

Н.Н. Дорошенко

Доцент кафедры менеджмента и инноваций, к.с.н.
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет»
кандидат социологических наук

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ СТРАТЕГИЙ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ КАК ОБЪЕКТА СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ В УСЛОВИЯХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Аннотация. В этой статье рассматривается концепция образования для устойчивого развития и формируется модель движения знаний с социально-экономической точки зрения. Автором поднимается вопрос о создании и реализации адаптивной системы образования, способной реагировать на запросы и потребности рынка труда, стимулирующей экономический рост и воспроизводящей специалистов эффективных в конкурентной среде.

Ключевые слова: устойчивое развитие, социально-экономическая система, стратегии развития, социально-экономическое образование, ключевые компетенции для устойчивого развития

N.N. Doroshenko

METHODOLOGICAL BASIS FOR FORMING STRATEGIES DEVELOPMENT OF EDUCATION AS AN OBJECT OF SOCIO- ECONOMIC SYSTEMS IN THE CONDITIONS OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF PERSONNEL POLICY

Abstract. This article examines the concept of education for sustainable development and forms a model for the movement of knowledge from a socio-economic point of view. The author raises the question of creating and implementing an adaptive education system capable of responding to the demands and needs of the labor market, stimulating economic growth and reproducing effective specialists in a competitive environment.

Keywords: sustainable development, socio-economic system, development strategies, socio-economic education, key competencies for sustainable development

Введение

В современных реалиях РФ, обусловленных экономическими преобразованиями, развитием цифровой экономики, удовлетворение потребности внешней и внутренней среды социально-экономических процессов бросает вызов экономическим системам (отраслями и комплексам). Цифровизация диктует условия изменения управления экономикой, требует мобильности системы и построения программно-прогностической модели экономики, обращаясь к новому этапу развития мировой промышленности - Индустрии 4.0 [9].

Механизм развития цифровой экономики направлен на переход к институтам, в основе регулирования которых должны лежать автоматизированные процессы, трансформирующие устоявшиеся методологические основы управления независимо от отрасли производства в новые цифровые модели. Стратегическое развитие территорий должно отвечать глобальным вызовам внешней среды и удовлетворять потребности внутренней среды, таким образом, обеспечивая, регулируя и выполняя основную задачу государственного института – безопасность.

Гипотеза

Стратегическое планирование кадровой политики должно учитывать территориальные характеристики. Стратегия образования должна быть адаптирована к этой задаче по типу, характеру и содержанию потребностей отрасли. Стратегическое планирование, в отличие от общего планирования – это процесс в основе которого лежит разработка методов и

формирование стратегий, для чего необходимо проводить непрерывный анализ внешней и внутренней среды [2].

Устойчивое развитие — это процесс необратимых экономических и социальных изменений, направленных на институциональные изменения. Впервые понятие «устойчивое развитие» прозвучало в экологии, под ним понималась система эксплуатации ресурсов. Устойчивое развитие — это набор взаимосвязанных разнородных факторов, представляющих собой сложную систему. Сложность системы определяет проблему, обоснованную субъектными характеристиками региона, отрасли. Формирование устойчивого развития, как правило, опирается на систему управления и определяет переход к анализу организации как системы, что позволяет раскрыть развитие через призму различных направлений управления. Управление устойчивым развитием определяется стратегией, которая предусматривает оптимальное развитие в будущем.

Методы

Процесс управления устойчивым развитием территории включает в себя все основные аспекты среды: экономическую, социальную, финансовую, экологическую, инвестиционную, инновационную устойчивость. Оценка указанных аспектов устойчивости производится на основе анализа ряда показателей. Экономическая устойчивость определяется на основе динамики темпов роста активов. Финансовая устойчивость определяется собственными средствами, соотношением собственных и заемных средств. Экологическая устойчивость определяется экологической обстановкой, количеством выбросов в атмосферу загрязняющих веществ, образование и использование отходов производства и потребления, утилизация загрязняющих веществ и др. Социальная устойчивость определяется показателями стабильности кадров, уровнем и качеством подготовки кадров, а инвестиционная устойчивость оценивается макроэкономическими показателями [10]. Инновационная устойчивость определяется разработками и формированием технологий. Взаимосвязь элементов формирует общую устойчивость.

Результаты и обсуждение

Устойчивое состояние и развитие определяет мобилизацию ресурсов и резервов организации. Целостность и устойчивость среды сохраняются на долгосрочной перспективе в условиях гибкости субъекта управления.

Основные проблемы устойчивого развития территории складываются на федеральном и на региональном уровнях.

Таким образом, устойчивое развитие представляет собой комплексное, системное понятие, зависящее от экономических, социальных и экологических факторов и условий, при которых системные изменения ориентируются на потенциал территории для удовлетворения имеющихся потребностей. Знания, как ресурс, выступают наравне с материальными и финансовыми ресурсами, так как формируют и развивают человеческий потенциал на макро- и микро- уровнях, таким образом, знания выступают как отдельный объект учета и периодического обновления. Экономические функции знаний проявляются в повышении эффективности планирования производства, обучения персонала и перестройкой стратегии.

Очевидной необходимостью устойчивого социально-экономического развития территорий является адаптивная система образования, способная реагировать на запросы рынка труда, стимулирующая экономический рост, воспроизводящая специалистов эффективных в конкурентной среде. Образование представляет собой один из пяти фундаментальных социальных институтов Государства, в связи с этим понятие социального института образования носит многозначный и расширенный характер, составные компоненты понятия которого зависят от направленности области формирования самого института (социология, психология, право, педагогика, экономика и т.д.). Образование как институт представляет собой совокупность устоявшихся правил, норм, традиций, принципов,

регулируемые процессы и отношения, управляет сферами жизни и формируется на основе потребности общественной системы.

Рассматривая государство, мы можем представить любой социальной управленческий организм. Образовательная политика - важнейшая составляющая политики государства, инструмент обеспечения фундаментальных прав и свобод личности, повышения темпов социально-экономического и научно-технического развития, гуманизации общества, роста культуры. Первостепенной задачей образовательной политики на современном этапе является достижение современного качества образования, его соответствия актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства, обеспечение его доступности всем слоям населения.

Так как каждый социальный институт направлен на защиту, производство и обучение, то реализация политического диалога происходит путем трансформации основных функций социально-экономического развития региона в социальные обязательства предприятий. Социально-экономическое развитие региона характеризуется макроэкономическими показателями и показателями комплексного развития региона и его конкурентоспособности. На устойчивость региональной социально-экономической системы влияют экономические, социальные и экологические факторы, отражающие не только значимость социальной системы, но и ее экономическую эффективность и целесообразность жизнедеятельности.

Человеческий потенциал является важным активом и представляет собой интеллектуальный капитал, требующий систематических инвестиций. В настоящее время экономика основана не только на движении товаров, но и на воспроизводстве знаний. Особое значение играет воспроизводство знаний на предприятиях, так как необходимы новые технологии, стратегическое развитие производства, таким образом, накопленный человеческий опыт становится весьма ценным активом. Знания представляют собой значительную часть человеческого потенциала, их производство это не просто процесс приращения, это сложный социальный процесс в сфере нематериального производства, который является частью управления знаниями. Воспроизводство знаний представляет собой процесс педагогической логистики, который предполагает обновление знаний в области технологического процесса, управление инновациями и дальнейший непрерывный процесс накапливания знаний, как вклад в развитие человеческих ресурсов.

Интеллектуальный капитал представляет собой совокупность знаний, умений, навыков, используемых для удовлетворения многообразных потребностей производства. В условиях воспроизводства управление знаниями выступает отдельной стратегией предприятия, которая трансформирует все виды интеллектуальных активов / человеческого потенциала в высокую производительность и эффективность, в новую стоимость и повышенную конкурентоспособность. Развитие человеческого потенциала через управление знаниями представляет собой отдельную функцию работы с персоналом, включающую комплекс мероприятий направленных на воспроизводство знаний, стратегическое планирование, информационные технологии. Данная компонента работы с персоналом затрагивает не только элементы управления, но и маркетинга, организационного развития, экономики, информатики и их взаимодействие.

Важнейшей частью управления знаниями являются технологии распространения, адаптации, конвертации и использования неявного знания. Главная цель управления знаниями это создание конкурентных преимуществ, путем выявления новых технологий и эффективного стратегического планирования. На рисунке 1 представлена модель движения знаний в управлении предприятием.

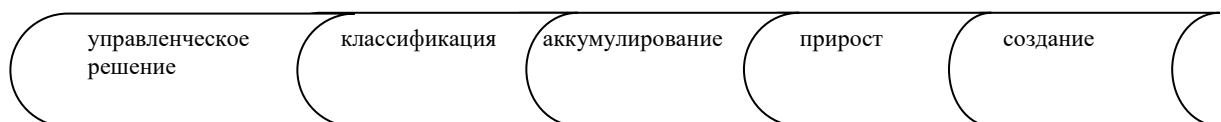


Рисунок – 1 Модель движения знаний в управлении предприятием

Вышеуказанная схема, отражает жизненный цикл знаний:

На начальном этапе происходит создание нового знания, нетипичного для конкретной организации и путем дополнительного стимулирования прирост знаний.

Далее необходимо провести отбор наиболее значимого знания путем анализа внешней среды и аккумулировать знание по отношению к конкретному предприятию. Далее знания трансформируются, классифицируются и сохраняются в условиях внутренней среды предприятия и ее значимых характеристик.

На конечном этапе идет включение знаний в результат деятельности предприятия, использование знаний в процессе принятия решений.

Данная модель жизненного цикла знаний объединяет действия, связанные с созданием знаний, их модификацией, распространением и использованием, а также действия, которые развивают инновации и обучение. Если рассматривать данную модель не с точки зрения менеджмента, а как экономическую модель, то можно сказать, что воспроизводство знаний не предполагает создание из нематериальных активов предприятия стоимости, путем трансформации знаний в предполагаемый наиболее эффективный и прибыльный результат.

На управление знаниями влияют факторы внешней и внутренней среды, их динамичность, неустойчивость. Это дает предпосылки к формированию единого, интегрированного технологического подхода воспроизводства знаний, так как возрастает инновационная и творческая активность людей. Менеджмент знаний предусматривает синергетическую связь между технологическими и поведенческими аспектами менеджмента, которые путем воспроизводства знаний предполагают работу с каждым видом интеллектуального капитала как отдельно, так и в совокупности, тем самым обеспечивая взаимосвязь человеческого, потребительского и организационного капитала.

Систематические процессы воспроизводства знаний на предприятии, благодаря которым происходит сохранение, распределение знания, представляют собой стратегию управления, позволяющую трансформировать интеллектуальный капитал предприятия в высокую производительность.

Управление воспроизводством знаний предполагает методологию построения организационной системы. Формирование организационной системы предполагает определение новых должностей, специализаций, необходимость в создании новых профессий и специальностей, постановки перед ними профессиональных задач для достижения целей, определение их взаимосвязи в единых процессах, выполняемых определенными технологиями. При осуществлении производственной деятельности знания будут выступать отдельным продуктом, при этом носителем выступает человек, группа, электронное запоминающее устройство (путем трансформации знаний в технологический процесс, идет поток информации, который сохраняется, как неотъемлемый опыт, тем самым происходит формирование баз данных).

Система управления знаниями включает в себя мероприятия по работе с персоналом. Непрерывная подготовка и переподготовка кадров представляет собой набор повторяемых управленческих приемов, направленных на сбор, хранение и использование знаний в интересах предприятия, эксплуатации знаний в производственные активы. Знания на предприятии можно разделить на три группы:

1. Человеческие. Человеческие знания наиболее уязвимые, так как человеческий фактор не исключает ошибки и носит субъективный характер.

2. Организационные. Организационные знания состоят из стратегических, теоретических и производственных знаний, организация извлекает новые знания, генерирует идеи и применяет их с целью повышения производительности.

3. Технологические. Разработка новых технологий, инновационных процессов, обобщение имеющегося опыта.

Таким образом, при воспроизводстве знаний необходимо учитывать факторы внутренней и внешней среды, так как от их изменений зависит устойчивость и непротиворечивость знаний на предприятии (см. рисунок 2)

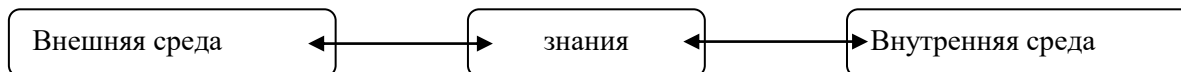


Рисунок – 2 Воздействие внешней и внутренней среды организации на управление знаниями.

Движение знаний в процессе воспроизводства, проходит между отдельными элементами внешней и внутренней структуры, между людьми, между людьми и структурами и одновременно между всеми ее элементами.

Устойчивое развитие лежит в основе цели системного управления и определяет переход к системному анализу. Управление устойчивым развитием определяется стратегией, которая предусматривает оптимальное развитие в будущем.

В основе стратегического планирования процесса образования, лежат институциональные предпосылки, которые определяют знания, их формирование и приумножение, как интеллектуальный капитал страны, направленный на решение глобальных проблем и социально-экономических проблем государства.

Воспроизводство знаний — это повышение индивидуальной компетенции сотрудников предприятия путем обучения/переобучения, ротации, так как каждая индивидуальная компетенция вносит значительный вклад в повышение человеческого потенциала предприятия, приумножая тем самым организационный капитал. Например, путем формирования малых специализированных групп на производстве, происходит перевод индивидуальной компетенции в коллективное знание конкретной специализации, ее спецификации и профессиональной устойчивости, происходит институализация индивидуальной компетентности (см. рисунок 3).

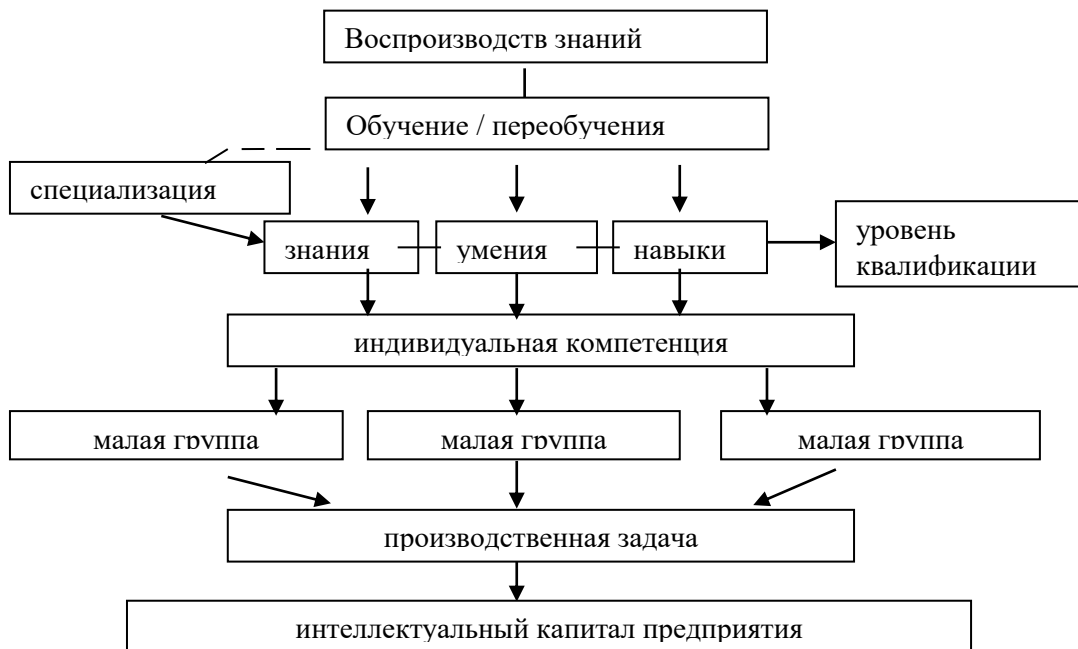


Рисунок – 3 Институализация индивидуальной компетенции.

Стратегией воспроизводства знаний выступает увеличении эффективности использования ресурсов путем формирования новых технологий и подходов создания продукта, тем самым создания новой стоимости технологического процесса, получения инноваций, снижения потерь от неиспользуемых активов [4,5].

Инвестирование в формирование и воспроизводство знаний будет носить положительный эффект, за счет быстрой окупаемости потраченных средств, так как это

вклад в новые технологии. В условиях современной экономики и ее приоритетных направлений ценностями предприятия являются не только продукция и имущество, но и квалификация сотрудников, накопленный опыт, культура, лояльность. Интеллектуальный капитал становится неотъемлемой частью в условиях конкурентной среды.

Управление знаниями — это управление интеллектуальным капиталом, накопление и развитие которого позволяет вывести предприятие на уровень инноваций и технологического прогресса.

Задачи интеллектуального капитала:

- достижение поставленных целей;
- повышение эффективности принимаемых решений;
- создание предпосылок для появления инноваций;
- использование бенчмаркинга во всех сферах деятельности;
- обучение и мотивация сотрудников;
- повышение эффективности процессов.

В условиях цифрового развития России образование выступает механизмом экономического роста, способствует повышению эффективности народного хозяйства.

Большой практический интерес для России представляет сегодня формирование и совершенствование механизмов институционального обеспечения непрерывной модернизации и успешной реализации стратегии развития образования. В современных условиях меняется концепция стратегического управления образованием, необходимость совершенствования институционального обеспечения реализации стратегии образования обусловлено внешними, и внутренними условиями социально-экономического положения:

- глобализация проблем;
- влияние транснациональных корпораций на позиционирование той или иной территории в мировом хозяйстве, от чего зависит уровень её социально-экономического развития и благосостояние населения;
- необходимость перехода от конкуренции к кооперации и росту конкурентоспособности;
- запуск новых видов деятельности;
- формирование современной инфраструктуры, изменение территориальной структуры хозяйства и системы расселения;
- готовность органов государственной власти и местного самоуправления к развитию и инновациям.

Перечень стратегических направлений, определение наиболее значимых, содержание планов и программ может корректироваться в зависимости от выбранных приоритетов развития.

Формирование социальных институтов не происходит само по себе, все находится под воздействием управляющего процесса. В данном случае институт образования выступает управляемым объектом, деятельность которого направлена на решение государственных задач. Институализация как процесс определяет признание обществом норм и ценностей института, его правомерность, таким образом, институализация представляет собой трансформацию социальных взаимоотношений в институт независимо от вида деятельности и направленности. Для удовлетворения своих потребностей все участники общественных отношений будут использовать все возможные ресурсы без ограничений [4].

Развитие экономики в современных условиях требует значительной мобилизации всех участников социально-экономических отношений, с целью повышения их конкурентоспособности. Развитие невозможно представить без сформированного кадрового потенциала. Образование представляет собой целенаправленный процесс

воспитания и обучения в интересах человека, общества, государства, сопровождающийся констатацией достижения гражданином (обучающимся) установленных государством образовательных уровней (образовательных цензов). Иными словами – это удовлетворение потребностей всех участников социально-экономических взаимодействия в условиях формирования кадрового потенциала [1].

Таким образом, уровень развития современного общества предъявляет повышенные требования к качеству рабочей силы: ее квалификации, профессиональной и общеобразовательной подготовке, творческому отношению к труду. Существуют высокие требования к человеческому капиталу во всех его видах: капиталу образования, капиталу здоровья и капиталу культуры. Работодатели, включаясь в профессиональную подготовку собственных сотрудников, авансируют тем самым работников материальными затратами на повышение уровня образования. Вложение средств в подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров в связи с активным развитием экономических отношений и научно-техническим прогрессом определяет политику стабилизации. Целью организационных трансформаций образования выступает формирование оптимального механизма построения образовательных программ, соответствующих современным реалиям, а также их конкурентоспособности и направленности на основополагающие факторы развития экономики, гибких условий обучения и гибких образовательных программ, оперативно реагирующих на общественные и экономические изменения.

Список литературы

1. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс: Законодательство: Версия Проф. - URL http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/, свободный. (11.09.2019)
2. Абдуллина С.В. Роль и значение посредничества в современном обществе / С.В. Абдуллина // Маркетинг в России и за рубежом. - 2015. - №63. - С.54-58.
3. Гусаров Ю.В., Гусарова Л.Ф. Управление: динамические процессы и современные приоритеты: Монография. – М.: ИНФРА-М, 2014.
4. Дорошенко Н.Н. Институционализация корпоративной социальной ответственности / Н.Н. Дорошенко // – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2016. – 53 с.
5. Лукашевич В.В. Основы управления персоналом: учебное пособие по специальности "Управление персоналом" / В. В. Лукашевич. – 2 -е изд., перераб. и доп. -М.: КноРус, 2010.-272 с.
6. Некипелов А.Д., Ивантер В.В., Глазьев С.Ю. (ред.) Россия на пути к современной динамичной и эффективной экономике. – М.: РАН, 2013.
7. Никулина О.В. Тенденции развития современных предприятий в условиях динамичности и неопределенности внешней среды // Экономический анализ: теория и практика. 2008. № 17. С. 22-27., с. 22.
8. Петров А.Н. Стратегический менеджмент: Учебник для вузов. 3-е изд. Стандарт третьего поколения / Под ред. А.Н. Петрова – СПб.: Питер, 2015 – 400с. ISBN 978-5-496-01725-1
9. A world Bank Group. Global Economic Prospects: Darkening Skies. January 2019. A world Bank Group Flagship Report. The World Bank Group, 1818 H Street NW, Washington, DC 20433, USA; ISSN: 1014-8906 ISBN (paper): 978-1-4648-1343-6 ISBN (electronic): 978-1-4648-1386-3 DOI: 10.1596/978-1-4648-1343-6 Cover design: Bill Praguski (Critical Stages). The cutoff date for the data used in this report was December 19, 2018.
10. Abdel-Kader M., Luther R. Management Accounting practices in the British food and drinks industry // British Food Journal. 2006. Vol. 108, №о. 5. P. 336 - 357.