

N.S. Vyazova

DEVELOPMENT OF REGIONAL HUMAN CAPITAL VIA DEVELOPING PROFESSIONAL COMPETENCIES OF HIGHER SCHOOL GRADUATES

Natalia Vyazova – post-graduate student, the Department of State Management and Local Self-administration, St. Petersburg State University of Economics, St. Petersburg; e-mail: vikky.nataly@gmail.com.

We analyze one of the relevant strategic directions of government socio-economic policy, namely the development of human capital as a whole, its formation, accumulation and development in North-West region. We identify and consider problems connected with the topic in question and determine the role of professional competencies of graduates of St. Petersburg universities when developing human capital.

Keywords: human capital; market of educational services; professional competencies; young students; youth competitiveness; labor market; youth employment.

Н.С. Вязова

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РЕГИОНА ПУТЕМ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ У ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

Наталья Сергеевна Вязова – аспирант кафедры государственного управления и местного самоуправления ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», г. Санкт-Петербург; e-mail: vikky.nataly@gmail.com.

Статья посвящена анализу одного из актуальных стратегических направлений социально-экономической политики государства: развитию человеческого капитала в целом, становлению, накоплению и развитию этого капитала в Северо-Западном регионе, в частности. Автором определены и рассмотрены проблемы, связанные с данным направлением, а также очерчена роль формирования профессиональных компетенций у выпускников вузов Санкт-Петербурга при формировании человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал; рынок образовательных услуг; профессиональные компетенции; обучающаяся молодежь; конкурентоспособность молодежи; рынок труда; молодежное трудоустройство.

Вопрос о проблемах развития человеческого капитала Санкт-Петербурга неразрывно связан с проблемами рынка образовательных услуг. В данной сфере сформировался ряд актуальных проблем, решение которых будет способствовать росту и укреплению человеческого капитала Санкт-Петербурга.

Проблема развития человеческого капитала нашла свое отражение в Стратегии экономического и социального развития го-

рода до 2030 года [2], в ней подробно описана сама проблема, приведены статистические данные, а также этапы решения. По нашему мнению, приоритетным в решении проблемы развития человеческого капитала является развитие рынка образовательных услуг. Для этого необходима активная работа по нескольким направлениям, которая, в конечном счете, должна привести к формированию конкурентоспособных специалистов, обеспечивающих накопление челове-

ческого капитала в регионе путем формирования у молодежи необходимых профессиональных компетенций в процессе обучения.

Говоря о профессиональных компетенциях, мы имеем в виду систему профессиональных (специальных) знаний, навыков и умений, достигнутых молодым специалистом путем присвоения теоретических и прикладных знаний в процессе обучения в вузе.

Проблемы в сфере образования для обучающихся вузов начинаются еще до поступления в них. Речь идет о профориентационной работе в школе и углублении в профессию, начиная с первых курсов вуза, а также о важности взаимодействия с работодателями в процессе обучения, это является залогом формирования системы знаний о профессии.

Некачественно проводимая профориентационная работа рассматривается нами как одна из причин неправильного выбора профессии и отсутствия желания устроиться на работу по специальности. Многие школьники, выбирая вуз, абсолютно не представляют, что их там ждет, и зачастую делают свой выбор под влиянием мнения родителей, учителей или опираясь на данные о проходном балле в вуз за прошедший год. Эта ситуация приводит к тому, что доучившись до старшего курса, юноши и девушки понимают, что им абсолютно неинтересна их будущая профессия. Это способствует снижению уровня успеваемости студента или возрастанию их неопределенности в своей будущей профессиональной занятости при выпуске из стен вуза, также возникает потребность в доучивании, повышении квалификации или переквалификации.

Чтобы избежать такой не благоприятной ситуации, необходимо уделять особое внимание профессиональной ориентации молодежи еще в старших классах школы. Работу следует организовывать не только посредством привлечения вузов к профориентации, что естественно необходимо, но и посредством введения специальных уроков, на протяжении целого семестра обучения, где учителем выступит специалист, например, профориентационного бюро, который, в свою очередь, сможет дать объективную

оценку сферам возможной деятельности для молодежи, опираясь на современную ситуацию на рынке труда, прогнозы баланса трудовых ресурсов на период трудоустройства молодежи, а также предлагаемым вузами специальностям и направлениям подготовки.

Важной проблемой остается несоответствие предлагаемых направлений подготовки потребностям рынка труда, данный вопрос является актуальным уже на протяжении нескольких лет. Таким образом, со стороны экономики более востребованы рабочие профессии и специалисты среднего уровня подготовки; несмотря на это мы наблюдаем большой дефицит данных специальностей, предлагаемых учебными заведениями, либо отсутствие созданных условий для привлечения абитуриентов, т.е. наличие мест, финансируемых из средств федерального бюджета, достойные условия обучения, перспективы карьерного и личностного роста в рамках выбранной профессии и пр.

Потребность в формировании системы знаний о профессии у обучающихся, умение практически применять свои знания, а также привлечение работодателей к образовательному процессу для создания и воспитания у молодежи не только управленческих навыков, но и практических – является одной из основных при формировании человеческого капитала. Система знаний о профессии – это показатель качества выпускника образовательного учреждения, способность молодых специалистов оперативно применять полученные в ходе обучения знания на практике без длительного практического обучения на предприятии, способность выпускника конкурировать на высоком уровне, создавая возможность работодателям омолаживать, укомплектовывать кадровый потенциал своих предприятий и организаций. Качество выпускников вузов напрямую влияет на развитие социальной и экономической сфер жизни региона; возвращаемый в стенах вузов человеческий капитал необходимо еще на этапах обучения связывать с базами практик и привлекать специалистов с предприятий для ведения практических занятий, а также создания базовых кафедр и ресурсных центров.

Как известно, формированию иннова-

ционных качеств способствует созданию при вузах и научных организациях хозяйственных обществ, в соответствии с Федеральным законом 217-ФЗ [1] это также может способствовать формированию человеческого капитала Санкт-Петербурга. Создание в рамках этого закона хозяйствующих обществ на базе вуза, создание бизнес-инкубаторов даст необходимую площадку для формирования профессиональных компетенций у молодежи: приобретения практических навыков и применения теоретических знаний о профессии. Это сформирует условия для применения и внедрения результатов интеллектуальной деятельности, при этом оставляя права на нее за образовательными учреждениями, прибыль от всех исследований позволит обеспечить как дальнейшую деятельность сообщества, так и материальное вознаграждение его участников.

Большое влияние на формирование профессиональных компетенций у обучающихся оказывает полученное ими теоретическое и прикладное образование. В соответствии с утвержденной «Дорожной картой изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности сферы образования в Санкт-Петербурге на период 2013–2018 годов» внедрен в работу с педагогическими кадрами «эффективный контракт», он призван обеспечить комплексность решений о профессиональном уровне работников, привлечь молодые кадры. Такая система создана для оценки качества проводимой педагогами работы и создания привлекательных условий их труда. Проблемой остается то, что при данной системе есть ограничение бюджета на коллектив преподавателей, это означает, что даже при очень активной и образцовой работе не будет возможности получить более высокое денежное вознаграждение за свои труды. Также актуальным направлением остается переподготовка и дополнительное повышение квалификации работников в соответствии с современными требованиями и тенденциями рынка труда и образовательной отрасли.

Резюмируя вышесказанное, мы считаем, что стоит обеспечить условия посредством поддержки и влияния администрации

районов и города (Комитет по образованию, Комитет по науке и высшей школе) на образовательные учреждения, для создания методической базы, для появления у студента возможности после прохождения практики совмещать работу по специальности с обучением. Это должно происходить с условием неполной занятости, но с приобретением практических навыков работы. Таким предприятием может выступить не только реально функционирующая организация, но и бизнес-инкубатор, который способен дать необходимые знания студенту.

В настоящее время вузы находятся в достаточно жесткой конкурентной борьбе за абитуриента, и одной из проблем современного высшего образования является его доступность. Количество бюджетных мест позволяет практически каждому школьнику найти себе место обучения независимо от его предпочтений в выборе будущей профессии (специальности), а именно по причине доступного бесплатного обучения, т.е. у студента уже на момент поступления в вуз может отсутствовать желание получать именно ту профессию, на которую он пришел учиться. В то время как высокий уровень конкуренции на бюджетные места приведет к самообразованию, получению дополнительного образования, стремлению к формированию практических навыков работы и, как следствие, формированию профессиональных компетенций, что повлияет на повышение конкурентоспособности выпускников вузов. А конкурентоспособность выпускника и своевременное его трудоустройство – это залог экономического благосостояния региона, ведь именно при такой практике будет происходить накопление человеческого капитала.

Сегодня эффективно решать задачу проблем на рынке труда можно на основе комплексного рассмотрения воспроизводства рабочей силы. При эффективном взаимодействии рынков труда (агентом является работодатель и государство) и образовательных услуг (агентом выступает образовательное учреждение) будет достигнут максимально готовый продукт – конкурентоспособный выпускник с необходимым набором профессиональных компетенций.

К перечню актуальных проблем можно

отнести:

- организацию профориентационной работы с молодыми людьми школьного возраста, а также со студентами первых курсов;

- недостаточное наличие образовательных учреждений среднего общего и специального образования (школ, лицеев, гимназий, техникумов и училищ), имеются в виду ситуации в застраиваемых новых микрорайонах города, где не организована в полной мере инфраструктура;

- построение системы знаний о получаемой профессии (специальности) у обучающейся молодежи в высших учебных заведениях;

- конкурентоспособность молодежи на рынке труда;

- партнерские отношения между работодателем (предприятиями и организациями) и образовательными учреждениями (профессионального и высшего образования);

- необходимость повышения качества образования;

- необходимость повышения квалификации кадрового состава учебных заведений, привлечение работодателей к образовательному процессу, в том числе созданию молодежных бизнес-инкубаторов, ведению практических занятий, созданию базовых кафедр на предприятии;

- наличие актуального выбора специальностей для абитуриентов вузов в соответствии с потребностями рынка труда региона, а также целевой набор от работодателей.

Все вышеперечисленные вопросы, несомненно, требуют внимания со стороны органов государственной власти, т.к., на наш взгляд, именно их силами возможно наладить взаимодействие рынков труда и образовательных услуг, тем самым создать благоприятную обстановку для развития человеческого капитала региона.

По нашему мнению, приведенные вопросы неразрывно связаны с «конечным продуктом» образовательного учреждения – молодым специалистом с профессиональным образованием, т.е. с набором необходимых профессиональных компетенций для дальнейшего трудоустройства и работы по

полученной специальности (профессии). При этом выпускник образовательного учреждения обладает конкурентоспособными качествами перед более опытными оппонентами при трудоустройстве за счет пройденных курсов обучения по последним научно-прикладным разработкам, креативным качествам, присущим молодежи, обучаемости и пр.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что образование, полученное студентом, не достаточно полно удовлетворяет требованиям современного рынка труда, ведь выпускник вуза, в большинстве случаев, не готов сразу приступить к работе по полученной им специальности, что вызвано отсутствием или низким уровнем качества полученных им в процессе обучения профессиональных компетенций [3]. Работа вуза должна быть направлена на решение проблем молодежной безработицы, и особенно на повышение конкурентоспособности путем формирования профессиональных компетенций, ведь именно молодежь, ставшая дипломированным специалистом, является лицом вуза.

ЛИТЕРАТУРА

1. Федеральный закон от 02.08.2009 г. № 217-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам создания бюджетными научными и образовательными учреждениями хозяйственных обществ в целях практического применения (внедрения) результатов интеллектуальной деятельности» (с изменениями и дополнениями 29 декабря 2012 г.) // Российская газета. Федеральный выпуск. 2009. № 4966 (142).

2. Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 13 мая 2014 г. № 355 «О Стратегии экономического и социального развития Санкт-Петербурга на период до 2030 года» // Петербургское образование: [сайт]. URL: <https://petersburgedu.ru/api/file/df9f950dd07ebcb94438c69f48f83841b481faf9> (дата обращения: 30.05.2017).

3. *Гневашева В.А.* Развитие молодежного сегмента рынка труда на основе формирования профессиональных компетенций через систему высшего профессионального образования: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. М., 2012.