

15. Цибанова Н.Н. Мультиагентные технологии как детерминанта функционирования сетевых промышленных предприятий на современном этапе // Вопросы инновационной экономики. – 2019. – Том 9. – № 1. – С. 55-64.
16. Глинский В. В., Серга Л. К., Алексеев М. А. Модельное представление регулируемой дифференциации региональных социально-экономических систем // Регионоведение. 2023. Т. 31, № 3. С. 477-497.
17. Архипова Л. С., Гагарина Г. Ю. Пространственная дифференциация регионов РФ и их конкурентоспособность // Вестник Удмуртского университета. Экономика и право. 2015. Т. 25, № 4. С. 19-27.
18. Коломак Е. А. Пространственное развитие России в XXI в. // Пространственная экономика. 2019. Т. 15, № 4. С. 85-106.
19. Алексеев М. А. Моделирование финансового цикла и поведение компании в информационном пространстве финансового рынка // Вестник НГУЭУ. 2017. № 3. С. 131-146.

EDN: FKCWOF

*П.Т. Гавриш – аспирант, Владивостокский государственный университет, Владивосток, Россия, Gavrish.Polina@vvsu.ru,
P.T. Gavrish – postgraduate student, Vladivostok state university, Vladivostok, Russia;*

*М.Н. Арнаут – к.э.н., доцент, Владивостокский государственный университет, Владивосток, Россия,
Marina.Kulakova@vvsu.ru,*

M.N. Arnaut – candidate of economic sciences, associate professor, Vladivostok state university, Vladivostok, Russia.

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ В СИСТЕМЕ СПО:
ОПРЕДЕЛЕНИЕ, КЛАССИФИКАЦИЯ И ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ
HUMAN RESOURCES IN THE PDF SYSTEM:
DEFINITION, CLASSIFICATION AND MANAGEMENT FEATURES**

Аннотация. Целью настоящей статьи является выявление ключевых особенностей человеческих ресурсов организаций среднего профессионального образования (СПО), обуславливающих необходимость формирования специфичной системы управления ими. В соответствии с поставленной целью, проведен анализ современных подходов к содержанию понятия «человеческие ресурсы», на основе результатов которого предложено авторское определение человеческих ресурсов организации среднего профессионального образования. Авторами также предложена классификация человеческих ресурсов организации среднего профессионального образования, включающая как стандартные классификационные группы, основанные на нормативно-правовом регулировании и пригодные к применению в иных организациях, так и присущие только сфере профессионального образования. По итогам обобщения результатов анализа локальных нормативных актов ряда образовательных организаций выделены отличительные особенности управления человеческими ресурсами образовательной организации среднего профессионального образования, не позволяющие применять разработанный многими авторами разнообразный методический инструментарий управления человеческими ресурсами в системе высшего образования к системе СПО.

Abstract. The purpose of this article is to identify the key features of human resources of secondary vocational education (SVE) organizations, which determine the need for the formation of a specific management system for them. In accordance with this goal, an analysis of modern approaches to the content of the concept of "human resources" is carried out, based on the results of which the author's definition of human resources of the organization of secondary vocational education is proposed. The authors also proposed a classification of the human resources of the organization of secondary vocational education, including both standard classification groups based on regulatory and legal regulation and suitable for use in other organizations, and inherent only in the field of vocational education. Based on the results of summarizing the results of the analysis of local regulations of a number of educational organizations, the distinctive features of human resource management of an educational organization of secondary vocational education are highlighted, which do not allow applying the diverse methodological tools of human resource management developed by many authors in the higher education system to the vocational education system.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, управление человеческими ресурсами, классификация человеческих ресурсов, среднее профессиональное образование.

Keywords: human resources, human resource management, classification of human resources, secondary vocational education.

В последние годы среди исследователей вырос интерес к среднему профессиональному образованию (далее – СПО), его роли в подготовке востребованных квалифицированных кадров для российской экономики, что подтверждается рядом документов и инициатив, таких как Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», «Стратегия развития национальной системы квалификаций Российской Федерации на период до 2030 года», Всероссийское чемпионатное движение по профессиональному мастерству и федеральный проект «Профессионалитет» [1, 2, 3, 4]. Российская экономика нуждается в квалифицированных рабочих кадрах и специалистах среднего звена, способных обеспечить социально-экономическое развитие регионов. Среднее профессиональное образование в России функционирует в не самых благоприятных условиях, включая появление глобальных угроз, стрессовое развитие экономики, рост конкуренции, регулярное изменение требований к деятельности образовательных учреждений. Одними из наиболее важных ресурсов любой организации являются человеческие ресурсы, чья квалификация в том числе обеспечивает конкурентоспособность организации и эффективность ее деятельности в указанных условиях.

Целью настоящей статьи является выявление ключевых особенностей человеческих ресурсов организаций среднего профессионального образования, обуславливающих необходимость формирования специфичной системы управления человеческими ресурсами в системе среднего профессионального образования (СПО).

Появление исследований в области управления человеческими ресурсами приходится на начало XX в. Однако установить, кто впервые использовал термин «человеческие ресурсы (human resources, HR)» затруднительно: авторство приписывают Ч. И. Барнарду, Дж. Р. Коммонсу, Э. У. Бакке и другим. Термин «человеческие ресурсы» неразрывно связан с концепцией «управления человеческими ресурсами (human resource management)» и развитием школ управления (менеджмента) в части трудовых отношений, взаимодействия организации-работодателя и человека-работника [5, 6, 7, 9].

Учитывая влияние социально-экономических, территориальных и иных факторов, современные исследования в области управления человеческими ресурсами исходят из различных подходов к трактовке самого термина «человеческие ресурсы». В своих работах современные российские и зарубежные авторы используют три основных подхода к трактовке понятия «человеческие ресурсы» (таблица.1).

Таблица 1 – Современные подходы к трактовке понятия «человеческие ресурсы»

Человеческие ресурсы		
как население определенной территории	как персонал хозяйствующего субъекта	как набор профессиональных, физических, психических и интеллектуальных характеристик индивида.

Первый подход определяет человеческие ресурсы как население определенной территории [10, 11, 12, 13, 14, 15]. В частности, Николаенко В.О. трактует человеческие ресурсы как «совокупность врожденных и приобретенных характеристик, качеств и способностей людей, населяющих определенную территорию» [11]. Такой подход чаще всего используется в контексте государственного управления человеческими ресурсами или социологических исследований в области уровня развития территорий.

Наиболее распространенным является второй подход, в котором человеческие ресурсы понимаются как персонал организации. Человеческие ресурсы, персонал и кадры организации употребляются как синонимы и рассматриваются в контексте развития или совершенствования систем управления персоналом и кадрового менеджмента. В рамках данного подхода исследователями выделяются такие характеристики человеческих ресурсов организации как:

- стратегический характер ресурсов [11, 12, 16, 17];
- их влияние на конкурентоспособность организации [16, 17, 28];
- их влияние результативность и эффективность деятельности организации [16, 17].

Наиболее комплексным представляется третий подход, определяющий человеческие ресурсы как набор профессиональных, физических, психических и интеллектуальных характеристик индивида [6, 16, 18, 19, 20]. Данный подход отличается отсутствием привязки к определенной территории или организации и является наиболее универсальным.

Стоит отметить недостаточную проработанность вопроса классификации человеческих ресурсов, в том числе в различных сферах деятельности. В частности не были обнаружены работы, посвященные классификационным признакам и особенностям человеческих ресурсов в сфере среднего профессионального образования, кроме установленных законодательно должностей и категорий, отражающих лишь базовые требования для осуществления трудовой деятельности в данной области [21].

На основе рассмотренных подходов к классификации человеческих ресурсов и с учетом специфики деятельности организаций среднего профессионального образования в Российской Федерации предлагаем классификацию человеческих ресурсов организаций среднего профессионального образования, представленную в таблице 2.

Таблица 2 – Человеческие ресурсы организации среднего профессионального образования

Человеческие ресурсы организации среднего профессионального образования	По принадлежности организации	Внутренние	На условиях трудового договора (работники)
			На иных условиях (обучающиеся)
		Внешние	Представители образовательных организаций
			Приглашенные эксперты, в т.ч. члены аттестационных комиссий
			Официальные представители обучающихся
			Представители органов власти
	По стадии развития карьеры	Молодые развивающиеся специалисты	Молодые сотрудники до 35 лет, имеющие опыт работы в данной или аналогичной должности менее 5 лет. Группа характеризуется высокой способностью к формированию и развитию новых компетенций, а также активным карьерным ростом.
			Сотрудники 35-45 лет, имеющие опыт работы в данной или аналогичной должности более 5 лет. Группа характеризуется способностью к формированию и развитию новых компетенций, а также умеренным карьерным ростом или его отсутствием.
		Специалисты на пике карьеры	Сотрудники старше 45 лет, имеющие опыт работы более 10 лет и достигнувшие желаемых (возможных) карьерных и зарплатных результатов. Для группы характерно снижение способности к формированию и развитию новых компетенций.
			Предпенсионеры и работающие пенсионеры
	По категории [22]	Руководители	
		Специалисты	
		Другие служащие	
		Рабочие	
	По функционалу [23]	Педагогические работники	
		Инженерно-технические работники	
Административно-хозяйственные работники			
Учебно-вспомогательные работники			
Производственные работники			
Медицинские работники			
Иные работники, осуществляющие вспомогательные функции			

Как и для любого хозяйственного субъекта, для организации среднего профессионального образования человеческие ресурсы в виде персонала могут быть классифицированы по функционалу, согласно основной трудовой функции, по категориям, в соответствии с российским кадровым законодательством, и по стадии развития карьеры, от молодого специалиста до готовящегося к выходу на пенсию. Градация человеческих ресурсов по стадиям развития карьеры основана на исследованиях, посвященных взаимосвязи возраста работника, его трудового стажа с когнитивными функциями и стадиями карьеры [24, 25, 26, 27], что особенно важно в образовательной сфере, где когнитивные способности работника являются важнейшим фактором, обеспечивающим эффективность его деятельности.

В то же время организации сферы СПО располагают внутренними и внешними человеческими ресурсами, не связанными с ними трудовыми отношениями, как, например, студенты СПО являются не только заказчиками и потребителями, но и акторами, обеспечивающими результативность деятельности организации, в которой обучаются, в том числе посредством активного участия (и даже создания) в добровольческой, экологической, научной и иных инициативах. Любые исследования, посвященные человеческим ресурсам, затрагивают вопросы управления такими ресурсами.

Исторически развитие теории менеджмента в части управления человеческими ресурсами подразумевает управление человеческими ресурсами организаций – персоналом [27, 28]. Этим обусловлены подходы к содержанию понятия «управление человеческими ресурсами». Согласно анализу публикаций, управление человеческими ресурсами организации:

- представляет собой систему рационального стратегического управления качественными и количественными характеристиками персонала организации (включая, отбор, набор, обучение, адаптацию, мотивацию и пр.) [6, 19, 29];

- обеспечивает гармоничное соответствие качественных и количественных параметров персонала целям организации [30, 31];

- направлено на получение конкурентных преимуществ и достижение целей организации через эффективное использование квалификации и личностных качеств персонала [19].

С точки зрения нормативного регулирования существуют ограничения и требования в части человеческих ресурсов образовательных организаций, и они разнятся в зависимости от того, применяются эти требования и ограничения для системы высшего образования (далее – ВО) или СПО. В результате анализа нормативно-правовых документов, определяющих особенности человеческих ресурсов в сфере образования выделены следующие требования и ограничения к человеческим ресурсам организаций СПО, определяющие их существенное отличие от аналогичных ресурсов организаций ВО:

- необходимость наличия актуального трудового опыта по профилю преподаваемых дисциплин и модулей;
- необходимость наличия педагогического образования;
- обязанность активно лично взаимодействовать с обучающимися и их официальными представителями;
- интеграция воспитательного элемента в процесс освоения дисциплин и модулей;
- соответствие квалификации стандартам чемпионатов профессионального мастерства и демонстрационного экзамена.

Также отметим, что требования к человеческим ресурсам в системе СПО сосредоточены на качестве практических профессиональных компетенций обучающихся и обучающихся, в то время как для человеческих ресурсов системы ВО основополагающими являются научно-исследовательские компетенции.

На основании выделенных характеристик, классификации человеческих ресурсов и применения третьего подхода к пониманию содержания понятия «человеческие ресурсы» к СПО сформулируем следующее определение: «Человеческие ресурсы организации среднего профессионального образования – сотрудники, обучающиеся и иные лица, вовлеченные в деятельность образовательной организации, как носители компетенций и иных характеристик личности, которые, находясь в распоряжении организации обеспечивают реализацию образовательного и воспитательного процесса и рост численности квалифицированных рабочих и служащих, обладающих актуальными практическими навыками и удовлетворяющих потребности регионального рынка труда».

Важно отметить, что невозможно применять разработанный многими авторами разнообразный методический инструментарий управления человеческими ресурсами в системе высшего образования к системе СПО в виду ее специфики. Для определения содержания управления человеческими ресурсами организации среднего профессионального образования, и его отличия от организаций высшего образования проведен анализ публикаций, связанных с управлением человеческими ресурсами образовательных организаций, программ развития ряда организаций среднего профессионального образования, участвующих в реализации программы «Профессионалитет», и программ развития университетов, занимающих лидирующие позиции в национальном рейтинге и участвующих в реализации программы «Приоритет 2030» (таблица 3).

Таблица 3 – Отличительные особенности управления человеческими ресурсами, образовательной организации среднего профессионального и высшего образования

Среднее профессиональное образование	Высшее образование	Источники информации
1	2	3
Бессрочный трудовой договор, заключаемый с педагогическим работником	Срочный трудовой договор, заключаемый с ППС после прохождения конкурсного отбора	Программы развития организаций среднего профессионального и высшего образования [32,33,34,55,36,37,38,39,40,41,42,43,44,45]. Приказ Минобрнауки от 30 марта 2015 г. N 293 для ВО [46].
Приоритизация воспитательной работы и формирования практических навыков у обучающихся по стандартам WSR (демоэкзамен)	Приоритизация научно-исследовательской деятельности, включая работу по формированию и развитию научно-исследовательских компетенций у обучающихся	Программы развития организаций среднего профессионального и высшего образования [32,33,34,55,36,37,38,39,40,41,42,43,44,45].
Развитие кластерного подхода во взаимодействии с стейкхолдерами	Развитие экосистемного подхода в взаимодействии с стейкхолдерами	Программы развития организаций среднего профессионального и высшего образования [32,33,34,55,36,37,38,39,40,41,42,43,44,45].
Важный показатель оценки качества человеческих ресурсов - средний возраст сотрудников	Важный показатель оценки качества человеческих ресурсов - доля сотрудников в возрасте до 35 лет	Программы развития организаций среднего профессионального и высшего образования [32,33,34,55,36,37,38,39,40,41,42,43,44,45].

Продолжение таблицы

1	2	3
Начато развитие системы наставничества в процессе адаптации персонала	Налаженная система поиска, подготовки и адаптации новых сотрудников, в том числе с применением систем наставничества	Программы развития организаций среднего профессионального и высшего образования [32,33,34,55,36,37,38,39,40,41,42,43,44,45].
Акцентировано внимание на профессиональном развитии персонала, в виде необходимости регулярного прохождения педагогическими работниками программ повышения квалификации и стажировки	Акцентировано внимание на профессиональном и социальном развитии персонала за счет ресурсов университета. Применяются компетентностные модели ИПС.	Программы развития организаций среднего профессионального и высшего образования [32,33,34,55,36,37,38,39,40,41,42,43,44,45].
Невозможность организации дистанционного преподавания ввиду ориентации на освоение практических навыков обучающимися	Широкие возможности привлечения специалистов из иных организаций и регионов к преподаванию в дистанционном формате	Программы развития организаций среднего профессионального и высшего образования [32,33,34,55,36,37,38,39,40,41,42,43,44,45].

На основе проанализированных данных, управление человеческими ресурсами организации среднего профессионального образования – это процесс взаимодействия (в т.ч. привлечение, организация деятельности, увольнение) с внутренними и внешними человеческими ресурсами организации, обеспечивающий поддержание оптимального соотношения качества и количества различных категорий человеческих ресурсов и включающий в том числе формирование, развитие и использование качественных характеристик персонала, обучающихся и иных лиц, обеспечивающий реализацию образовательного и воспитательного процесса и рост численности квалифицированных рабочих и служащих, обладающих актуальными практическими навыками и удовлетворяющих потребности регионального рынка труда.

Данное управление обязательно необходимо осуществлять комплексно, с учетом роли СПО для региона, которая заключается в:

- снабжении региона квалифицированными кадрами в соответствии с отраслевой специализацией региона и потребностями региональных работодателей;
- обеспечении социально-экономического развития региона (и отдельных населенных пунктов) через реализацию социальных, предпринимательских, экологических, волонтерских и иных инициатив;
- увеличении притока человеческих ресурсов в регион и населенные пункты (через привлечение абитуриентов и их закрепление на предприятиях после практик, привлечение преподавателей).

Таким образом, в статье рассмотрены основные современные подходы к содержанию понятия «человеческие ресурсы», предложено авторское определение человеческих ресурсов организации среднего профессионального образования и их классификация. По результатам анализа нормативно-правовых актов, программ и стратегий развития организаций высшего и среднего профессионального образования выделены отличительные черты и дано определение управления человеческими ресурсами организации среднего профессионального образования.

Результаты данной статьи могут:

- применяться при разработке нормативных актов в части управления человеческих ресурсов в СПО;
- позволить уточнить понимание понятия «человеческие ресурсы в системе СПО» для определения целей, задач и принятия решений в части управления человеческими ресурсами СПО;
- стать основой для формирования качественных и количественных показателей оценки деятельности субъектов СПО, в том числе, построения рейтингов.

Источники:

- 5 Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 N 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» // СПС «Консультант Плюс». - URL: <https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=479344&dst=100001%2C-1&date=14.09.2024&demo=2> (дата обращения: 29.07.2024).
- 6 Стратегия развития национальной системы квалификаций Российской Федерации на период до 2030 года (одобрена Национальным советом при Президенте РФ по профессиональным квалификациям (протокол от 12 марта 2021 г. N 51) // СПС «Гарант». - URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400621537/> (дата обращения: 29.07.2024).
- 7 Всероссийское чемпионатное движение по профессиональному мастерству - Текст: электронный// Всероссийское чемпионатное движение по профессиональному мастерству : [сайт]. - URL: <https://pro.fipro.ru> (дата обращения: 29.07.2024).
- 8 Федеральный проект «Профессионалитет» - Текст: электронный//Профессионалитет : [сайт]. - URL:<https://япроф.рф/about/>(дата обращения: 29.07.2024).
- 9 Цибарева М.Е. Содержание понятия «управление человеческими ресурсами» в кадровом менеджменте, объясняющее появление «новых» менеджеров по персоналу // УПИРР. 2021. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/soderzhanie-ponyatiya-upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-kadrovom-menedzhmente-obyasnyayuschee-poyavlenie-novyh-menedzherov-po> (дата обращения: 14.09.2024).
- 10 Шарохина С.В., Шевченко Т.А., Кокорина О.К. Концепция человеческого капитала в стратегии управления человеческими ресурсами // Инновации и инвестиции. 2021. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptsiya-chelovecheskogo-kapitala-v-strategii-upravleniya-chelovecheskimi-resursami> (дата обращения: 14.09.2024).
- 11 Кучеров Д. Г. Стратегическое управление человеческими ресурсами: зарождение и становление концепции // Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. 2014. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/strategicheskoe-upravlenie-chelovecheskimi-resursami-zarozhdenie-i-stanovlenie-kontseptsii> (дата обращения: 14.09.2024).
- 12 Obedgiu, Vincent. (2017). Human resource management, historical perspectives, evolution and professional development. Journal of Management Development. 36. 00-00. 10.1108/JMD-12-2016-0267.
- 13 Локосов В. В., Ярашева А. В., Макар С. В. Пространственное распределение человеческих ресурсов: сферы образования и труда // Народонаселение. 2024. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/prostranstvennoe-raspredelenie-chelovecheskih-resursov-sfery-obrazovaniya-i-truda> (дата обращения: 14.09.2024).
- 14 Николаенко В. О. К вопросу о сущности понятия «человеческие ресурсы» // Beneficium. 2023. №3 (48). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-suschnosti-ponyatiya-chelovecheskie-resursy> (дата обращения: 14.09.2024).
- 15 Окорков А. В. Роль национальных проектов в процессах управления человеческими ресурсами // КЭ. 2021. №10. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-natsionalnyh-proektov-v-protsessah-upravleniya-chelovecheskimi-resursami> (дата обращения: 14.09.2024).

- 16 Остапенко Е. А. Организационно-экономический механизм повышения качества человеческих ресурсов региона // Вестник ГУУ. 2021. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionno-ekonomicheskii-mehanizm-povysheniya-kachestva-chelovecheskih-resursov-regiona> (дата обращения: 14.09.2024).
- 17 В. П. Смолькин, И. В. Лутошкин, О. Ф. Удалов Подходы по выявлению проблем в управлении человеческими ресурсами региона // Вестник Академии знаний. 2020. №1 (36). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/podhody-po-vyyavleniyu-problem-v-upravlenii-chelovecheskimi-resursami-regiona> (дата обращения: 14.09.2024).
- 18 Феклистов И. Ф. Инновационный менеджмент качества человеческих ресурсов научно-образовательного комплекса // Экономика труда. 2022. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnyu-menedzhment-kachestva-chelovecheskih-resursov-nauchno-obrazovatelnoy-kompleksa> (дата обращения: 14.09.2024).
- 19 Иванова О. А. 60 лет теории человеческого капитала: применение классической теории для анализа современного рынка труда // Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал. 2020. №4 (38). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/60-let-teorii-chelovecheskogo-kapitala-primenenie-klassicheskoy-teorii-dlya-analiza-sovremennogo-rynka-truda> (дата обращения: 14.09.2024).
- 20 Устинова Л. Н., Аракелова А. О. Технологии управления человеческими ресурсами на основе цифрового подхода // π-Economy. 2021. №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tehnologii-upravleniya-chelovecheskimi-resursami-na-osnove-tsifrovogo-podhoda> (дата обращения: 14.09.2024).
- 21 Арнаут М. Н. Дефиниция понятий «человеческий капитал», «человеческий потенциал» и «человеческий ресурс» // ЭТАП. 2021. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/definiitsiya-ponyatiy-chelovecheskiy-kapital-chelovecheskiy-potentsial-i-chelovecheskiy-resurs> (дата обращения: 14.09.2024).
- 22 Семёнышева М. А., Крылова Т. В., Прохорова М. П. Социально-педагогическая составляющая в системе управления человеческими ресурсами предприятия // Проблемы современного педагогического образования. 2020. №66-3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-pedagogicheskaya-sostavlyayushchaya-v-sisteme-upravleniya-chelovecheskimi-resursami-predpriyatiya> (дата обращения: 14.09.2024).
- 23 Щербakov А. С., Тесленко И.Б. Взаимосвязь категорий: человеческие ресурсы, человеческий капитал, человеческий потенциал // Вестник ЮУрГУ. Серия: Экономика и менеджмент. 2023. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimosvyaz-kategoriy-chelovecheskie-resursy-chelovecheskiy-kapital-chelovecheskiy-potentsial> (дата обращения: 14.09.2024).
- 24 Категории персонала - Текст: электронный// Журнал «Кадровое дело» : [сайт]. - URL: <https://www.kdelo.ru/art/386166-kategorii-personala-21-m10> (дата обращения: 08.08.2024)
- 25 Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) для заполнения личной карточки работника// СПС «Консультант Плюс». - URL: <https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKV&n=799&dst=100117> (дата обращения: 09.09.2024).
- 26 Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2024) // СПС «Консультант Плюс». - URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=470336&dst=100001#xedsMOUoJWpYSFJ> (дата обращения: 09.09.2024).
- 27 Титаренко А.В., Шишкин С.В., Щербакoва Л.В., Вережкин Е.Г., Холмес М., Бобак М., Малютина С.К. Динамика когнитивных функций при старении и их связь с уровнем образования // Неврология, нейропсихиатрия, психосоматика. 2018. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/dinamika-kognitivnyh-funktsiy-pri-starenii-i-ih-svyaz-s-urovнем-obrazovaniya> (дата обращения: 13.09.2024).
- 28 Капышева У.Н., Бахтиярова Ш.К., Баймбетова А.К., Жаксымов Б.И., Корганбаева А.С., Динамика изменений когнитивных функций при старении у человека, Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2015. – № 11 (часть 3) – С. 383-387. <https://applied-research.ru/ru/article/view?id=7745>.
- 29 Ronald A. Cohen, Michael M. Marsiske, Glenn E. Smith, Chapter 10 - Neuropsychology of aging, Editor(s): Steven T. Dekosky, Sanjay Asthana, Handbook of Clinical Neurology, Elsevier, Volume 167, 2019, Pages 149-180, ISSN 0072-9752, ISBN 9780128047668, <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-804766-8.00010-8>. (<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780128047668000108>).
- 30 Мельников О. Н., Чибисова В. Г. Анализ единства и отличий целевых функций управления кадрами, персоналом и человеческими ресурсами современных предприятий // КЭ. 2016. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-edinstva-i-otlichiy-tselevykh-funktsiy-upravleniya-kadrami-personalom-i-chelovecheskimi-resursami-sovremennykh-predpriyatiy> (дата обращения: 14.09.2024).
- 31 Курасова И. И. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2013. №7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/evolyutsiya-kontseptsiy-upravleniya-chelovecheskimi-resursami> (дата обращения: 14.09.2024).
- 32 Мищенко Т. Л., Макейкина М. В. Применение оценки функциональных и личных компетенций в управлении человеческими ресурсами // Финансовые рынки и банки. 2022. №9. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/primeneniye-otsenki-funktsionalnykh-i-lichnykh-kompetentsiy-v-upravlenii-chelovecheskimi-resursami> (дата обращения: 14.09.2024).
- 33 Кузьминова Т.В. Эффективность управления человеческими ресурсами в условиях COVID-2019 // УПИРР. 2021. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/effektivnost-upravleniya-chelovecheskimi-resursami-v-usloviyah-sovid-2019> (дата обращения: 14.09.2024).
- 34 Филясова Ю. А. Тенденции перфекционизма в системе управления человеческими ресурсами университета // Социология. 2021. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tendentsii-perfeksionizma-v-sisteme-upravleniya-chelovecheskimi-resursami-universiteta> (дата обращения: 14.09.2024).
- 35 Программа развития на 2022 – 2027 г.г. краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Дальневосточный технический колледж» - Текст: электронный// КГА ПОУ «ДВТК» : [сайт]. - URL: <https://dvtk.info/dokument/> (дата обращения 01.08.2024).
- 36 Программа развития колледжа на 2023-2028 гг. - Текст: электронный// БПОУ Республики Калмыкия «Многопрофильный колледж» : [сайт]. - URL: <https://mpk-rk.ru/svedeniya/documents/> (дата обращения 01.08.2024).
- 37 Программа развития Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Петровский колледж» на 2022-2024гг. - Текст: электронный// Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение <http://www.petrocollege.ru/sveden/document/> «Петровский колледж» : [сайт]. - URL: <https://dvtk.info/dokument/> (дата обращения 01.08.2024).
- 38 Программа развития Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Колледж судостроения и прикладных технологий» на период 2022-2025 гг. - Текст: электронный// Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Колледж судостроения и прикладных технологий» : [сайт]. - URL: <https://ксипт.рф/документы/документы-2/>).
- 39 Программа развития на 2022-2026 гг. КГБ ПОУ «Усурийского агропромышленного колледжа» - Текст: электронный // КГБ ПОУ «Усурийский агропромышленный колледж» : [сайт]. - URL: <http://agrteh.ru/sveden/document> (дата обращения 01.08.2024).
- 40 Программа развития - Текст: электронный// КГА ПОУ "ДВТК" : [сайт]. - URL: <https://dvtk.info/dokument/> (дата обращения 01.08.2024).
- 41 Стратегия развития ГПОУ ЯО «Ярославский автомеханический колледж» на 2021-2025 г.г.- Текст: электронный// ГПОУ ЯО «Ярославский автомеханический колледж» : [сайт]. - URL: https://yaravtomeh.edu.yar.ru/svedeniya_ob_obrazovatelnoy_organizatsii/dokumenti.html (дата обращения 01.08.2024).

- 42 Программа развития федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова» до 2030 года - Текст: электронный// ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова»: [сайт]. - URL: <https://msu.ru/info/documents.html> (дата обращения 01.08.2024).
- 43 Программа развития СПбГУ на 2021–2030 годы - Текст: электронный// ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет»: [сайт]. - URL: <https://spbu.ru/openuniversity/documents/programma-razvitiya-spbgu-na-2021-2030-gody> (дата обращения 01.08.2024).
- 44 Программа развития УрФУ на 2021–2030 годы - Текст: электронный// ФГБОУ ВО «Уральский федеральный университет»: [сайт]. - URL: <https://strategy.urfu.ru/ru/programma-razvitiya/> (дата обращения 01.08.2024).
- 45 Программа развития ДВФУ - Текст: электронный// ФГБОУ ВО «Дальневосточный федеральный университет»: [сайт]. - URL: <https://2030.dvfu.ru/fevu-in-priority2030/> (дата обращения 01.08.2024).
- 46 НИУ ВШЭ Программа развития до 2030 года - Текст: электронный// ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»: [сайт]. - URL: <https://www.hse.ru/prog2030/prog3#anc4> (дата обращения 01.08.2024).
- 47 Программа развития НГУ - Текст: электронный// ФГАОУ ВО «Новосибирский национальный исследовательский государственный университет»: [сайт]. - URL: <https://education.nsu.ru/priority2030/> (дата обращения 01.08.2024).
- 48 Программа развития федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Владивостокский государственный университет» на 2023–2032 годы - Текст: электронный// ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет»: [сайт]. - URL: <https://www.vvsu.ru/about/development-program/> (дата обращения 01.08.2024).
- 49 Приказ Министерства образования и науки РФ от 30 марта 2015 г. № 293 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу» // СПС «Гарант». - URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70895524/> (дата обращения: 29.07.2024).

EDN: BTNQTD

*О.А. Гешко – к.э.н., Омский государственный педагогический университет, Омск, Россия, o.geshko@yandex.ru,
O.A. Geshko – candidate of economic, Omsk State Pedagogical University, Omsk, Russia.*

АНАЛИЗ НАДПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ANALYSIS OF THE SUPRA-PROFESSIONAL COMPETENCIES OF STUDENTS AS A BASIS FOR THE DEVELOPMENT OF SOCIAL AND ENTREPRENEURIAL POTENTIAL

Аннотация. Статья посвящена такой актуальной теме, как развитие социально-предпринимательского потенциала молодежи. Подчеркивается, что успешная деятельность в системе «учитель – ученик» требует развития надпрофессиональных компетенций студентов – будущих педагогов. В работе используется авторский диагностический материал, основанный на изучении уровня сформированности надпрофессиональных компетенций, отвечающих за социально предпринимательское видение специалистов сферы образования, их способность к предпринимательскому мышлению, имеющую социальную миссию. В исследовании приняли участие 3738 студентов из 29 педагогических университетов России. Для получения эмпирических данных респонденты прошли обезличенный онлайн-опрос, оценивая степень своего согласия/несогласия с утверждениями в рамках трех компонентов модели социально-предпринимательских компетенций: мотивационно-ценностный, деятельностно-проектировочный и рефлексивно-оценочный. Результаты исследования указывают на наличие в педагогических вузах социально ориентированной среды, способствующей формированию у будущих педагогов надпрофессиональных компетенций в области социального бизнеса и целевой направленности на решение социальных проблем российского общества. Обнаружены дефициты в развитии рискологические компетенций и навыков, касающихся выявления, диагностики и решения социальных проблем посредством реализации социально-предпринимательских проектов.

Abstract. The article is devoted to such an urgent topic as the development of the socio-entrepreneurial potential of youth. It is emphasized that successful activity in the teacher–student system requires the development of supra-professional competencies of students – future teachers. The work uses the author's diagnostic material based on the study of the level of formation of supra-professional competencies responsible for the socially entrepreneurial vision of specialists in the field of education, their ability to entrepreneurial thinking, which has a social mission. The study involved 3,738 students from 29 pedagogical universities in Russia. To obtain empirical data, respondents underwent an impersonal online survey, assessing the degree of their agreement/disagreement with statements within the framework of three components of the model of socio-entrepreneurial competencies: motivational-value, activity-design and reflexive-evaluative. The results of the study indicate the presence in pedagogical universities of a socially oriented environment that contributes to the formation of future teachers of supra-professional competencies in the field of social business and a targeted focus on solving social problems of Russian society. Deficits in the development of risk-based competencies and skills related to the identification, diagnosis and solution of social problems through the implementation of socio-entrepreneurial projects have been found.

Ключевые слова: предпринимательство, предпринимательский потенциал молодежи, надпрофессиональные компетенции, пространство социального предпринимательства.

Keywords: entrepreneurship, entrepreneurial potential of youth, supra-professional competencies, social entrepreneurship space.

Обеспечение устойчивого социально-экономического развития России является главной целью, достижение которой требует консолидации усилий различных структур. Еще в начале 2024 года эксперты рассматривали различные сценарии роста экономических показателей, от оптимистичных до менее позитивных. При этом президент Российской Федерации В.В. Путин неоднократно в своих выступлениях обращал внимание на то, что национальная экономика отличается достаточным запасом прочности, который позволит ей, сохраняя свой потенциал, уверенно идти вперед. Рост ВВП по итогам 2023 года составил 3,5 % – это говорит об активном восстановлении экономики. Однако несмотря на то, что страна «отыграла» падение предыдущего периода на сегодняшний день проблем все ещё хватает. Новые вызовы приводят к повышению уровня инфляции, наблюдаемому дефициту трудовых ресурсов в различных отраслях и сферах, росту цен, а также трудностям в импортозамещении и прочим последствиям. Текущая ситуация и важность осуществления превентивных мер по смягчению последствий кризиса и последующего развития экономики обуславливают необходимость принятия соответствующих решений.

Сегодня в фокусе внимания властей находится молодежное предпринимательство. Основной рабочей силой современной России стали лица, родившиеся в период с середины 1990-х годов до 2012 года. Согласно теории поколений – это так называемые «зумеры» [1]. Исследователи отмечают их больший предпринимательский потенциал ввиду свободного владения цифровыми технологиями и пониманием того, как можно добиться огромного успеха, посредством их применения. Проведенный теоретический анализ повел к выводу о том, что