Гонова Н.В.¹, Винник В.К.²

**Место и роль общеобразовательной организации в формировании
человеческого капитала**

¹МБОУ «Кадетская школа-интернат»

²Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского
(Россия, Нижний Новгород)

doi 10.18411/spc-04-02-2019-04

ids sciencepublic-04-02-2019-04

Богатством нашей страны является человек. Развитие материальных, интеллектуальных и духовных возможностей человека, накопление человеческого капитала становится наиболее важной задачей государства и основным вложением инвестиций. Инвестиции в человеческий капитал – это инвестиции в долголетие и качество жизни. В возрасте до двадцати пяти лет, приоритетными вложениями для государства в человеческий капитал, должны стать инвестиции в качественное образование.

Сегодня, когда роль человеческого капитала возрастает многократно и происходят существенные перемены в разных отраслях и сферах деятельности, возникает новый тип общества называемый информационным или постиндустриальным. По мнению классика менеджмента П.Друкера, данное общество не будет ни капиталистическим, ни социалистическим. Это будет общество знаний, которые уже являются ключевым ресурсом, основой производительной силы. П.Друкер приходит к заключению, что в современную эпоху традиционные ресурсы, факторы производства (капитал, труд, земля) становятся второстепенными, а на первый план выходят знания [1].

В связи с переходом общества в постиндустриальный период, сегодня особое место занимают «знания» и процесс их получения соответственно. Государству, обществу необходим «новый человеческий капитал», по-новому мыслящий, оценивающий, работающий. Нужно новое поколение нравственно и духовно зрелых, самостоятельно активных и компетентных граждан, живущих и работающих в свободной демократической стране в условиях информационного общества и рыночной экономики.

Понятие «человеческий капитал» было рассмотрено в трудах Г. Беккера, У. Боуэна, Э. Дженисона, Т. Шульца и др. На сегодняшний день существуют множество подходов к определению данного понятия. Опираясь на исследования Г. Н. Тугускина, В. Д. Дорофеева [2,3] и др., мы определяем «человеческий капитал» – как совокупность знаний, умений, навыков, используемых для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом. Отталкиваясь от этого, теперь сформулируем нынешнюю и дальнейшую позицию и роль образовательной организации в современном мире.

Безусловно общеобразовательные организации являются мостом, связывающим бесформенное начало каждого индивида и конечный результат – личность, которая способна приносить пользу обществу в разных ее сферах. Без этого связующего моста обойтись нельзя, к тому же он является единственно признанным государством аспектом в вопросе образования и формирования человеческого капитала. Человеческий капитал – главный актив экономики, оказывающий огромное воздействие на конкурентоспособность страны. Образование способствует повышению качества жизни людей и осуществлению ими своих гражданских прав и обязанностей. Образование делает жизнь человека богаче, развивая в нем познавательные и социальные навыки. Нам стоит научиться рассматривать внутреннее составляющее образовательного процесса как единое, скрытое целое, которое стремительно развивается естественно и пропорционально с другими составляющими жизни. Ведь

развитие человеческого капитала – это развитие мобильной личности, как физически, так и интеллектуально. Все затраты на развитие рассматриваются как инвестиции в человеческий капитал.

Еще один нюанс связанный с образовательной организацией заключается в исполнении еще одной роли. Выше мы часто употребляли слово «знание». Что предполагается под этим словом сегодня? Сейчас само государство все еще задает тенденцию понимания знания как набор каких -то понятий. В этом-то и стоит проблема, что власть не дальновидна и полноценно не видит судьбу, отчасти одного человека при таких условиях. Так как страна является демократической, то она предполагает иметь человеческий капитал как нераздельную часть всего мира, при том, что происходит инициативный процесс глобализации, то есть – это реальный осязаемый мир, который говорит нам следующее определение «знания». Знание – это умение видеть в беспорядке - порядок и к тому же эффективно использовать это для решения любых задач, основываясь на таком источнике, дополняя его, создавая карту информации. Соответственно на это должны ориентироваться образовательные организации.

Таким образом, мы определили место и роль общеобразовательной организации в формировании человеческого капитала. Сегодня образовательные организации претерпевают реформаторские годы, что конечно является хорошим признаком.

1. Друкер П. Практика менеджмента. Перевод с англ.: М.: издательский дом «Вильямс», 2006. 400с.
2. Тугускина Г.Н. Особенности оценки человеческого капитала в стоимости предприятия// Экономика и управление собственностью, 2012, №3, с. 45-49

Даминова Ш.К.

Самообразование – оптимальная форма повышения квалификации

*Институт переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов
работников народного образования имени А.Авлони
(Узбекистан, Ташкент)*

doi 10.18411/spc-04-02-2019-05

idsp sciencepublic-04-02-2019-05

Аннотация

В образовательном учреждении, специализированного на самом распространённом методе повышения квалификации работников народного образования (институт, центр) в полной форме используются такие формы образования, как непосредственный, дистанционный, тогда как получение опыта в форме стажировки (в образовательных учреждениях, органов управления образования, за рубежом) в основном, применяются для повышения квалификации работников органов управления. Специфические особенности организации повышения квалификации на основе таких видов образования освещены в ряде исследований и статьях ученых, исследователей и специалистов.

Ключевые слова: переподготовка и повышение квалификации, формы образования, дистанционная образования, самообразование,

Abstract

In Specialized Educational Institutions the forms of upgrading professional skills through face to face, in distance that are over spread methods in the system of Professional Development of public educational institutions (institutes, centres) as well as in traineeship (in educational institutions, educational management departments, abroad) are mainly followed for professional development of public education personnel in managerial