

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ РЕГИОНА (НА МАТЕРИАЛАХ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ)

PROBLEMS OF LABOR RESOURCE MANAGEMENT IN THE REGION (BASED ON THE MATERIALS OF THE EDUCATION SYSTEM)

*Yu. Vertakova
O. Sabykina*

Summary. The article describes the main problems of labor resources management at the regional level in the context of social and economic transformations. The analysis is carried out on the example of labor resources in the field of education. The ways of solving the identified problems based on the involvement of labor resources in a broader social context are proposed.

Keywords: labor resources, regional socio-economic system, education, training.

Вертакова Юлия Владимировна

*Д.э.н., профессор, Финансовый университет при
Правительстве Российской Федерации, Курский
филиал
vertakova7@ya.ru*

Сабынина Ольга Ивановна

*К.п.н., доцент, Курский институт развития
образования
olgasabin@yandex.ru*

Аннотация. В статье описаны основные проблемы управления трудовыми ресурсами на региональном уровне в условиях происходящих социальных и экономических трансформаций. Анализ проведен на примере трудовых ресурсов сферы образования. Предложены пути решения выявленных проблем, основанные на вовлечении трудовых ресурсов в более широкий социальный контекст.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, региональная социально-экономическая система, образование, обучение.

Процессы социального и экономического развития тесно связаны [8, 12]. Это определяется двойной ролью человека в экономике. С одной стороны, люди являются источником трудовых ресурсов, которые, собственно, и делают возможными экономические процессы, ведь, как постулируется в одном из известных определений экономики, экономика — это система отношений между людьми по поводу производства, распределения, обмена и потребления благ. Во всех известных классификациях факторов производства обязательно присутствуют человеческие ресурсы.

С другой стороны, экономика существует не сама ради себя, хотя такое мнение порой и может сложиться после изучения текстов экономических программ, стратегий и иных документов, но ради человека. Экономика — одна из подсистем социума. Важная, играющая значимую роль, но лишь одна из подсистем. Ее функционирование и развитие подчинено главной цели — более полному и всестороннему удовлетворению человеческих потребностей.

Из вышесказанного вытекает важность эффективного управления трудовыми ресурсами. При этом, под эффективным управлением в данном контексте мы понимаем такое управление, которое позволяет достигать социальных целей с учетом имеющихся ресурсов и ограничений. В то же время, управление трудовыми

ресурсами «вообще» носит довольно абстрактный характер, так как люди, члены социума обладают множеством индивидуальных и групповых особенностей [1, 3, 6].

В этой связи, в рамках данной статьи мы рассмотрим не все трудовые ресурсы, а лишь отдельную профессиональную группу — работников образования, ограничившись региональным уровнем рассмотрения. При этом, в качестве региона, на материалах которого выполнялось исследование, выступает Курская область.

Дадим краткую обобщающую характеристику рассматриваемой категории трудовых ресурсов. В региональной системе образования в 2019–2021 годах общее количество педагогических работников составляло более 13,5 тыс. человек, основная их часть — учителя. Так, в 2021 г., например, их насчитывалось 11 380 человек. 54,1% педагогических работников осуществляют образовательную деятельность в городских округах, 45,9% — в муниципальных районах Курской области.

Важный аспект — возраст работников системы образования. Его важность определяется двумя моментами. Во-первых, необходимо поддержание возрастного баланса трудовых ресурсов в целом и каждой их подсистемы с тем, чтобы сохранялись возможности их устойчивого воспроизводства. Во-вторых, если мы говорим

о школьных учителях, которым приходится работать с детьми, то отсутствие значительного возрастного разрыва между обучаемыми и обучающими в ряде случаев позволяет более успешно решать образовательные и воспитательные задачи.

В течение трех рассматриваемых лет доля молодых педагогических работников (до 35 лет) в общей численности педагогических работников в целом по Курской области не претерпевала существенных изменений и составляла около 20%. Таким образом, прирост количества молодых педагогических работников с 2019 по 2021 гг. составил 1,1% (всего в 2021 году — 2842 человека). В то же время, большая часть педагогических работников до 35 лет (62,9% от общего количества) осуществляют образовательную деятельность в городских округах, в то время как в сельской местности эта доля значительно ниже. Такой дисбаланс между городом и сельской местностью порождает многочисленные проблемы, связанные со снижением качества образования в муниципальных районах.

В Курской области отмечается тенденция ежегодного пополнения педагогического сообщества молодыми специалистами. Так, в 2019–2020 учебном году на работу устроились 526 молодых специалистов, в 2020–2021 учебном году — 525, а в 2021–2022 учебном году — 651. Но, как было отмечено выше, этот приток неравномерно распределен по территориям региона, что требует принятия более действенных мер по привлечению молодых специалистов в сельскую местность, в том числе мер не точечных, но системных, направленных на улучшение социально-экономических условий жизни на селе.

Анализ указывает на недостаточность трудовых ресурсов в рассматриваемой сфере. Это обусловлено следующими основными причинами:

1. Постоянный рост количества обучающихся, что увеличивает потребность в учителях и иных категориях работников. Следует отметить, что этот рост обусловлен не только увеличением численности постоянного населения региона, но и внутренней региональной миграцией [10], которая происходит по направлению: сельская местность — города.
2. Уход из профессии значительного числа педагогических работников пенсионного возраста. Особенно массовым этот процесс стал в период пандемии COVID-19, когда ограничения на присутствие на рабочих местах вводились в первую очередь для лиц пенсионного возраста [9, 11].
3. Наблюдаемое в течение достаточно длительного периода времени снижение престижа педагогической профессии у молодежи.

4. Внутривосточная (межрегиональная) трудовая миграция. Курская область находится на периферии Московской агломерации. Поэтому происходит отток (особенно молодых специалистов) работников образовательных организаций в более крупные и развитые города (прежде всего — в Москву).

Вышеперечисленные причины, обусловившие дефицит трудовых ресурсов, привели к увеличению средней нагрузки на одного педагогического работника. Например, в общеобразовательных организациях областного центра — города Курска она превышает 1,5 ставки. Наибольшая потребность ощущается в учителях иностранных языков, физики, математики и русского языка, и литературы. Вопросы отраслевого кадрового голода в регионе весьма актуальны.

Ряд проблем связаны с недостаточным соответствием трудовых ресурсов новым требованиям цифровой эпохи [2, 7]. Особенно эти проблемы обострились с весны 2020 года, когда вследствие распространения пандемии COVID-19 и принятия властями федерального и регионального уровней многочисленных ограничительных мер, образовательные организации были переведены на удаленный (дистанционный) режим работы. Выяснилось, что для эффективной работы в этом режиме недостает не только технических и программных средств, но и цифровых компетенций у учителей.

Таким образом, пандемия актуализировала потребность в усилении работы по проведению дополнительного профессионального обучения работников образовательных организаций региона. Причем требуется не просто организация массового обучения, но осуществление персонализированного повышения компетенций педагогов, так как все они имеют различный реальный начальный уровень квалификации, не всегда подтвержденный документами о квалификации.

Основными мерами, направленными на развитие региональной системы дополнительного профессионального образования в рассматриваемой области, могут выступать:

- ♦ стимулирование педагогических кадров к непрерывному профессиональному развитию и саморазвитию через введение системы независимой оценки их профессиональной компетентности, в том числе в части цифровых компетенций;
- ♦ организационно-правовое, кадровое и научно-методическое обеспечение персонализированного повышения квалификации учителей с возможностью устранения профессиональных дефицитов в рамках четырех групп профессиональных компетенций учителя (предметные, ме-

тодические, психолого-педагогические и коммуникативные);

- ◆ обеспечение непрерывного характера развития профессионального мастерства педагогов в рамках профессиональных сообществ. Для этого требуют создания, поддержки и развития ассоциации, и клубы молодых педагогов, развитие инновационной и проектной деятельности, в том числе осуществляемой совместно с обучаемыми, наставничества, самообразования и др.;
- ◆ разработка нормативно-правовой базы и внедрение практики построения индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;
- ◆ осуществление внешней (независимой) оценки качества программ дополнительного профессионального образования путем привлечения внешних специалистов из числа педагогов и управленцев-практиков, представителей родительской общественности и иных заинтересованных социальных групп.

Особое внимание мы хотели бы обратить на развитие персонифицированной модели повышения компетенций педагогов. Следует отметить, что цифровизация (импульс к ускорению которой дала пандемия и введенные в рамках борьбы с ней ограничительные меры) является не только одним из побудительных мотивов персонификации в подготовке и переподготовки трудовых ресурсов, но и важным инструментом ее осуществления.

С использованием цифровых инструментов (специальных программных средств тестирования компетенций, ведения учета компетентности и квалификации трудовых ресурсов, осуществления планирования и распределения образовательных ресурсов) становится возможным осуществлять проектирование и отслеживание индивидуальных образовательных траекторий.

Реализация в Курской области персонифицированной модели повышение компетенций педагогов осуществляется, преимущественно, на базе ОГБУ ДПО «Курский институт развития образования» и ФГБОУ ВО «Курский государственный университет»; кроме того, с 2020 года повышение компетенций педагогических работников осуществляется на базе открытых в регионе «Кванториумов», что позволяет обеспечить конкурентную среду в данном направлении профессионального педагогического роста.

Следует отметить, что в образовательном процессе происходит не только передача новых знаний и формирование новых навыков и умений, происходит также «неформальное» обучение в форме акцепта обучаемыми новых для них образовательных практик и куль-

турных стереотипов, ценностей и моделей поведения. В этой связи профессиональное обучение учителей приобретает особенность, которая не характерна для многих других категорий трудовых ресурсов. Она состоит в том, что на различных курсах и программах переподготовки и повышения квалификации педагогические работники усваивают (или не усваивают) нормы поведения, которые в дальнейшем интегрируют в свою собственную профессиональную деятельность.

Это требует изменения методологии организации образовательного процесса в системе дополнительного профессионального образования [4] на основе принципов деятельностного подхода, внедрения инновационных методов и технологий обучения, в том числе использующих современные цифровые инструменты, ориентированных на интерактивный, имитационно-игровой образовательный процесс, существенное увеличение роли самостоятельной работы слушателей и изменение структуры учебной нагрузки в сторону увеличения внеаудиторной нагрузки, обеспечивающей индивидуализацию образовательных траекторий, получение практических компетенций, оцениваемых при выполнении деятельности в реальных условиях или максимально приближенных к ним.

Таким образом, требуется корректировка целей и результатов дополнительного профессионального педагогического образования под влиянием социокультурных изменений и новых запросов рынков труда. Также необходима корректировка статуса преподавателя. Дело в том, что социальный статус преподавателя определяется изменением его функций и ролей от транслятора знаний к организатору-координатору учебно-познавательной и самообразовательной деятельности обучающегося по развитию профессиональных компетенций и разработчику методического обеспечения на основе учебно-методических ресурсов нового поколения.

Подводя краткий итог нашему исследованию, отметим, что изменение общественных запросов, технологические трансформации (в частности — всеобъемлющая цифровизация социально-экономических процессов), территориальные (региональные) демографические особенности и ряд других факторов предопределяют появление новых проблем, связанных с необходимостью повышения качества управления трудовыми ресурсами. В частности, нами рассмотрена эта проблематика применительно к трудовым ресурсам сферы образования на материалах одного из российских регионов — Курской области. Этот анализ показал, что имеющиеся здесь проблемы довольно остры, но вполне разрешимы. Основные пути их решения были обоснованы в ходе исследования, что не исключает проведения дальнейших исследований в данном направлении.

ЛИТЕРАТУРА

1. Алиев У.А. Управление человеческими ресурсами предприятий в условиях роста напряженности в социально-трудовых отношениях // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. — 2020. — № 1 (121). — С. 130–134.
2. Вертакова Ю.В., Плотников В.А. Традиционные технологии обучения и обеспечение качества экономического образования эпохи цифровой трансформации // Управленческое консультирование. — 2020. — № 3 (135). — С. 54–60.
3. Котляров И.Д. Проблемы регулирования нестандартных форм занятости // Journal of Economic Regulation. — 2015. — Т. 6. — № 1. — С. 55–66.
4. Медведь А.А., Медведь П.А., Миэринь Л.А. Институциональная готовность системы образования РФ к переходу на технологии креативного образования // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. — 2018. — № 4 (112). — С. 121–126.
5. Миндлин Ю.Б. Формирование основных мероприятий по совершенствованию политики Московской области в сфере привлечения трудовых ресурсов // Микроэкономика. — 2009, -№ 2, -С. 131–138
6. Плотников В.А. Пандемия Covid-19 и поведение россиян: некоторые наблюдения // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. — 2020. — № 2. — С. 19–23.
7. Плотников В.А., Нгуен В.Л. Последствия цифровизации для современного социума // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Экономика и право. — 2022. — № 1. — С. 212–215.
8. Умерова С.Э. Моделирование воспроизводства трудовых ресурсов в социально-цифровой среде // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. — 2022. — № 1 (133). — С. 195–202.
9. Устюжанина Е.В., Евсюков С.Г., Сигарев А.В., Устюжанин В.Л. Трансформация рынка труда: влияние пандемии и прогнозы на будущее // Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика. — 2021. — № 1. — С. 77–102.
10. Харламова Т.Л., Чагина Е.А. Оценка результативности программ территориальной мобильности трудовых ресурсов с позиции формирования и развития человеческого капитала // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. — 2017. — № 6 (108). — С. 52–56.
11. Шульгина Ю.В., Вертакова Ю.В., Мальцева И.Ф., Плотников В.А. Трансформация организации труда и социально-трудового мониторинга в условиях перехода на удаленную работу // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Экономика и право. — 2020. — № 11. — С. 97–102.
12. Экономические исследования: анализ состояния и перспективы развития: монография / Баклакова В.В., Беклемешев В.П., Бирюков А.Н. [и др.]. — Том 34. — Воронеж, 2014. — 307 с.

© Вертакова Юлия Владимировна (vertakova7@ya.ru), Сабынина Ольга Ивановна (olgasabin@yandex.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»



Финансовый университет при Правительстве РФ