

# Трансформация подготовки управленческих кадров на этапе цифровизации экономического и социального развития общества



**КОСТЮК**  
**Наталья Васильевна,**  
доктор педагогических наук, профессор кафедры педагогики и психологии Кемеровского государственного института культуры, Кемерово



**ПАНИНА**  
**Татьяна Семеновна,**  
доктор педагогических наук, профессор, руководитель Института дополнительного профессионального образования Кузбасского государственного технического университета имени Т. Ф. Горбачева, Кемерово



**ПАХОМОВА**  
**Елена Алексеевна,**  
доктор педагогических наук, доцент, профессор интегрированной базовой кафедры профессионально-педагогического образования Российского государственного профессионально-педагогического университета, Кемерово

## Аннотация

В статье определены задачи, касающиеся междисциплинарной разработки научной проблемы оптимизации подготовки управленческих кадров на этапе цифровизации экономического и социального развития общества. Научная новизна определяется учетом неоднородности предмета профессиональной деятельности менеджера одновременно с ее целостностью. Авторами подчеркивается, что к созданию условий формирования готовности управленческих кадров к инновационной деятельности наиболее готова система дополнительного профессионального образования

## Ключевые слова:

подготовка управленческих кадров, цифровизация экономики и социальной сферы, трансформация профессиональной подготовки, человеческий капитал, система профессионального образования, готовность к инновационной деятельности

Проблема подготовки управленческих кадров в условиях динамичных социально-экономических изменений не нова. Она активно разрабатывается в русле социально-экономических наук и имеет широкий спектр научно обоснованных вариантов оптимизации процесса. Достаточно внимания уделяется научной разработке вопросов профессиональной эффективности менеджера как субъекта управленческой деятельности.

Тем не менее процессы цифровизации в России, имеющие свои характерные особенности [8; 19], диктуют необходимость трансформации подготовки управленческих кадров. Так, с одной стороны, цифровизация выступает драйвером общественного развития и обеспечивает рост эффективности экономики и улучшение качества жизни. С другой стороны, процессы цифровизации обеспечивают рост автоматизации

Костюк Н. В., Панина Т. С., Пахомова Е. А. Трансформация подготовки управленческих кадров на этапе цифровизации экономического и социального развития общества // Профессиональное образование и рынок труда. — 2019. — № 4. — С. 43–50. DOI 10.24411/2307-4264-2019-10404.

большинства производственных, коммуникационных и управленческих процессов, что приводит к передаче части функций, выполняемых человеком как субъектом профессиональной деятельности, автоматическим приборам и устройствам [13; 21]. В связи с этим в контексте цифровизации формируется потребность в разработке и применении новых технологий и новых методов принятия решений. Однако, несмотря на множество научных и прикладных исследований, задача подготовки управленческих кадров, обладающих способностью и готовностью к осуществлению деятельности на этапе цифровизации экономического и социального развития общества, диктует необходимость постоянного обновления имеющегося научно-практического опыта.

Целью данной статьи является определение задач, требующих первоочередного решения в аспекте междисциплинарной разработки научной проблемы оптимизации подготовки управленческих кадров, обладающих способностью и готовностью к осуществлению деятельности на этапе цифровизации экономического и социального развития общества, обоснование перспективных направлений в поиске способов ее оптимального решения.

Для определения первоочередных задач и концептуальных оснований путей их решения представляется целесообразным обратиться к вопросу трансформации подготовки управленческих кадров, точнее — профессиональной переподготовки в системе дополнительного профессионального образования, так как именно эта система позволяет гибко реагировать на происходящие изменения и требования внешней среды, обладает повышенной гибкостью относительно индивидуальных запросов обучающихся.

При этом необходимо учитывать, что предмет профессиональной деятельности менеджера не является однородным. Независимо от уровня управленческой компетентности профессионал имеет дело и со стратегией, и со структурой организации, и с человеческими ресурсами. Данные составляющие предмета деятельности преломляются квалификационным уровнем управленческой компетентности (должностными функциями и обязанностями), который акцентирует приоритетные стороны предмета, сохраняя, тем не менее, его неоднородность и целостность. Соответственно, с одной стороны, управленец ориентирован на внешние факторы действительности, в соответствии с которыми определяются стратегии и тактики управления. С другой стороны, любой аспект управления неразрывно связан с необходимостью выстраивания взаимодействия с другими субъектами трудовых отношений, в том числе с управлением человеческими ресурсами, формированием и развитием человеческого капитала. В условиях цифровизации повышается риск негативного влияния человеческого фактора с точки зрения возможного отрицательного отношения к происходящим изменениям остальных субъектов профессиональной деятельности вследствие их личностной и профессиональной ригидности, так и на удовлетворенность работников процессом и результатами собственной профессиональной деятельности. Данный тезис является главной идеей, лежащей в основе дальнейших научных изысканий в направлении трансформации профессиональной подготовки управленческих кадров.

Ключевыми внешними факторами, обуславливающими ориентиры управленческой деятельности, особенно среднего и высшего звена, являются процессы, динамично протекающие в современной России. Изменения, связанные с ними, определяются целью осуществления прорывного научно-технологического и социально-экономического развития Российской Федерации [1]. В целях, задачах и содержании указа Президента Российской Федерации сделан акцент не только и не столько на «прорывное развитие» собственно России, сколько на научно-технологическое и социально-экономическое развитие страны, в основе которого лежит развитие человеческого капитала как совокупности сущностных сил субъектов социально-экономической деятельности (квалификация, мотивы, интересы, идеалы и ценности, культура, образование и т. д.). Стратегические ориентиры государства в направлении цифровизации экономики и развития информационного общества определены Стратегией развития информационного общества в Российской Федерации [2] и программой «Цифровая экономика Российской Федерации» [3].

Цифровые технологии в современном мире — это не только инструмент, а среда существования, которая открывает новые возможности: обучение в любое удобное время, непрерывное образование, возможность проектировать индивидуальные образовательные маршруты, что составляет сегодня основу дополнительного профессионального образования [4; 6; 20].

Следующим основанием, подчеркивающим актуальность заявленной темы и обосновывающим необходимость ее разработки, является функционирование объективно существующей системы формирования (развития) человеческого капитала, в число элементов которой входят:

- субъекты деятельности (граждане РФ, выступающие в определенных ситуациях в разных социальных ролях);
- субъекты формирования человеческого капитала (семья, социальные институты, предприятия реального сектора экономики, инфраструктура рынка, рынок труда и т. д.);
- особенности взаимодействия (формы, способы, механизмы, результаты и т. п.) субъектов деятельности и субъектов формирования человеческого капитала в определенных социально-экономических условиях.

Проведенный анализ позволяет утверждать, что управленческая деятельность должна включаться в систему формирования человеческого капитала в качестве ее основного элемента, одновременно расширяя ее и взаимно увязывая остальные представленные элементы. Только взаимоувязанное эффективное функционирование системы развития человеческого капитала, обеспеченное включением управленческой деятельности в качестве основного элемента, способно обеспечить оптимальность достижения стратегических целей и решения поставленных задач каждого уровня.

Задачами, требующими первоочередного решения в контексте проблемы трансформации подготовки управленческих кадров на этапе цифровизации экономического и социального развития общества, выступают:

1. Оценка качества профессионального и высшего образования. Решение данной задачи позволяет обеспечить гибкость образовательного

процесса, что является основой для корректировки его задач, трансформации форм и содержания в соответствии с результатами оценки, выступающей, с одной стороны, показателем качества подготовки кадров, являющихся непосредственными субъектами трудовой деятельности, трудовых отношений, а с другой — соответствия подготовленных «ресурсов» требованиям стратегических преобразований. Образование выступает как источник развития каждого человека и как основной фактор развития человеческого капитала территории, накопление и формирование которого на конкретной территории в значительной степени зависит от уровня развития системы образования, кадрового обеспечения и финансирования.

2. Формирование готовности управленческих кадров к инновационной деятельности, способных к персональной трансформации в соответствии с условиями их профессиональной деятельности, которые также подвержены трансформации в связи с наличием факторов, обозначенных выше.

3. Трансформация собственно процесса подготовки управленческих кадров. Решение данной задачи пересекается с задачами 1 и 2. Но в контексте заявленной темы эта задача выделена отдельно, так как речь идет прежде всего о подготовке управленческих кадров высшего звена. Именно этот уровень менеджмента и включает в себя функции, связанные с развитием человеческого капитала территории на этапе цифровизации ее экономического и социального развития.

В основе решения задачи оценки качества профессионального и высшего образования как корректировки его задач, трансформации форм и содержания в соответствии с результатами оценки лежит идея взаимосвязи инновационного потенциала организации профессионального и высшего образования, готовности выпускников к профессиональной деятельности и внешних условий функционирования региональной системы профессионального образования [11; 22]. Концептуальное обоснование данной взаимосвязи представлено интеграцией системного, деятельностного и интегративно-модульного подходов как особой формы теоретической и практической деятельности.

Субъект профессиональной деятельности, вступая в трудовые отношения, становится частью предмета деятельности управленца. Учитывая данное положение, а также научно обоснованное положение о влиянии субъективного восприятия на оценку условий и результатов образовательной деятельности участниками этого процесса (будущими выпускниками) и их родителями, сочетающих характеристики потребителей образовательных услуг и представителей общественности [17], представляется целесообразным применять для оценки качества профессионального и высшего образования следующие процедуры:

- мониторинг удовлетворенности потребителей образовательных услуг деятельностью образовательных организаций;
- построение рейтинга образовательных организаций;
- подсчет комплексного индекса конкурентоспособности образовательной организации [9, 12; 14].

Мониторинг удовлетворенности потребителей образовательных услуг условиями и результатом обучения выступает в качестве метода организации исследовательского процесса, определяя периодичность сбора данных для анализа с промежуточной корректировкой объектов изучения и выборочной совокупности. Основным методом сбора данных в рамках мониторинга выступает опрос обучающихся и родителей [10; 16] посредством специально разработанной анкеты для каждой категории участников.

Методика построения рейтинга организаций профессионального образования основана на комплексной оценке их деятельности, которая представляется в виде ранжированного распределения образовательных организаций в общем списке в соответствии со значением итогового показателя деятельности образовательной организации. Данный показатель нацелен на отражение ключевых аспектов деятельности образовательной организации: образовательная деятельность, кадровое обеспечение, инфраструктура, финансово-экономическое обеспечение, эффективность деятельности организации на рынке труда, развитие потенциала организации. Обозначенный итоговый показатель рассчитывается на основании объективных данных об организации [22].

В настоящее время для определения и научного обоснования прорывных точек деятельности менеджера перспективной становится задача формирования готовности управленческих кадров к инновационной деятельности. Управленец инновационной формации должен быть способен к персональной трансформации в соответствии с динамичными условиями профессиональной деятельности [5]. Наиболее эффективным методом решения данной задачи выступает метод фокус-групп, с помощью которого возможно выявить потребности субъектов управленческой деятельности в профессиональном росте на основе их реального профессионального функционирования, определить необходимые и достаточные механизмы достижения целей и варианты выстраивания индивидуальных траекторий повышения профессиональной квалификации для каждого из участников процесса.

Опыт решения задачи трансформации процесса подготовки управленческих кадров для подготовки управленцев высокого уровня представлен деятельностью Кузбасса, где, как и во всей стране, более двадцати лет реализуется Президентская программа подготовки управленческих кадров для народного хозяйства [18; 15; 7]. Ее цель — обеспечение предприятий и организаций народного хозяйства региона и России высококвалифицированными специалистами в области управления и организации производства, способными эффективно работать в рыночных условиях, знакомыми с управленческой культурой и опытом ведущих зарубежных стран.

За прошедшие два десятилетия накоплен большой опыт и в реализации программы, и во внедрении предложений, выработанных в ходе ее освоения, в практику реального производства [23]: до 60% разработанных проектов внедряется в практику в течение трех лет, из них до 40% — в течение первого года. В то же время проводимые исследования показывают, что на начальном этапе слушатели слабо владеют

навыками проектного управления (52%), имеют лишь поверхностное представление об этапах и фазах проекта (33%), не имеют опыта работы со стейкхолдерами (71,3%), не владеют методиками подбора и формирования команды (43%). Установлено, что успех любого проекта напрямую зависит от профессионального уровня и квалификации каждого члена команды, выполняющего определенные функции, обладающего конкретным уровнем ответственности и заинтересованного в достижении конечного результата, следовательно, специалистов в области управления предприятиями необходимо готовить в рамках проектной среды и командной работы [24].

Подводя итог вышеизложенному, необходимо сделать следующие выводы:

- научная разработка проблемы трансформации подготовки управленческих кадров как условия их способности и готовности к инновационной деятельности для достижения стратегических целей развития как региона, так и страны в целом представляется перспективной в том числе в контексте развития человеческого капитала территорий на этапе цифровизации экономического и социального развития общества;
- концептуальным основанием перспективных научных исследований теоретического и прикладного характера, посвященных проблемам оптимизации подготовки эффективных менеджеров и трансформации собственно управленческой деятельности, становится учет неоднородности предмета профессиональной деятельности менеджера одновременно с его целостностью. Компоненты предмета деятельности менеджера преломляются квалификационным уровнем управленческой компетентности, который акцентирует приоритетные стороны предмета деятельности непосредственно в реализации профессиональной деятельности. Любой аспект управленческой деятельности потенциально, прямо или косвенно, связан с развитием человеческого капитала;
- к созданию условий формирования готовности управленческих кадров к инновационной деятельности наиболее адекватна и готова система дополнительного профессионального образования. Именно эта система обладает ресурсами и потенциалом, позволяющими гибко реагировать на происходящие изменения, стратегические цели и требования внешней среды, обладает повышенной гибкостью относительно индивидуальных запросов обучающихся.

### *Литература*

1. Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» № 204 от 07.05.2018 г. [Электронный ресурс] // Официальные сетевые ресурсы Президента России. URL: <http://kremlin.ru/acts/bank/43027> (дата обращения — 21.10.2019).
2. Указ Президента Российской Федерации «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы» от 9 мая 2017 г. № 203 [Электронный ресурс] // Гарант.ру: информационно-правовой портал. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71570570/#ixzz5ycRPmKzg> (дата обращения — 21.10.2019).

3. Распоряжение Правительства Российской Федерации «Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации» от 28 июля 2017 г. №1632-р [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: справ.-правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_221756/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_221756/) (дата обращения — 21.10.2019).

4. Ачкасова О. Г., Дворовенко О. В. Образовательный маркетинг вуза при реализации ДПО на этапе цифровизации профессионального образования // Адресная подготовка специалистов среднего профессионального образования в процессе сетевого взаимодействия: материалы IV Всерос. науч.-практ. конф. с международ. участием (Екатеринбург, 17–18 июня 2019 г.). — Уфа, 2019. — С. 185–192.

5. Бастрыкин С. В., Зайцев С. В., Чичканова К. А. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал как элемент кадровой политики организации // Экономический анализ: теория и практика. — 2015. — Вып. 26. — С. 38–48.

6. Блинов В. И., Сергеев И. С., Есенина Е. Ю. и др. Управление региональными системами подготовки кадров // Образование и наука. — 2019. — Т. 21. — № 3. — С. 50–76.

7. Будаинская О. В., Шейнбаум В. С. Институциональное обеспечение непрерывного инженерного образования // Высшее образование в России. — 2018. — № 10. — С. 32–46.

8. Козырев А. Н. Цифровая экономика и цифровизация в исторической ретроспективе // Цифровая экономика. — 2018. — № 1 [Электронный ресурс]. URL: <http://digital-economy.ru/stati/tsifrovaya-ekonomika-itsifrovizatsiya-v-istoricheskoy-retrospektive> (дата обращения — 04.09.2019).

9. Костюк Н. В. Методы исследования в профессиональном образовании: организационно-педагогические и маркетинговые аспекты. Кемерово: Изд-во Кемеровского гос. ин-та культуры, 2016. — 92 с.

10. Костюк Н. В. Формирование готовности будущих менеджеров в сфере культуры к реализации инновационных моделей управления социально-культурной деятельностью в условиях изменяющегося рынка труда // Вестник Кемеровского гос. ин-та культуры: журнал теоретических и прикладных исследований. — Кемерово, 2013. — № 22. — Ч. 1. — С. 178–180.

11. Костюк Н. В. Формирование готовности выпускников учреждений профессионального образования к инновационной деятельности: дис. ... д-ра пед. наук. — Великий Новгород, 2013. — 363 с.

12. Кузбасский студент — 2015 // Социологический ежегодник КемГУ (2015/2016 уч. год, 2016/2017 уч. год): сб. отчетов по результатам вузовских социологических исследований. — Кемерово: КемГУ, 2017. — С. 5–65.

13. Муравьева А. А., Олейникова О. Н., Аксенова Н. М., Дорожкин Е. М. Национальная система квалификаций в России — эпистемологическая перспектива // Образование и наука. — 2019. — Т. 21 (4). — С. 92–114.

14. Панина Т. С., Костюк Н. В. Удовлетворенность обучением в колледже и вузе // Аккредитация в образовании. — 2014. — № 76. — С. 82–85.

15. Панина Т. С., Грентикова И. Г., Веремеенко А. В. Президентская программа подготовки управленческих кадров: проблемы и пути реше-

ния // Профессиональное образование в России и за рубежом. — 2016. — № 3. — С. 25–30.

16. Пахомова Е. А. Развитие региональной системы оценки качества среднего профессионального образования // Теория и практика оценки качества профессионального образования. — Кемерово: КРИПО. — 2015. — С. 138–185.

17. Пахомова Е. А. Становление территориальной многоуровневой системы педагогического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся: дис. ... д-ра пед. наук. — Великий Новгород, 2017. — 479 с.

18. Перезовова О. В., Лазарева В. Н. Инновационно-ориентированный подход в подготовке управленческих кадров // Социум и власть. — 2015. — № 2 (52). — С. 126–129.

19. Пешкова Г. Ю., Самарина А. Ю. Цифровая экономика и кадровый потенциал: стратегическая взаимосвязь и перспективы // Образование и наука. — 2018. — Т. 20 (10). С. 50–75.

20. Плотнокова Г. Г. Подготовка управленческих кадров в системе дополнительного профессионального образования // Образование и наука. — 2014. — № 6. — С. 134–148.

21. Халин В. Г. Цифровизация и ее влияние на российскую экономику и общество: преимущества, вызовы, угрозы и риски // Управленческое консультирование. — 2018. — № 10. — С. 46–63.

22. Kostyuk N., Panina T., Dochkin S., Pahomova E. Innovation potential of vocational education and training institutions as a basis for high quality professional training // Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores, Year VI, Special Edition, March 2019. — Title № 4. Available from: <https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/en/edici%E2%99%80n-2013/year-vi-special-edition-march-2019/>.

23. Panina T., Dochkin S. Advanced Management Training for Sustainable Development of the Mining Region // IVth International Innovative Mining Symposium, Kemerovo, Russian Federation, October 14–16, 2019. — Title № 04039. Available from: [https://www.e3sconferences.org/articles/e3sconf/abs/2019/31/e3sconf\\_iims18\\_04039/e3sconf\\_iims18\\_04039.html](https://www.e3sconferences.org/articles/e3sconf/abs/2019/31/e3sconf_iims18_04039/e3sconf_iims18_04039.html).

24. Panina T., Kostyuk N., Dochkin S., Pahomova E. Individual work of students in contemporary e-learning environments // Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores, Year VI, Special Edition, March 2019. — Title № 1. Available from: <https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/en/edici%E2%99%80n-2013/year-vi-special-edition-march-2019/>.