

Технология развития человеческого потенциала в условиях системы образования закрытого типа

Научный руководитель – Грошева Любовь Игоревна

Самолов Алексей Владимирович

Студент (специалист)

Тюменское высшее военно-инженерное командное училище (военный институт) имени маршала инженерных войск А.И. Прошлякова, Гуманитарных наук, Гуманитарных и общенаучных дисциплин, Тюмень, Россия

E-mail: Samolov05@rambler.ru

С точки зрения социума человеческий потенциал позиционируется как движущая сила общественного прогресса. Иными словами, человеческий потенциал представляет собой все возможности человека (или общества в целом), определяющие его предельную продуктивность [1, с. 34]. Он формируется на основе тесного влияния и взаимодействия как внутренних, так и внешних факторов: семья, экономика, общественные отношения, связи и многое другое [2, с. 75].

Качество человеческого потенциала включает физическое, духовно-нравственное и социально-профессиональное развитие людей. Раскрывая возможности реализации людей в производственной, социально-культурной и общественной жизни, качество человеческого потенциала выступает как интегральная характеристика жизни людей, их взаимодействия с социальным окружением и государством и отражает степень социальной свободы человека.

Человеческий потенциал в системе военного образования посредством специализированных образовательных организаций, либо в рамках срочного призыва, обусловлены своим специфическим набором факторов.

- 1) Получение профессиональных знаний и навыков - военной и гражданской специализации.
- 2) Формирование трудовых навыков (бытовой ремонт, самооборона, выносливость).
- 3) Навыки самообеспечения и самоорганизации бытовой жизни
- 4) Формирование коммуникативных навыков
- 5) Культурно-нравственное развитие, представленное участием курсантов в организации культурно-массовых мероприятий, военно-научной деятельности и т.д.

С целью определения структуры технологии формирования человеческого потенциала военной молодёжи в августе-декабре 2017 года было проведено пилотажное исследование методом анкетирования. В ходе исследования были опрошены: 344 курсанта, обучающихся в Тюменском ВВИКУ в возрасте 18-25 лет, а также 257 студентов гражданских вузов в аналогичной возрастной категории.

Ранжирование по уровню значимости составляющих факторов развития человеческого потенциала показало некоторые расхождения между военными и гражданскими молодыми людьми.

Наиболее значимым ориентиром в развитии молодёжи обе группы отметили образование (32 %), что объяснимо краткосрочными и среднесрочными целями, связанными с окончанием вуза. При этом в открытых вопросах военная молодёжь в большей степени ориентировалась на качество специальных знаний и дополнительные навыки в сфере

управления и коммуникаций, в то время как студенты предпочитали специализированные направления обучения (курсы английского, MBA).

Значительное расхождение наблюдалось в приоритетах относительно здоровья, как составного элемента потенциала. Если для военных данный вопрос имел высокое значение (30 %), то студенты отнеслись к нему более скептически (18%). При этом курсанты отмечали, что особую роль для них играет возможность сохранения здоровья при условии высоких нагрузок.

Значимость карьеры как результирующего показателя потенциала была оценена студентами в 26,7 % случаев, в то время как курсанты среди главных приоритетов видели карьерный рост гораздо реже - 7 %. Данный факт во многом обусловлен устойчивостью военной иерархии и, как следствие, некоторыми гарантиями в должностном продвижении.

Анализ наиболее значимых аспектов человеческого потенциала в достижении успеха показал, что военная молодёжь отдаёт приоритеты работе над собой (54 % против 38 % у студентов), способности к коммуникациям (18 % против 42 % у студентов), в то время как природные задатки рассматриваются как менее значимые (4%), в то время как их наличие студенты считают более необходимым - 31 %. Однако роль внешней поддержки в ходе развития более высоко оценивалась военными - 22 % против 13 % у студентов. Таким образом, рассматривая талант как вспомогательный фактор, военные молодые люди в большей мере ориентировались на достижение успеха посредством собственных усилий и поддержки значимого окружения.

На основе полученных данных, в Тюменском ВВИКУ при участии автора была разработана и внедрена технология развития человеческого потенциала, построенная на трёх содержательных модулях.

Теоретико-образовательный модуль, содержание которого заключалось в соединении дисциплин посредством взаимных отсылок к заданиям, примерам и практическим навыкам. Также в его состав были включены компоненты самообразования при поддержке научных руководителей, которые предоставляли дополнительную информацию по интересующим вопросам, а также по профилактике возможных заболеваний, связанных с академической деятельностью. Реализация данного модуля производилась на начальном этапе развития курсанта.

Теоретико-коммуникативный модуль, а рамках которого уделялось внимание развитию навыков адаптации к изменяющимся условиям, медиации и решения конфликтов (внутренних и внешних) в ходе специальных тренингов и мастер-классов.

Научно-прикладной модуль содержал созидательную основу деятельности курсантов. На данном этапе определялись проблемы, к решению которых было необходимо применить полученные ранее знания. Результаты разработок реализовывались в форме патентов и участия в научных мероприятиях различного рода. При этом, специализирующиеся на отдельных темах курсанты (семья, политические конфликты) транслировали полученные знания посредством совместных коммуникативных площадок (круглых столов, общения в режиме «печа-куча»).

В результате действия трёхмодульной системы наблюдалось значительное повышение интереса обучающихся к межличностной коммуникации и формированию эффективного социального капитала. Устранение пробелов в знаниях касательно насущных жизненных проблем сформировало более устойчивые ориентиры относительно долгосрочного планирования (если до внедрения технологии чётко определённые долгосрочные планы фиксировались у каждого десятого, то после реализации модели в течение трёх месяцев показатель повысился до 30 %). Несмотря на тот факт, что апробация модели продолжается, полученные результаты позволяют говорить о её эффективности в рамках образовательной организации закрытого типа.

Источники и литература

- 1) Абдалхуссейн А.А.Д., Санталова М.С. Человеческий потенциал и человеческий капитал в производственной деятельности предприятия // Социально-экономические явления и процессы. 2013. №6.
- 2) Мудрецов А.Ф. Человеческий потенциал устойчивого развития // РППЭ. 2016. №8 (70).: 01.03.2018).