

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНО-НАУЧНОМ ПРОЦЕССЕ УНИВЕРСИТЕТА

Ю.В. Тягунова

Поиски резервов для развития человеческих ресурсов сотрудников организаций являются актуальной задачей, которая находит свои решения как в сфере финансирования кадровых технологий, так и в сфере инвестирования в средства труда. Эффективные резервы для развития человеческого ресурса выявлены в высшем образовании, в котором студент и педагог не рассматриваются только как трудовой или экономический ресурс – они являются главными субъектами и основными объектами развития. Вместе с тем без осмысления специфики проектирования образовательно-научного процесса задача развития человеческого ресурса субъектов образования останется нерешенной. Цель работы – описать особенности развития человеческого ресурса субъектов образования (студентов и педагогов) в направленном на это образовательно-научном процессе университета. Для достижения поставленной цели были использованы методы анализа теоретических практических предпосылок, диалектический синтез понятия развития человеческого ресурса; анализ законодательных и нормативно-правовых документов в сфере высшего образования, системный анализ процесса проектирования образовательно-научного процесса. Выявлены специфические целевые, содержательные и организационные особенности проектирования, ресурсы развивающего образовательно-научного процесса университета. Впервые определено понятие развития человеческого ресурса, предложен состав человеческого ресурса субъекта образования, представлены компоненты системы проектирования образовательно-научного процесса в университете, направленного на развитие человеческого ресурса. Учет представленных особенностей развития человеческого ресурса субъектов образования может стать основой для педагогов-практиков, участвующих в создании и реализации основных образовательных программ подготовки бакалавров и магистров.

Ключевые слова: развитие человеческого ресурса, образовательно-научный процесс университета, проектирование образовательно-научного процесса.

Развитие современного общества сопровождается осознанием конечности природных ресурсов и обращением внимания к другой форме конкурентных преимуществ. Главную роль отдают ресурсам человека, выражающимся в способностях генерировать знания, создавать наукоемкие технологии и быстро воплощать новые идеи в практику. Многие государства позиционируют человеческие ресурсы как определяющий фактор своего развития. Становление новой категории – «человеческий ресурс» в социально-экономической жизни общества – требует осмысления сути и поиска путей развития человеческого ресурса.

Попытка структурировать общий перечень составляющих человеческий ресурс признаков показала, что часть из них поглощает, обобщает другие; некоторые признаки являются расширением ранее перечисленной совокупности (в экономическом и управленческом списках признаков). В итоге, применяя

правила классификации, мы получили следующий состав человеческих ресурсов:

- здоровье (физическое, социальное, психическое, в том числе интеллект);
- личные, социально приемлемые качества (предприимчивость, нравственность, креативность, организованность, коммуникабельность, ответственность, ценностные отношения и другие, востребованные социумом и др.);
- компетенции (общекультурные и профессиональные).

Названные составляющие человеческого ресурса могут так и остаться в резерве и не проявляться вовсе, проявляться невовремя, стихийно, не в полной мере. Вместе с тем человек, мотивированный на высокопродуктивную деятельность, способен увеличить свой потенциал во много раз. Мотивация может быть внешней, заключающейся в создании условий, стимулирующих проявления его резервов. Подобная мотивация может быть направлена и изнутри самого человека. Тогда

следует говорить о его способности проявлять инициативу одновременно как о составляющей человеческого ресурса и как об условии перевода резерва в ресурс [1].

Одной из составляющих человеческого ресурса является инициативность самого человека. Возможность ее проявить, а также другие условия жизнедеятельности человека способствуют актуализации человеческого потенциала и развитию как отдельных составляющих, так и всей целостности человеческого ресурса. Целесообразно согласиться с утверждением Г.Н. Серикова о том, что в благоприятных условиях развития человеческий ресурс человека набирает силу и вес, а в противоположных случаях отношения человека с окружением вызывают внутренний протест и ресурс остается лишь потенциалом. Однако как пишет исследователь, такого рода опыты отношений человека с окружением полезны тем, что побуждают его к раскрытию человеческого потенциала, опираясь на который он может разрешать противоречия между своими природоопределенными резервами и социально обусловленной реальностью [3].

Инициатива человека может базироваться на его догадке об имеющихся у него резервах или на результатах рефлексии, но она, очевидно, способствует деятельности, направленной на выявление человеком у себя скрытых резервов и использовании их как ресурсов воплощения собственной инициативы. Таким образом, инициативность как качество личности следует отнести к самостоятельной составляющей человеческого ресурса.

Итак, человеческие ресурсы – это интегративное свойство человека, основанное на резервах здоровья, компетенциях; социально-приемлемых личных качествах, необходимых ему для достижения поставленных социально-экономических целей, актуализирующееся в результате проявления человеком инициативы или помещения его в стимулирующие условия, само являющееся источником своего развития.

Развитие человеческого ресурса осуществляется целостно, то есть развиваются сразу все составляющие человеческого ресурса. Здоровье является условием активной жизнедеятельности человека, на него он опирается как на ресурс и пользуется им в течение всей жизни.

В процессе жизнедеятельности человек вынужден выстраивать отношения с социумом целесообразным образом, соблюдая нормы принятой в социуме морали, этики, встраи-

ваясь в определенную систему социальных ценностей. Такие условия способствуют развитию его личных качеств, которые также становятся ресурсом успешной жизнедеятельности человека. При этом

– социально востребованные качества развиваются активнее, встречая положительный отклик у окружения,

– неактуальные, но социально приемлемые качества могут резервироваться или развиваться менее интенсивно,

– качества, отвергаемые окружением, «прячутся».

Активная жизнедеятельность человека сопровождается и наращиванием его опыта (теоретического и практического). Речь идет о приращении компетентности человека как составной части человеческого ресурса. В зависимости от условий и содержания жизнедеятельности можно говорить об общекультурной и (или) профессиональной компетентностях.

Поскольку все составляющие человеческого ресурса могут быть развиты и способствуют достижению целей (личности, организации, социума) очевидна актуальность задачи их целенаправленного развития.

Процесс развития характеризуется переходом от одного состояния к другому, более совершенному, сопровождающимся наращиванием (в случае физического здоровья – сохранением) свойств. В развитии необходимо выделить внутренний и внешний аспекты проявления человеческого ресурса. Внутренний аспект отражен в степени выраженности каждого его компонента: здоровья, личных качеств, компетентности. Он проявляется в инициативности личности, в ее потребности осуществлять деятельность по выявлению своих ресурсов, их актуализации и использованию в достижении своих целей. Внутренняя составляющая обусловлена самоактуализацией, самоактивизацией человеческих ресурсов субъекта, побуждающих его к достижению целей. Для педагогики наиболее интересен внешний аспект. Внешний аспект определен внешними проявлениями, возникновением связей между инициативностью личности в проявлении своего человеческого ресурса и условиями, в которых эта инициативность проявляется, в том числе педагогическими. Внешняя составляющая обусловлена педагогическим взаимодействием, направленным на развитие человеческого ресурса.

Таким образом, можно сказать, что характерными особенностями развития человеческого ресурса являются:

– двуединый процесс сближения инициативности личности и условий ее деятельности, в которых человеческие ресурсы должны проявлять свою состоятельность. В результате такого сближения под воздействием самого субъекта или в результате целенаправленного педагогического влияния со стороны происходит коррекция, преобразование каждого компонента человеческого ресурса;

– дифференциация (оформление и активное проявление) компонентов человеческого ресурса и интеграция их в общую целостную характеристику субъекта;

– развитие человеческого ресурса будет продолжаться до тех пор, пока эта целостность не станет выполнять свои функции по достижению целей субъекта (организации, социума) в соответствии с его ожиданиями, то есть до наступления этапа зрелости человеческого ресурса как системы.

Таким образом, развитие человеческого ресурса – это необратимый, двуединый процесс наращивания интегративных свойств личности (здоровья, личных качеств, компетентности), их дифференциации и инициативности субъекта в деятельности, сопровождающийся установлением связей компонентов человеческого ресурса с новыми условиями деятельности, направленный на достижение целей ожидаемых личностью, организацией, социумом, имеющий внутреннюю и внешнюю составляющие.

Развитие человеческих ресурсов как деятельность – это процесс, направленный на выявление, оценку, актуализацию, применение возможностей субъекта с целью их постоянного наращивания до уровня, позволяющего достигать поставленных целей.

Сущность развития с использованием человеческих ресурсов заключается и в том, что само развитие рассматривается не только как средство, но и как цель деятельности и отдельной личности, и группы или социума.

Человеческий ресурс как целостность исполняет функцию взаимодействия людей в их социально-профессиональной деятельности. Одновременно в такой деятельности повышается ценность человеческого ресурса каждой личности.

В этом случае человеческий ресурс следует развивать непрерывно, профессионально, с учетом его стартового состояния. Кроме того,

требуется такое развитие человеческого ресурса, которое дает каждой личности возможность опережать существующую в каждый момент времени социальную потребность в компетентности, в личных качествах, в здоровье путем собственной инициативности актуализации и пользования уже имеющимся потенциалом. Наиболее очевидным, удобным средством развития человеческого ресурса видится образование [3]. Именно образование человека определяет его место в социуме и положение государства в современном мире.

Для решения этой задачи есть все предпосылки и у высшего образования.

Как известно, каждая система высшего образования основывается на культурно-исторических традициях своих государств и зависит от социально-экономических и политических условий в стране. Исследователи указывают, что в РФ процессы развития человеческого ресурса в высшей школе проявлялись через государственное регулирование и систему нормативных актов, но к началу XXI в. они утратили свою актуальность и в настоящий момент государство делегировало самим вузам решение проблемы развития человеческого ресурса в высшей школе [2].

Одной из отличительных черт современного университетского образования является сочетание фундаментальности теоретических аспектов содержания образования с поиском приложений научных знаний к решению разнообразных задач практики. Задачи высшего образования отличаются направленностью на развитие такой составляющей человеческого ресурса каждого субъекта образования, как компетентность в сфере профессиональной (будущей профессиональной) деятельности. Различны решения этой задачи в сфере высшего образования на этапах бакалавриата, магистратуры, подготовки кадров высшей квалификации.

Реализации соответствующего сочетания способствует взаимосвязь образования, науки, бизнеса в развитии человеческого ресурса студентов, педагогов, других участников образовательного процесса в университете. Целесообразно говорить не просто об образовательном, но и образовательно-научном процессе, направленном на развитие человеческого ресурса субъектов образования; главным образом, студентов и педагогов.

Основой для развития человеческого ресурса субъектов является взаимная направленность на сотрудничество в проектирова-

нии образовательно-научного процесса. Она базируется на ценностных отношениях субъектов к образованию, науке, профессии, на понимании значимости научных исследований. Следует отметить, что современные преобразования в обществе вводят в эту синергетическую схему субъектов образовательно-научного процесса третью составляющую – работодателя (в широком смысле этого слова). Это переводит масштаб диалога субъектов проектирования образовательно-научного процесса в глобальный. Образовательно-научный процесс проектируется в ходе диалога субъектов: субъекта, «производящего эту услугу», и субъекта, «потребляющего ее». Диалогичный характер образовательно-научного процесса обусловлен, во-первых, гуманистической природой субъектов, в нем участвующих, во-вторых, требованиями времени, в частности переходом к компетентностной модели образования.

Другой практической базой становятся различные функции субъектов образования в ОНП. Для студентов характерны: образовательная функция, исследовательская, функция самоуправления, коммуникативная. Они сопровождаются и многими другими, сопутствующими или сопровождающими функциями. Педагогом во взаимодействии осуществляются функции: управленческая, содейственная, образовательная, преподавательская, поисковая, гносеологическая и многие другие. Специфика университета в том, что для развития человеческого ресурса субъектов данные функции можно осуществлять только на основе партнерского взаимодействия педагогов и студентов в ходе всего ОНП.

Являясь средой для развития человеческого ресурса в его целостности, университетский образовательно-научный процесс может осуществлять свою функцию более успешно, если он соответствующим образом университетом спроектирован, то есть следует говорить о необходимости проектирования образовательно-научного процесса, направленного на развитие человеческого ресурса субъектов образования.

Очевидно, что для проектирования образовательного процесса, направленного на развитие человеческого ресурса субъектов образования, следует:

- определить субъектов проектирования,
- выявить аспекты образовательно-научного процесса, которые были бы связаны с составляющими человеческого ресурса

субъектов образования и содействовали его развитию,

- выявить из предыдущих аспектов доступные для мобильного, гибкого преобразования субъектами проектирования.

Анализ законодательных и нормативно-правовых документов в сфере высшего образования (Закон РФ «Об образовании», ФГОС ВПО РФ) позволяет отнести к субъектам проектирования образовательно-научного процесса государство, работодателей, педагогов и студентов университетов. В доказательство этого вывода следует упомянуть пункты ФГОС ВПО.

Пункт 4.3. ФГОС гласит, что «конкретные виды профессиональной деятельности, к которым в основном готовится магистр, определяются высшим учебным заведением совместно с обучающимися, научно-педагогическими работниками высшего учебного заведения и объединениями работодателей» [4].

Пункт 7.1. ФГОС разрешает «образовательным учреждениям самостоятельно разрабатывать и утверждать ООП магистратуры, которая включает в себя учебный план, рабочие программы учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей) и другие материалы, обеспечивающие воспитание и качество подготовки обучающихся, а также программы практик и научно-исследовательской работы, итоговой государственной аттестации, календарный учебный график и методические материалы, обеспечивающие реализацию соответствующих образовательных технологий» [4].

Пункт 7.10. ФГОС указывает, что «вуз обязан обеспечить обучающимся реальную возможность участвовать в формировании своей программы обучения, включая возможную разработку индивидуальных образовательных программ» [4].

Для выявления аспектов образовательно-научного процесса, содействующих развитию человеческого ресурса субъектов образования, следует обратиться к имеющимся в теории педагогики результатам исследовательских работ.

Рассматривая образовательно-научный процесс университета как педагогическую систему, мы можем выделить в ней традиционные целевой, содержательный, организационно-процессуальный и результатно-оценочный компоненты. В этой совокупности и следует искать те аспекты образовательно-научного процесса, которые могут быть сори-

ентированы проектировщиками на развитие человеческого ресурса.

Целевой компонент опирается на антропонаправленность ОНП. Антропонаправленность высшего образования как целевой ориентир государства означает, что человек есть предмет и цель образования, который обусловливает все параметры образовательного процесса. На каких бы уровнях, в каких бы формах образовательный процесс не осуществлялся, – все равно его конечным результатом станут качественные преобразования в человеке, приращение его человеческого ресурса. Очевидно, что антропонаправленность образования относится к целому ряду субъектов университета: к студенту с его образовательными и профессионально определенными потребностями, к педагогу с его потребностями в самореализации, к обществу как потребителю результатов функционирования образовательно-научного процесса университета. Увязать их позволяет опора на систему социальных ценностей. Она обусловливается не только значимостью учета закономерностей, свойственных системам, человеку в целом и социальным группам, но и предполагает выдвижение человеческого ресурса в целом на передний план.

Это означает, что цель ОНП в университете – развитие ресурсов субъекта образовательно-научного процесса. Содержательный смысл такого целеполагания – в компромиссе по отношению к личным качествам отдельного человека, групп людей, общества в целом. Компромисс между личными качествами профессорско-преподавательского состава, студентов и аспирантов и государственными приоритетами университетское образование находит в характеристиках объекта проектирования, своего главного процесса – образовательно-научного, направленного на развитие социально приемлемых личных качеств различных людей. В этом случае антропонаправленность образования проявляется в социальном признании права субъекта образования (он же субъект проектирования) опираться в целеполагании при проектировании образовательно-научного процесса на свой человеческий ресурс. Это же утверждение позволяет субъекту образования ставить целью проектирования своего образования в университете развитие своих человеческих ресурсов.

Представляя возможности преобразования содержательного компонента ОНП,

нам следует согласиться с И.О. Котляровой и Г.Н. Сериковым в том, что содержание университетского образования, сориентированное на развитие человеческого ресурса, должно подбираться преподавателем в соответствии с потребностями работодателя, выстраиваться в соответствии с компетенциями профессиональной деятельности выпускника, учитывать стартовый уровень студентов, их состояние здоровья и личные качества (гражданскую позицию, вероисповедание и др.). В содержании отражаются научные достижения (посредством междисциплинарных курсов, авторских курсов, ограниченного включения соответствующих разделов в читаемые дисциплины), включены элементы социального опыта, научно-исследовательской деятельности (задания для подготовки студентов к научному исследованию, к которым предъявляются требования преемственности, межпредметности, взаимосвязи с курсовыми и дипломными работами). Такое содержание образования пополнит личные качества субъектов образования социальными знаниями, компетентность субъектов обогатится знаниями об актуальных проблемах науки, производства, общественных отношений, здоровьесбережения людей. Хотя содержание нацелено прежде всего на развитие знаниевого компонента компетентности преподавателей и студентов, оно затрагивает и личные качества субъектов. Поэтому для предъявления студентам необходимо подбирать содержание, необходимое и достаточное для осознания ими социальной ценности человеческого ресурса и выработки отношения к человеческому ресурсу как ценности. Для этого проектируется самостоятельное освоение и вовлечение студентов в осмысление актуальных проблем бизнеса, относящихся к экономии человеческих ресурсов, в креативный поиск их решения [3].

Отобранное содержание образования должно быть посильным для освоения студентами, чтобы его изучение не сопровождалось потерей здоровья. Содействие преподавателей в применении студентами усвоенного содержания к решению конкретных проблем науки, бизнеса, общественных отношений, здоровьесбережения граждан и станет фактором развития человеческого ресурса субъектов.

В организационном компоненте ОНП университет вправе принимать ту последовательность изложения содержания образова-

ния, которая предполагает наиболее успешное развитие человеческого ресурса: готовность к исполнению профессиональных компетенций, удовлетворенность балансом личных и социальных ценностей и здоровьесбережение.

Практика показывает, что этого можно достичь, если содержание образования:

- организовано на межпредметной основе,
- направлено на имитацию (в какой-то части, и на осуществление) решения задач развития человеческого ресурса в бизнесе, науке, социальных аспектах здоровьесбережения,
- отвечает актуальным потребностям производства,
- учитывает индивидуальные особенности студентов,
- тесно связано с их самостоятельной деятельностью,
- способствует развитию нравственной позиции студентов относительно продолжения образования и исполнения профессиональных компетенций в будущей профессиональной деятельности.

Отобранное подобным образом содержание образования следует дополнить практическим опытом его применения в рамках предполагаемого взаимодействия студентов и педагогов. При этом во взаимодействии между студентами и профессорско-преподавательским составом университета осуществляется решение образовательно-исследовательских задач; для обсуждения предьявляются актуальные проблемы научных исследований (связанные с будущей профессионально-социальной деятельностью).

Таким образом, именно в процессе взаимодействия с преподавателями студенты должны получить личный опыт применения усвоенного содержания в создаваемых педагогом практических ситуациях. Тем самым создаются условия для развития человеческого ресурса студента: его компетенций, личных качеств, здоровья в педагогически сопровождаемом ОНП.

Реализация спроектированного ОНП в университете возможна только высококвалифицированными педагогами. Таким образом, методологическая культура, готовность преподавателя высшей школы сочетать научную и педагогическую деятельность к организации и осуществлению ОНП, владение современными технологиями ОНП, в том числе технологиями оказания педагогического сопровождения развития человеческого ресурса сту-

дента должны быть одной из квалификационных характеристик педагогов университета, поскольку являются условиями осуществления проекта образовательно-научного процесса вуза.

Логика педагогического сопровождения развития человеческого ресурса студентов в ОНП должна выстраиваться с учетом их начального уровня инициативности в самостоятельной работе. От этого зависит распределение компетенций в учебно-педагогическом взаимодействии, поскольку наделять студентов можно только теми образовательными компетенциями, которые они могут самостоятельно исполнять. Поскольку исполнение компетенций человеком зависит и от его нравственной позиции, следует увязать учебно-педагогическое взаимодействие с воспитанием социально-ценностного отношения студентов к исполняемым компетенциям, к здоровью как в образовательном процессе, так и в будущей профессиональной деятельности.

В таком случае педагогическое сопровождение развития человеческого ресурса в ОНП исполняет и функции воспитания социально и лично ценной нравственной позиции студентов.

Такая организация содержания образования и учебно-педагогического взаимодействия в его освоении предполагает поэтапное движение к цели – развитию человеческого ресурса субъектов образования: устанавливаются этапы ОНП, определяются цели, которых предполагается достичь к окончанию каждого этапа. Эти цели обуславливаются не только общими целями ОНП, но и состоянием человеческого ресурса субъектов на каждом этапе. Им же определяются отбор содержания образования и его организация. Переходы от этапа к этапу целесообразно осуществлять с учетом фактических изменений в состоянии человеческого ресурса. При этом направленность образовательного процесса в университете на развитие человеческого ресурса студентов не должна осуществляться универсально. Каждое направление профессионального образования как на уровне бакалавриата, так и на уровне магистратуры предполагает специфику профессиональной деятельности будущего выпускника, а значит и средств развития человеческого ресурса. Соответствующая специфика должна определенным образом фиксироваться в методическом замысле ОНП.

Оценка качества результатов реализации образовательно-научного процесса, разви-

вающего человеческий ресурс довольно затруднительна. Во-первых, результаты отсрочены во времени. Во-вторых, их качество зависит не только от субъектов ОНП, но и от условий его реализации, напрямую не связанных с образованием: социально-экономических, демографических, политических и др.

Определенно в качестве личностно и социально интегрированного результата ОНП выступает часть человеческого ресурса, а именно профессиональная компетентность на определенном уровне. Именно университет, выдавая документ о присвоении той или иной профессиональной квалификации, подтверждает профессиональную компетентность выпускника и делает ее составляющей человеческого ресурса. Профессиональная компетентность может находиться на нескольких уровнях.

Признаками первого уровня «знает» в компетентности являются: высокая доля теоретических знаний об объектах будущей профессиональной деятельности, высокий уровень научности знаний; обобщенность знаний; широкий диапазон потенциальной практической применимости знаний; сформированность научного мировоззрения, включающего также систему личных ценностей, достаточно глубокие метанаучные знания. Такого рода знания, усвоенные студентами, характеризуют знания теории и практики профессиональной деятельности как составные части профессиональной компетентности.

Признаком второго уровня «умеет» может считаться наличие опыта применения знаний в собственной учебно-профессиональной деятельности, связанной с будущей профессией. Об уровне «умеет» в компетентности свидетельствуют намерения студентов применять полученные знания и опыт в предстоящей профессиональной деятельности, понимание студентами возможностей интерпретации фундаментальных знаний, их конкретизации и наличие первичного опыта осуществления такого рода применений, как предпосылки реализации ими профессиональных компетенций.

Третий уровень профессиональной компетентности – способность и готовность к научно-исследовательской деятельности (далее НИД) в сфере профессиональной деятельности. Этот уровень описывается глубоким усвоением и способностью воспроизводить сведения о науке, соотношении науки с другими сферами человеческой деятельности, прежде

всего в рамках профессиональной деятельности; об уровнях научно-исследовательской деятельности – методологическом, фундаментальном, прикладном; о методах научно-исследовательской деятельности; о научном жанре речевой деятельности; об управлении научно-исследовательской деятельностью; сознательно соотносить получаемую информацию о НИД с личными ценностями, научной картиной мира, личным мировоззрением, направленностью личности на НИД [2, 3]. В своей кульминации этот уровень проявляется как активная позиция студентов в отношении теоретических знаний о научно-исследовательской деятельности. Активная позиция выражается в потребности студентов проявить себя в исследовании, в их субъектности при принятии соответствующих решений. Одновременно действенность базируется на первичном накопленном опыте осуществления операциональной стороны исследования, соответствующего речевого поведения управления НИД.

Четвертый уровень «владеет» – ожидаемый результат ОНП, направленного на развитие человеческого ресурса – формирование умений самоуправления в профессиональной деятельности. Этот результат неотделим от готовности к НИД. Здесь, по мнению исследователей НИД, – содержание образовательно-научной деятельности, а управление – ее сопровождение, метадеятельность. Уровень проявляется в способностях студентов к самостоятельному проектированию, организации, исполнению компетенций, оформлению результатов профессиональной деятельности.

Однако компетентность как часть человеческого ресурса выпускника нельзя рассматривать в отрыве от здоровья и личных качеств, которые претерпевают изменения в ОНП и также значимы во время профессиональной деятельности. По мнению работодателей, интеграция образования и науки в реализации различных аспектов образовательной программы, организационная культура университета, его ценности и традиции, режим занятий играют важнейшую роль в наращивании всего человеческого ресурса студента: сохраняют и укрепляют его здоровье, формируют определенный набор социально-приемлемых личных качеств, что является конкурентным преимуществом выпускника. Поэтому при проектировании ОНП в университете целесообразно вести речь о всей цело-

стности свойств, необходимых выпускнику в социально-экономической деятельности – о его человеческих ресурсах. Весь человеческий ресурс становится результатом образования. Следует учитывать и тот факт, что вместе с формальным ОНП в период обучения в вузе осуществляется и самообразование, параллельное обучение на различных курсах, влияние семьи, окружающей среды и т. п., которые также формируют компоненты человеческого ресурса выпускников.

Такой ОНП действует на развитие человеческих ресурсов по-разному на каждом уровне. Поскольку образовательно-научный процесс университета затрагивает область всех отношений человека, имеющих отношение к его развитию, в качестве результата развития человеческого ресурса:

- на индивидуальном уровне он имеет индивидуализацию – интеграцию человека с самим собой;
- на групповом уровне он имеет персонализацию – интеграцию человека с другими людьми;
- на социальном уровне он имеет социализацию – это интеграция человека с внешним миром.

Приведенные аргументы вполне убедительны: ОНП университета способен целенаправленно развивать человеческий ресурс субъектов, в частности, формировать компетентность выпускника, укреплять его (сохранять) здоровье, развивать личные качества. В человеческом ресурсе опосредованно отражены результаты специальным образом спроектированного ОНП. Предприятия, в свою очередь, оценивают эти результаты в виде более высоких стартовых зарплат и других условий найма выпускников.

Представленная характеристика направ-

ленного на развитие человеческого ресурса ОНП может стать общим основанием решения задач университетского образования. Его можно пользоваться и на ступени бакалавриата, и в магистратуре.

В то же время, направленность ОНП на развитие человеческого ресурса является лишь одной из задач университетского образования. То есть ОНП не сводится к решению соответствующей задачи. Ее необходимо решать в комплексе с другими задачами, поставленными перед университетским образованием в целом и перед каждым его направлением и уровнем (ступенью).

Литература

1. Волкова, М.А. Личные ресурсы студента как объект самоуправления / М.А. Волкова // Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки». – 2010. – Вып. 10. – № 36 (212). – С. 47–51.

2. Волошина, И.А. Формирование компетенций управления НИОКТР в Национальном исследовательском университете как критерий качества дополнительного образования / И.А. Волошина, И.О. Котлярова // Наука ЮУрГУ: материалы 66-й науч. конф., Челябинск, 14–17 апр. 2014 г. – Челябинск: Издат. центр ЮУрГУ. – С. 489–495.

3. Котлярова, И.О. Проектирование образовательно-научного процесса в университете / И.О. Котлярова, Г.Н. Сериков, Ю.В. Тягунова. – Челябинск: Издат. центр ЮУрГУ, 2012. – 217 с.

4. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 050100 Педагогическое образование (квалификация (степень) «бакалавр»). – <http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgos/5/20111207163943.pdf>.

Тягунова Юлия Владимировна, кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры безопасности жизнедеятельности, Южно-Уральский государственный университет (Челябинск), ule44ka74@mail.ru.

Поступила в редакцию 28 августа 2014 г.

DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES IN EDUCATIONAL AND SCIENTIFIC PROCESS OF UNIVERSITY

Yu.V. Tyagunova, South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation, ule44ka74@mail.ru

The development of human resources is an actual task that can be solved via professional development financing and via investing into work equipment. Only for a higher education institution where students and teachers aren't just taken as a labor or economic resource but considered to be the main subjects of the educational process the human resource development may be efficient. To solve the problem of human resource development at university it is needed to define the specifics of educational and scientific process design. The paper aimed to describe the specifics of human resources development in the educational and scientific process of a university. The analysis of theoretical prerequisites, dialectic synthesis of the concept of human resource development, the analysis of legislative and normative documents in the sphere of higher education, the system analysis of design of educational and scientific process were used to solve the task. Specifics of the purposes, content and design stages of human resource development at university were described. The concept of "human resource development" is defined, the structure of human resources of the education participants is offered, the components of educational and scientific process design at university are presented. The specifics of the human resource development at an educational institution can become the basis for the educators participating in Bachelor's and Master's education programmes design and implementation.

Keywords: human resource development, educational and scientific process, design of educational and scientific process.

References

1. Volkova M.A. [Personal Resources of Student as an Object of Self-Management]. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Education. Pedagogy*, 2010, iss. 10, no. 36 (212), pp. 47–51. (in Russ.)
2. Voloshina I.A., Kotlyarova I.O. [Formation of Management Competencies NIOKTR at the National Research University as a Criterion for the Quality of Additional Education]. *Nauka YuUrGU: materialy 66-y nauchnoy konferentsii* [Science of SUSU: Proceedings of the 66th Scientific Conference]. Chelyabinsk, South Ural St. Univ. Publ., 2014, pp. 489–495. (in Russ.)
3. Kotlyarova I.O., Serikov G.N., Tyagunova Yu.V. *Proektirovanie obrazovatel'no-nauchnogo protsessa v universitete* [Designing of the Educational and Scientifically Process at University]. Chelyabinsk, South Ural St. Univ. Publ., 2012. 217 p.
4. *Federal'nyy gosudarstvennyy obrazovatel'nyy standart vysshego professional'nogo obrazovaniya po napravleniyu podgotovki 050100 – teacher education (kvalifikatsiya "bakalavr")*. [Federal State Educational Standard of Higher Education in the Direction of Preparation 100400 – Tourism (qualification "Bachelor")]. Available at: <http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgos/5/20111207163943.pdf>.

Received 28 August 2014