

УДК 378

## МНОГОУРОВНЕВАЯ ПОДГОТОВКА КАДРОВ СРЕДСТВАМИ РЕСУРСНОЙ ИНТЕГРАЦИИ КОЛЛЕДЖА, ВУЗА И ПРЕДПРИЯТИЯ

<sup>1</sup>Сергеева С.В., <sup>2</sup>Воскресасенко О.А.

<sup>1</sup>ФГБОУ ВО «Пензенский государственный технологический университет»,  
Пенза, e-mail: sergeeva@penzgtu.ru;

<sup>2</sup>ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет», Пенза, e-mail: voskr99@rambler.ru

В статье актуализируется насущная проблема, связанная с многоуровневой подготовкой кадров средствами ресурсной интеграции колледжа, вуза и предприятия. Раскрывается роль человеческих ресурсов как главной ценности и важного ресурса любой структурной организации, ключевого фактора, обеспечивающего переход экономики государства на инновационный тип развития. Характеризуются принципы управления человеческими ресурсами (системности, многообразия, открытости, учета индивидуально-психологических качеств людей, учета социально-психологических основ развития коллектива, преемственности и опоры на традиции, корпоративной культуры), обеспечивающие эффективную подготовку кадров для высокотехнологичного производства средствами ресурсной интеграции колледжа, вуза, предприятия. В рамках авторской концепции «Реализация непрерывного образования в техническом вузе как многоуровневом образовательном комплексе» представлена разработанная программа «Многоуровневая подготовка кадров для высокотехнологичного производства средствами ресурсной интеграции колледжа, вуза и предприятия», ориентированная на создание единого образовательного пространства, учитывающего запросы личности и потребности рынка труда, перспективы развития высокотехнологичного производства в регионе. Структурно программа включает цель, задачи, принципы, этапы и ожидаемый результат. Она построена в соответствии с принципами: многоуровневости и непрерывности, интеграции, мобильности, открытости и социального партнерства.

**Ключевые слова:** кадры, многоуровневая подготовка, многоуровневая образовательная организация, ресурсная интеграция, человеческие ресурсы, принципы, программа

## MULTILEVEL STAFF TRAINING BY MEANS OF RESOURCE INTEGRATION OF A COLLEGE, HIGHER EDUCATION INSTITUTION AND ENTERPRISE

<sup>1</sup>Sergeeva S.V., <sup>2</sup>Voskresasenko O.A.

<sup>1</sup>Penza State Technological University, Penza, e-mail: sergeeva@penzgtu.ru;

<sup>2</sup>Penza State University, Penza, e-mail: voskr99@rambler.ru

The article deals with the problem of multilevel staff training by means of resource integration of a college, higher education institution and enterprise. The authors show the role of human resources as the main value and an important resource of any structural organization, the key factor ensuring the transition of the state economy to an innovative type of development. The principles of human resources management (a system-based approach, diversity, openness, individual psychological qualities of people, social and psychological foundations of the development of staff, continuity and reliance on traditions, corporate culture) are characterized. They ensure the effective training of staff for high-tech production by means of resource integration of a college, higher education institution and enterprise. Within the framework of the author's concept «The realization of continuous education in a technical university as a multilevel educational complex» there is a developed program «Multilevel staff training for high-tech production by means of resource integration of a college, university and enterprise» aimed at the creating a unified educational space that takes into account the needs of the individual and the needs of the labor market, prospects for the development of high-tech production in the region. Structurally the program includes the goal, tasks, principles, stages and expected result.

**Keywords:** staff, multilevel training, multilevel educational organization, resource integration, human resources, principles, program

В условиях внедрения федеральных государственных образовательных стандартов последнего поколения, регулирующих и регламентирующих содержание образования, актуализируется необходимость интеграции усилий учреждений среднего профессионального (СПО), высшего образования (ВО) и предприятий по качественной подготовке высококвалифицированных, профессионально мобильных, владеющих своей профессией на уровне международных стандартов и готовых к постоянному профессиональному росту кадров.

Совершенствование процесса функционирования образовательных организаций уровня СПО и ВО в данных условиях и в соответствии с приоритетными направлениями развития системы образования РФ реализуется с учетом потенциальных возможностей социального партнерства, сетевого взаимодействия и ресурсной интеграции как механизмов его осуществления. Этими обстоятельствами обусловлена необходимость концентрации всех видов ресурсов образовательных организаций и ресурсов представителей производственной сферы для организации подготовки ка-

дров, отвечающих запросам современного рынка труда.

Ресурсная интеграция колледжа (уровень СПО), вуза (уровень ВО) и предприятия представляет собой объединение всех типов образовательных ресурсов. Среди них важное место занимают такие образовательные ресурсы, как кадровые, учебно-методические, материально-технические и информационные. Они основаны на единстве педагогических и производственных факторов, играющих важную роль в обеспечении качества многоуровневой подготовки кадров для высокотехнологичного производства. Одновременно они способствуют успешному социально-профессиональному становлению и развитию личностных ресурсов и обновлению механизмов социального партнерства в условиях многоуровневого профессионального образования [1–4].

Закономерным является обращение к проблеме человеческих ресурсов. Это объясняется тем, что человек выступает определяющей ценностью и значимым ресурсом любого учреждения или организации, ключевым фактором, обеспечивающим переход экономики государства на путь инновационного развития.

В этой связи цель исследования – проектирование программы осуществления многоуровневой подготовки кадров средствами ресурсной интеграции колледжа, вуза и предприятия. В качестве методов исследования выступили общепринятые теоретические методы анализа и синтеза, обобщения и систематизации.

#### **Результаты исследования и их обсуждение**

Как показал анализ философской и социологической литературы, понятие «человеческие ресурсы» (иначе «человеческий капитал») предполагает рассмотрение группы лиц, объединенных между собой по профессиональным и иному характеру признакам. В психолого-педагогической литературе данное понятие определяется как комплекс разноплановых качеств людей, которые обуславливают их принадлежность к той или иной профессии, трудоспособность и готовность к созданию материальных и духовных благ. Именно человеческие ресурсы выступают в качестве обобщенного показателя развития производства этих благ.

Профессионализм в управлении человеческими ресурсами в большинстве своем определяет качество подготовки кадров средствами ресурсной интеграции колледжа, вуза и предприятия, а следовательно,

востребованность выпускников на рынке труда и их компетентность в профессиональной деятельности в соответствии с требованиями современного инновационного производства. Необходимость определения путей результативного управления человеческими ресурсами в многоуровневом образовательном учреждении обуславливает целесообразность выбора ключевых принципов, положенных в основу данного процесса. Как показывает опыт, наиболее значимыми среди них выступают такие принципы, как системность, многообразие, открытость, учет индивидуально-психологических качеств людей, учет социально-психологических основ развития коллектива, преемственность и опора на традиции, корпоративная культура.

Принцип системности подразумевает комплексное видение субъекта управления, когда отдельные компоненты системы управления (цель деятельности, пути её достижения и развития, ресурсы, структура, взаимосвязь с другими системами) рассматриваются всесторонне, целостно и самостоятельно. В соответствии с данным принципом система управления человеческими ресурсами в многоуровневом образовательном учреждении должна быть ориентирована на регулярное обновление комплекса мероприятий, проводимых с педагогическими кадрами для их личностного и профессионального развития. В этой связи важным аспектом деятельности управления человеческими ресурсами выступает совершенствование его ключевых механизмов (планирования, организации и стимулирования работы), особенно на каждом из уровней СПО и ВО, в соответствии со структурой многоуровневого образовательного учреждения.

Принцип многообразия нацелен на решение проблем, связанных с необходимостью организации разнопланового взаимодействия колледжа, вуза и предприятия в условиях ресурсной интеграции. Подобного рода взаимодействия неизбежно возникают в процессе принятия управленческих решений как в ходе планирования, так и в процессе его организации и осуществления. Это обусловлено наличием существенного числа подсистем, сложностью их организационной структуры, включающих в себя вертикальные и горизонтальные связи элементов в соответствии с разнопланово выполняемыми ими функциями. Наиболее сложным и требующим особого подхода выступает процесс построения взаимодействий педагогических кадров, которые в условиях многоуровневого образовательного учреждения имеют

разный возрастной ценз, социально-профессиональный статус и опыт профессиональной деятельности, с работодателями. Реализация принципа многообразия предполагает умелую координацию всех служб многоуровневого образовательного учреждения, а также консолидацию усилий всех субъектов, участвующих в процессе взаимодействия, их активность, компетентность в принятии конструктивных решений и умение уважать позицию, отличную от собственной.

Принцип открытости ориентирует на учет входов (т.е. ресурсов системы) и выходов (т.е. конечного продукта системы). При помощи входов реализуется воздействие среды на систему. В свою очередь, через выходы уже сама система воздействует на среду. Данный принцип предполагает использование внешних и обратных связей в системе ресурсной интеграции колледжа, вуза и предприятия на максимальном уровне. Прозрачность при организации и осуществлении управления человеческими ресурсами в такой системе усиливает результат многоуровневой подготовки кадров, обеспечивая его эффективность.

Индивидуально-психологический аспект в человеческих ресурсах выступает значимым. Это определяет необходимость реализации наряду с вышеназванными принципами принципа учета индивидуально-психологических качеств людей в процессе управления ими. Для успешной реализации на практике названного принципа важно учитывать такие качества человека, как темперамент, характер, отношение к своей личности, волевые качества и свойства. Важная задача руководителей организаций (колледжа, вуза и предприятия), участвующих в многоуровневой подготовке кадров, осуществляющих управление человеческими ресурсами не только учитывать индивидуально-психологические качества людей, но и принимать действенное участие в их развитии, создавая благоприятные для этого условия. Как показывает опыт, учет психологических факторов выступает действенным средством оказывающим влияние на качество управления, способствует наиболее полному раскрытию человеческих ресурсов и повышению эффективности корпоративного управления.

Следующим выступает принцип корпоративного управления. В основе данного принципа лежит корпоративная культура, включающая в себя традиции учебного учреждения, установки и принципы поведения его субъектов, а также особую психологическую атмосферу взаимодействия. Корпоративное управление, основанное на

корпоративной культуре, формируется годами и во многом зависит от администрации учебного учреждения. Без уважения к традициям невозможно конструктивно решить стоящие перед учебным учреждением задачи, связанные с многоуровневой подготовкой будущих специалистов. Умелое сочетание взаимодействия «старых» и «новых» педагогических кадров открывает возможности для использования профессионального и жизненного опыта первых и инновационного мышления вторых.

Представленные выше принципы управления человеческими ресурсами в многоуровневом образовательном учреждении создают благоприятные условия для профессиональной подготовки кадров средствами ресурсной интеграции колледжа, вуза, предприятия. Их осуществление обусловлено внутренними и внешними связями структурных компонентов системы «колледж – вуз – предприятие». Внутренние связи включают преемственность содержания образования и средств его реализации на уровне СПО и ВО, а внешние – объединение ресурсов колледжа, вуза, предприятия.

В связи с актуальностью проблемы интеграции усилий колледжа, вуза и предприятия по профессиональной подготовке будущих специалистов спроектирована программа «Многоуровневая подготовка кадров для высокотехнологичного производства средствами ресурсной интеграции колледжа, вуза и предприятия» в рамках концепции, разработанной авторами «Реализация непрерывного образования в техническом вузе как многоуровневом образовательном комплексе» [5].

В качестве цели разработанной программы выступает: формирование в многоуровневом образовательном учреждении образовательной среды, отвечающей запросам личности и современного рынка труда, учитывающей стратегию регионального развития высокотехнологичного производства.

Задачи программы:

1. Обоснование возможностей ресурсной интеграции колледжа, вуза, предприятия как средства повышения качества многоуровневой подготовки кадров для высокотехнологичного производства в системе непрерывного технического образования.

2. Выявление и создание организационно-педагогических условий эффективной организации процесса многоуровневой подготовки кадров средствами ресурсной интеграции колледжа, вуза, предприятия.

3. Реализация комплекса мер, направленных на развитие сетевого взаимодействия в системе «колледж – вуз – предприятие» в целях повышения качества

многоуровневой подготовки кадров для высокотехнологичного производства.

Принципы построения и реализации программы: многоуровневости и непрерывности; интеграции; мобильности; открытости; социального партнерства.

*Реализация программы осуществляется в несколько этапов:* диагностический, созидательно-преобразующий и оценочно-результативный.

На диагностическом этапе обосновываются возможности ресурсной интеграции колледжа, вуза, предприятия как средства повышения качества многоуровневой подготовки кадров для высокотехнологичного производства в системе непрерывного технического образования.

На созидательно-преобразующем этапе проводится непосредственная деятельность по осуществлению многоуровневой профессиональной подготовки кадров для обеспечения нужд высокотехнологичного производства в условиях региона средствами ресурсной интеграции колледжа, вуза, предприятия. Данная деятельность предполагает:

- координацию усилий всех субъектов по использованию образовательных ресурсов (учебно-методических, информационных, материально-технических, кадровых) колледжа, вуза, предприятия в процессе многоуровневой профессиональной подготовки кадров для высокотехнологичного производства;

- совершенствование основных образовательных программ с учетом требований ФГОС, учебных планов, рабочих программ дисциплин, нацеливающих на профессиональную подготовку профессионально мобильных и готовых к постоянному профессиональному росту инженерно-технических кадров;

- организацию образовательного процесса на основе его построения с учетом горизонтальных и вертикальных связей;

- подготовку социально мобильного будущего выпускника посредством параллельного освоения основных образовательных программ СПО и ВО;

- тесную взаимосвязь практико-ориентированной и фундаментальной профессиональной подготовки кадров в условиях образовательной вертикали;

- использование вариативной части учебных планов в рамках социального заказа конкретного работодателя (с учётом модернизации базовых отраслей экономики и, в этой связи, обновления оборудования и техники на производстве);

- акцентирование внимания на практической направленности профессиональной

подготовки кадров в образовательном процессе на уровне СПО и ВО;

- включение в образовательный процесс программ дополнительного образования, позволяющих одновременно осваивать учебные программы в соответствии с получаемой квалификацией и будущей профессиональной деятельностью;

- широкое применение в образовательном процессе информационно-коммуникационных технологий, позволяющих моделировать технологические процессы на современном производстве;

- разработку и обновление учебного и методического оснащения с учетом требований ФГОС и запросов работодателей;

- совершенствование мониторинга качества обучения на основе организации учебного процесса с использованием модульно-рейтинговой технологии на каждом уровне непрерывного образования в техническом вузе как многоуровневом образовательном комплексе;

- построение системы сетевого взаимодействия «колледж – вуз – предприятие» и регулярное её обновление на основе требований ФГОС и работодателей к содержанию профессиональной подготовки кадров, их участия в развитии структуры многоуровневого образовательного учреждения, переподготовке и повышении квалификации инженерно-технических работников и рабочих кадров и др.;

- определение спектра востребованных на региональном рынке труда образовательных услуг, систематическое обновление информационной базы об оказываемых многоуровневым образовательным учреждением услугах на основе его мониторинга;

- проведение вместе с работодателями, представителями власти региона, бизнеса и науки комплекса тематических мероприятий (конференций, круглых столов, стажировочных площадок, телемарафонов, телемостов) по актуальным проблемам профессионального образования, связанного с совершенствованием профессиональной подготовки кадров.

На оценочно-результативном этапе обобщаются, систематизируются, обрабатываются полученные данные, а также разрабатываются учебно-методические материалы по использованию возможностей ресурсной интеграции колледжа, вуза, предприятия в процессе многоуровневой подготовки кадров для высокотехнологичного производства. Содержание деятельности на данном этапе включает в себя:

- коррекцию образовательных программ с учетом специфики процесса профессиональной подготовки обучающихся



на уровнях СПО и ВО в условиях многоуровневого образовательного учреждения;  
– разработку учебно-методических изданий, используемых в процессе многоуровневой подготовки кадров для высоко-технологичного производства.

#### Выводы

Таким образом, рассмотрение человека в качестве определяющей ценности и значимого ресурса образовательной организации определило необходимость проектирования программы осуществления многоуровневой подготовки кадров средствами ресурсной интеграции колледжа, вуза и предприятия. В качестве ожидаемого результата её реализации выступает сформированная в многоуровневом образовательном учреждении образовательная среда, отвечающая запросам личности и современного рынка труда.

*Публикация подготовлена в рамках поддержанного РГНФ научного проекта № 16-16-58004.*

#### Список литературы

1. Назаренко А.В., Мишин А.В. Стратегическое партнёрство «вуз – предприятие» как условие эффективной подготовки обучающихся // Развитие непрерывного образования в техническом вузе как многоуровневом образовательном комплексе: сборник трудов Международной научно-практической конференции (Пенза, 29 мая 2017 г.). Прага: Vedecko vydavateľske centrum «Sociosfera-CZ», 2017. С. 44–47.
2. Назаренко А.В., Мишин А.В. Взаимодействие образовательных учреждений и производственных предприятий как основа системы непрерывного образования // Развитие непрерывного образования в техническом вузе как многоуровневом образовательном комплексе: сборник трудов Международной научно-практической конференции (Пенза, 29 мая 2017 г.). Прага: Vedecko vydavateľske centrum «Sociosfera-CZ», 2017. С. 28–31.
3. Гребенщикова А.В. Сетевое взаимодействие в образовании: философские подходы к сущности взаимодействия // Профессиональный проект: идеи, технологии, результаты. 2014. № 2 (15). С. 17–15.
4. Щебельская Э.Г. Типология условий управления сетевым образовательным взаимодействием в системе образования // Вестник ТОГорПО. 2016. № 1 (33). С. 57–60.
5. Сергеева С.В., Воскресенко О.А. Концепция развития непрерывного образования в техническом вузе как многоуровневом образовательном комплексе // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 1; URL: [www.science-education.ru/115-11257](http://www.science-education.ru/115-11257) (дата обращения: 24.09.2018).