать этих работников более конкурентоспособными и устойчивыми на рынке труда.

9 Можно согласиться с В.В. Горшковой (2007), которая отмечает, что опережающее образование взрослых выступает ведущей тенденцией, означающей инвестирование средств не только в будущее человека, но и в будущее страны [2, с. 25].

10 Концепция формирования и развития человеческого капитала исходит из ценности и уникальности работника, связанных не только с природными задатками и дарованиями, но и со знаниями, компетенциями, опытом, полученными в процессе нахождения в образовательных и производственных системах. Уникальный набор свойств человека, его компетенции позволяют на основе творчества, гибких навыков, обучения и самообучения создавать не менее уникальные продукты труда, решать многосложные задачи, реализовывать инновационные проекты. По единодушному признанию специалистов в области труда и трудовых отношений, самыми востребованными качествами личности современного работника в настоящее время являются креативность, гибкость, мобильность, инновационность, предприимчивость.

11 Ориентируясь на идею рассмотрения современного рабочего с позиций его профессионально-личностного качества, понимая под этим широкий набор свойств, описываемых на языке компетенций, видов грамотности и готовности.

12 Использование понятия «профессионально-личностное качество современного рабочего» позволяет:

а) рассматривать с системных позиций всю совокупность свойств работника на основе сочетания его личностных и профессиональных характеристик;

б) отслеживать динамику изменений профессионально-личностных характеристик, в том числе в процессе опережающей профессиональной подготовки;

в) определять и учитывать вклад отдельных факторов (включая фактор опережающей профессиональной подготовки) в формирование профессионально-личностного качества рабочего.

<sup>13</sup> Понятия «профессионально-личностное качество рабочего» и «человеческий капитал» при всей их схожести, вместе с тем, имеют и различия. Во-первых, это отличие связано с «привязкой» первого понятия к конкретному работнику, в то время как второе понятие характеризует определенную общность работников предприятия, отрасли и т.д. Во-вторых, сравниваемые понятия по-разному используются в междисциплинарном разрезе. Первое понятие является рабочим в квалитологии, второе – в экономической теории. В-третьих, в структуре профессионально-личностного качества работника значительный удельный вес принадлежит личностным характеристикам, включая ценностно-мотивационную сферу. Понятие же «человеческий капитал» в большей мере наполняют характеристики, связанные с конкурентоспособностью на рынке труда, уровнем образования, квалификацией, ценностью работника в системах профессионального использования, рабочим потенциалом и, что немаловажно, с затратами на формирование и поддержание этого капитала на необходимом уровне.

<sup>14</sup> В последние годы Правительство Российской Федерации, правительства субъектов Российской Федерации разрабатывают и реализуют ряд проектов, связанных с развитием человеческого капитала в страновом и региональном разрезах.

<sup>15</sup> Важным, в этой связи, является приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 01 марта 2019 г. № 131 «Об утверждении типовых рекомендаций по реализации мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста на период до 2024 года, а также по составлению перечней наиболее востребованных профессий на региональных рынках труда для обучения граждан предпенсионного возраста» [3].

<sup>16</sup> Данный документ предполагает разработку региональных программ в области содействия занятости населения, включающие анализ потребности в обучении и возможностей рынка образовательных услуг в сфере профессионального обучения и дополнительного профессионального образования; составление перечней как для работающих граждан предпенсионного возраста (лица в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно), так и для граждан предпенсионного возраста, ищущих работу; формирование и актуализацию банка образовательных программ для обучения. Это предполагает организацию профессиональной ориентации и профилирования граждан предпенсионного возраста в зависимости от профиля их предыдущей профессиональной деятельности и уровня образования в целях подбора образовательной программы, задействование центров опережающей профессиональной подготовки и ведущих профессиональных образовательных организаций для осуществления обучения по востребованным профессиям, обучение с применением цифровых сервисов, электронных и дистанционных форматов, мониторинг трудоустройства и закрепляемости на рабочих местах работников предпенсионного возраста, прошедших обучение; др.

<sup>17</sup> В качестве основных рекомендуется три направления:

- а) обучение граждан предпенсионного возраста, самостоятельно обратившихся за такой услугой в органы службы занятости;
- б) обучение работников предпенсионного возраста по направлению работодателей;
- в) организация обучения граждан предпенсионного возраста по международным профессиональным стандартам с использованием инфраструктуры Союза «Ворлдскиллс Россия» [3].

<sup>18</sup> Потенциал опережающей подготовки рабочих кадров с точки зрения ее влияния на развитие человеческого капитала в современной научной литературе не получил еще должного освещения и раскрытия. Можно сделать вывод о том, что в данном вопросе преобладает такой подход, когда поаспектно рассматриваются отдельные важные (пусть и существенные) проблемы без должного обобщения и интеграции. Особенно нуждаются в проработке позиции, связанные с педагогическими средствами, технологиями, моделями, используемыми в целях развития человеческого капитала, профессионально-личностного потенциала работников.

<sup>19</sup> В частности, Тер-Матисова Л.С. (2011), применительно к переходным периодам профессиональной карьеры педагога исследует вопросы преодоления определенных ценностно-смысловых барьеров, неопределенности, дефицита информации, связанных с выбором стратегий профессиональной самореализации, эффективностью профессиональных коммуникаций и поведением в конфликтной ситуации, удовлетворенностью своей социально-статусной позицией, выбором траекторий дальнейшего профессионального развития, необходимостью обучения и т.п. [6].

<sup>20</sup> Романова Л.Ю. (2011) обращает внимание на такой аспект как профессионально-нравственное саморазвитие работника, позволяющее оптимально соединять и сочетать личностные цели развития с профессиональными интересами, что, в свою очередь, способствует профессиональной успешности и личностной самореализации [4].

<sup>21</sup> Авторы аналитического доклада «Универсальные компетентности и новая грамотность: чему учить сегодня для успеха завтра» (2018) выдвинули идею о том, что в центре трансформации опережающей профессиональной подготовки взрослого населения должно быть не столько обновление устаревшего содержания, сколько системное изменение методов обучения и оценки учебных результатов [7, с. 10].

<sup>22</sup> Заслуживают отдельного внимания разработки, связанные с повышением андрагогической компетентности педагогических работников, участвующих в теоретическом и практическом обучении рабочих по программам опережающей подготовки [5]; включением в программы профессионального обучения модулей психолого-диагностического характера, по результатам прохождения которых формировался бы индивидуальный профессионально-личностный профиль и стратегия самосовершенствования в связи с актуальными профессиональными запросами.

23      Формирование и развитие человеческого капитала в процессе опережающей профессиональной подготовки рабочих кадров неизбежно предполагает задействование широкого арсенала педагогических (андрагогических по сути) средств и технологий. К таким средствам должны предъявляться определенные требования – соответствие индивидуальным запросам и потребностям взрослых обучающихся граждан; опора на прежний личностный и профессиональный опыт, жизненные планы и потенциал здоровья работника, проходящего обучение в системе опережающей подготовки; направленность на актуализацию личностного потенциала обучающихся в связи с новым видом профессиональной деятельности; ориентация на принцип опережения в профессиональном обучении; интегративность в применении; использование в комплексе с современными средствами оценки (в том числе рефлексивной) и диагностики.

24      Использование тех или иных педагогических средств, форм и технологий формирования и развития человеческого капитала в процессе опережающей профессиональной подготовки рабочих кадров должно идти в рамках определенных моделей. Среди таких моделей можем предложить следующие:

- компенсаторная модель – предполагает освоение работником таких знаний, навыков, компетенций, которые бы позволили повысить их профессиональную эффективность в связи с технологическими и организационными нововведениями на производстве;
- модель гармонизации – ориентируется в одинаковой мере и на обновление профессиональных компетенций, и на развитие личностного потенциала (культура, интеллект, здоровьесбережение, информационный тезаурус, мягкие навыки);
- поддерживающая модель – исходит из того, что определенному работнику или группе работников предлагаются программы, освоение которых позволит им продлить цикл профессиональной деятельности;
- комплементарная модель – позволяет по результатам обучения сформировать у работника такие дополнительные компетенции, которые бы позволили ему расширить поле профессионального выбора.

25      Отечественный и зарубежный опыт опережающей профессиональной подготовки рабочих кадров позволяет сделать вывод о том, что может быть значительное разнообразие таких моделей. В конечном итоге многое зависит от культурных особенностей, принципов экономических и образовательных отношений, других факторов.

26      **Заключение.** Подводя итог выше сказанному, можно заключить, что в настоящее время опережающая подготовка рабочих кадров оказывает существенное влияние на формирование и развитие человеческого капитала, профессионально-личностного качества современного рабочего. Для реализации ее потенциала в этом направлении в более значительном масштабе необходимы дальнейшие научные исследования, разработка концепции и моделей эффективных педагогических систем, в том числе основанных на применении современных цифровых инструментов и решений, педагогических технологий нового поколения.

---

## Библиография:

1. 1. Барабанова М.И. Подходы к формированию компетенций цифровой экономики: базовая модель компетенций // Архитектура университетского образования: построение единого пространства знаний: сборник трудов IV Национальной научно-методической конференции с международным участием. Часть 1 / под ред. проф. И.А. Максимцева, проф. В.Г. Шубаевой, проф. Л.А. Мизринь, доц. В.П. Орловской. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2020. С. 18-24.
2. Горшкова В.В. Образование взрослых: формат опережения // Педагогика. 2007. № 10. С. 25-29.
3. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 01 марта 2019 г. № 131 «Об утверждении типовых рекомендаций по реализации мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста на период до 2024 года, а также по составлению перечней наиболее востребованных профессий на региональных рынках труда для обучения граждан предпенсионного возраста».
4. Романова Людмила Юрьевна. Педагогическое обеспечение профессионально-нравственного саморазвития учителя в условиях общеобразовательного учреждения: дисс. канд. пед. наук (13.00.01 - Общая педагогика, история педагогики и образования). Казань, 2011. 205 с.
5. Сячина Татьяна Юрьевна. Формирование педагогической компетентности инструкторов производственного обучения на рабочем месте: Автореф. дисс. ... канд. пед. наук (13.00.08 - Теория и методика профессионального образования). СПб.: РГПУ им. А.И. Герцена, 2020. 23 с.
6. Тер-Матюсова Лариса Сергеевна. Педагогические особенности преодоления ценностно-смысловых барьеров будущими педагогами: дисс. ... канд. пед. наук (13.00.01 - Общая педагогика, история педагогики и образования). Ростов-на-Дону, 2011. 151 с.
7. Универсальные компетентности и новая грамотность: чему учить сегодня для успеха завтра. Предварительные выводы международного доклада о тенденциях трансформации школьного образования / И. Д. Фрумин, М.С. Добрякова, К.А. Баранников, И.М. Реморенко; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт образования. М.: НИУ ВШЭ, 2018. 28 с.
8. Что такое цифровая экономика? Тренды, компетенции, измерение Ч-80: доклад к XX Апр. Международной науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 9-12 апр. 2019 г. / Г.И. Абдрахманова, К.О. Вишневский, Л.М. Гохберг; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. Дом Высшей школы экономики, 2019. 82 с.

# Advanced vocational training of workers as a factor in human capital development

**Oleg Kozhevnikov**

*Director, Center for Advanced Professional Training  
Russian Federation, St. Petersburg*

## Abstract

The article examines the problem of the place and role of advanced training of workers in the system of human capital formation. The concept of "professional and personal quality of a modern worker" is revealed from the standpoint of qualitology. A comparison of this concept is made with the concept of "human capital". The pedagogical tools used to develop the vocational and personal potential of workers are presented separately. The article states that certain requirements should be imposed on the means, forms and technologies used in the process of advanced vocational training, namely: compliance with individual requests and the needs of adult learners; reliance on previous personal and professional experience, life plans and health potential of an employee undergoing training in the advanced training system. The aim of training is to update the personal potential of trainees in connection with a new type of professional activity; to promote the principle of excellence in vocational training; and to integrate in its application; use in combination with modern means of assessment (including reflective) and diagnostics. A number of models – compensatory, harmonization, supporting and complementary - have been identified and described.

**Keywords:** human capital; professional and personal quality of a modern worker; advanced vocational training; pedagogical forms, means and technologies for the formation of human capital

**Publication date:** 17.02.2022

## Citation link:

Kozhevnikov O. Advanced vocational training of workers as a factor in human capital development // Man and Education – 2021. – Issue 4 (69) C. 204-210 [Electronic resource]. URL: <https://человекиобразование.рф/S181570410018672-4-1> (circulation date: 18.05.2024). DOI: 10.54884/S181570410018672-4