

УДК: 371.12:371.15+304.2

DOI: 10.25629/НС.2022.08.20

## ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СФЕРЕ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ КАМЧАТСКОГО КРАЯ

Рогатых С.В.

Камчатский государственный университет имени Витуса Беринга

**Аннотация.** В статье рассматриваются результаты анализов принципов и механизмов развития, сохранения человеческого капитала педагогов средней школы. Выделяется основная цель проведенного исследования: выяснить, какова роль педагога в образовательном человеческом капитале, в условиях трансформации содержания образования. Описаны такие методы исследования, как: анализ предмета исследования на основе изучения литературы, изучение нормативной документации, а также данных статистических отчетов, отчетов о результатах деятельности школ, их программ развития. В статье приводятся результаты проведенного исследования, а также говорится о тех проблемах, с которыми сталкиваются участники образовательного процесса. По итогам анализа результатов проведенного исследования отмечается необходимость повышения развития человеческого капитала педагогических работников, совершенствование системы управления педагогов со стороны администрации школ. Развитие человеческого капитала образовательной организации позволяет повысить ее конкурентоспособность с точки зрения привлекательности и качества оказываемых образовательных услуг. Рассмотрены различные инструменты стимулирования человеческого капитала в сфере образования. Предлагается предусмотреть различные эффективные формы повышения человеческого капитала педагогов общего образования, основным условием которого является сохранение здоровьесберегающей, финансовой и трудосберегающей составляющих труда учителей.

**Ключевые слова:** общее образование, учитель, человеческий капитал, здоровьесбережение, управление школой.

### Введение

В последнее десятилетие существенно возрос интерес к понятию «человеческий капитал», а именно к его развитию, в связи с кадровыми вопросами в системе государственного, регионального и муниципального управления. Эффективность использования человеческого капитала и технологии его развития предусматривает активные преобразования в экономической и социальной сферах. Переход Российской Федерации к инновационному развитию невозможен без должного развития человеческих ресурсов – а именно, уровень их развития напрямую влияет на финансовый и другие виды капиталов.

В сфере общего образования на 2020 год трудилось 1 087 300 учителей [1], их них 26% имели возраст старше 55 лет. На начало 2020-2021 учебного года численность обучающихся в расчете на одного учителя составляла 19 человек (на начало 2019-2020 учебного года – 18 человек). В Камчатском крае на начало 2020-2021 учебного года в 121 школах работали в сфере общего образования (начального, основного и среднего) 2 585 педагогов (по данным Камчатского территориального органа Федеральной службы государственной статистики). Региональный орган исполнительной власти в сфере общего образования – Министерство образования Камчатского края в своем составе имеет (на январь 2022 г.) 48 человек, дополнительно 5 вакансий открыты.

От совокупного потенциала чиновников и учителей и эффективности его использования во многом зависит результат проводимых Правительством России преобразований. Важным

направлением развития человеческого капитала учителей выступает сохранение кадрового потенциала чиновников, курирующих региональное образование. Экономическая составляющая оценки эффективности использования человеческого капитала подразумевает ее зависимость от срока работы сотрудника. Во многих органах власти в Камчатском крае происходит постоянная реорганизация подразделений, должности высвободившимся работникам в других органах исполнительной власти, как правило, не предлагаются. В результате теряются люди, на подготовку которых были затрачены существенные средства. Острой до сих пор остается проблема низкого уровня оплаты труда. Невысокая заработная плата учителей и управляющих ими государственных служащих не позволяет привлекать и удерживать талантливых, высококвалифицированных сотрудников.

Решение данных проблем требует комплексного подхода к технологиям управления человеческого капитала. Человеческий капитал – это многоаспектное явление, включающее жизнеспособность, работоспособность, способности к обучению и к инновациям [2]. В середине XX века в понятие «человеческий капитал» стали вкладывать запас навыков, знаний, способностей и основоположником современной теории человеческого капитала стал Т. Шульц, который рассмотрел образование как аспект человеческого капитала в качестве фактора экономического роста любой страны [3].

Сегодня, в условиях перехода России к инновационной экономике, актуальность исследуемой нами темы и ее значимость для повышения эффективности кадрового потенциала работников сферы общего образования региона обусловлена тем, что человеческий капитал среднего образования напрямую зависит от основной его составляющей – педагогического состава общеобразовательных школ.

#### **Краткий обзор исследований**

К настоящему времени уже определены понятие, сущность и виды человеческого капитала. В книге Гэри С. Беккера «Человеческое поведение: экономический подход» [4] определено понятие человеческого капитала, его структура и роль, рассмотрено явление человеческого капитала в сфере экономики, а сама экономика рассматривается как наука, которая исследует принятия решений и последствия на индивидуальном и социальном уровнях, при тех или иных ограничениях, явных или неявных для тех, кто принимает решения.

В книге американских ученых М. Хьюзлида, Б. И. Беккера и Р. В. Битти [5] сформулирован образ человеческого капитала как новый образ мысли и новый способ действий, способные помочь фирмам реализовать свои бизнес-стратегии через эффективное использование рабочей силы. Марк Хьюзлид с соавторами говорят о том, что инвестиции в трудовые ресурсы должны способствовать реализации бизнес-стратегий, которые выбрала организация, через ее культуру, образ мышления, способности и соответствующие поведенческие процессы ее сотрудников. Но для повышения эффективности управления трудовыми ресурсами необходимо уметь оценивать их деятельность.

В работах Е. З. Карпенко [3] рассмотрены различные подходы к исследованию человеческого капитала, в том числе теоретические и методологические, дан анализ формирования человеческого капитала как ключевого фактора инновационного развития, а также выявлены проблемы, которые снижают качество российского человеческого капитала и выработаны рекомендации по формированию человеческого капитала в России.

В. А. Мау в своей работе [6] показывает, что человеческий капитал выступает важным фактором современного экономического роста и приоритетом в социально-экономической политике России. Однако признание этого факта недостаточно для качественного скачка в развитии образования – для этого необходимы коренные преобразования образования на принципах, которые соответствуют современным вызовам: это индивидуализация оказываемых услуг, их востребованный характер, приватизация, интернационализация конкуренции и появление принципиально новых технологических решений при оказании этих услуг.

Е. М. Аврамова и Д. М. Логинов [7] на обширной базе социологического исследования рассмотрели образовательные стратегии, которые выстраивают различные учреждения для

школьников. Они доказали, что наращивание человеческого капитала путем массового получения высшего образования явилось следствием огромного разрыва между уровнем оплаты труда специалистов и работников без высшего образования. На основании проведенного анализа они высказывали предположения о модификации образовательных стратегий населения.

Х. М. Хаджалова показывает систему взаимосвязи и взаимообусловленности субъектов формирования конкурентоспособного человеческого капитала, согласование мероприятий и целевых установок политики государства в области образования, а именно, стремление к соответствию профессиональной подготовки высококвалифицированных специалистов, повышения уровня их квалификации с учётом требований современного рынка труда [8].

Таким образом, тема «человеческий капитал и его роль в образовании» изучена достаточно подробно, но проблема повышения качества человеческого капитала работников общего образования на региональном уровне в отечественной литературе представлена слабо.

### **Методы**

Основными методами исследования были следующие: анализ предмета исследования на основе изучения литературы и нормативной документации. Эмпирической основой исследования послужили данные статистических отчетов, отчеты о результатах деятельности школ, программы развития муниципальных бюджетных образовательных учреждений, данные их официальных сайтов, интервью с руководителями и учителями образовательных учреждений Камчатского края.

### **Результаты и их обсуждение**

Способами развития человеческого капитала в образовательной организации являются конкуренция, целевые инвестиции, разработка и реализация новых проектов, эффективное использование человеческих и экономических ресурсов [9].

Управление как процесс планирования, организации, мотивации и контроля, не возможен без коллективного обсуждения и планирования идей, без привлечения имеющегося человеческого капитала. Именно благодаря интеграции корпоративного и индивидуального человеческого капитала во многих школах имеются возможности проведения многих проектов, например, создание региональных инновационных площадок (в 2021-2022 учебном году на Камчатке действовали 16 таких площадок), создание и функционирование сетевых экспериментальных и инновационных площадок по темам, реализуемым федеральными научными учреждениями (в 2021-2022 учебном году на Камчатке действовали четыре такие площадки).

Развитие и реализация человеческого капитала предполагает создание системы стимулов, мотивации поведения работников образовательной организации в процессе трудовой деятельности, которая, в конечном итоге призвана обеспечить высокое качество предоставляемых школой образовательных услуг [10]. Например, в прошлом году в некоторых школах была предпринята попытка введения новой системы оплаты труда, имеющий блоковую структуру: «Профессиональное признание»; «Комфортные условия труда и отдыха»; «Самореализация»; «Карьера»; «Материальное и моральное стимулирование». Для этих целей были использованы диагностические методики формирования навыков, необходимые в педагогической и управленческой работе, и обнаружить потребности, определить потенциал каждого сотрудника, выстроить «первый» и «второй» эшелоны кадрового ресурса.

В практике работы любой школы успешно используется и такой способ накопления человеческого капитала, как участие в грантах и конкурсах. На Камчатке благодаря усилиям учреждения дополнительного образования «Камчатский институт развития образования» реализуются множество краевых дистанционных конкурсов для учителей. Также на Камчатке реализуется второй год присуждение денежных премий педагогическим работникам за разработку и внедрение инновационных технологий, проектов, способствующих развитию образования, лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности, проводятся региональные этапы всероссийских конкурсов.

Возможность участия во многих конкурсах и смотрах предоставляют и многие российские коммерческие организации, реализующие создание дистанционной образовательной среды («Российский учебник», «Нетология-групп», «Инфоурок», «ЯКласс» и другие), а также партийные организации (конкурс «Год учителя закончился, век учителя настал!» от «Единой России»), «Земля талантов» от КПРФ).

Управляя человеческим капиталом на основе мониторинга человеческих ресурсов, объединяя ученика, учителя, руководителя организации и надзорный орган в совместной деятельности, сочетая и интегрируя общественно значимых и лично необходимых смыслов участников образовательного процесса, школа как организация, работающая в плоскости предоставления образовательных услуг, должна уметь продвигать их, конкурировать [10]. Для этого необходимо освоение технологий рынка, точнее «бизнес-технологий», адаптированных к образованию.

От повышения эффективности инвестиций в человеческий капитал вырастают и объем предоставляемых образовательных услуг, в том числе платных образовательных услуг, увеличивается количественный состав детей, расширяется перечень образовательных программ, увеличивается спрос на программы по модулям и профилям.

Инвестиции, вложенные в человеческий капитал, дающие реальный экономический эффект, требуют постоянного определения, совершенствования и обновления зоны привлекательности образовательной организации для потребителей образовательных услуг. Управление развитием человеческого капитала предполагает применение трудосберегающих технологий. Во многих школах реализуется автоматизированная информационная система «Сетевой город “Образование”» (СГО), связавшая мир высоких технологий со школьным миром. Она представляет собой совокупность различных систем: контроля и учета доступа, контроля питания, библиотечные приложения, электронные формуляры для читателей, автоматизация процесса формирования и заполнения бланка заявки на учебники, электронно-библиотечная система, ресурсы методических объединений учителей, ресурсы педагогов – новаторов и другие ресурсы.

Для развития и управления человеческим капиталом программа «информатизация» как трудосберегающая технология способствует рационализации жизни современного педагога, школьников, родителей, экономит их время, позволяет реализовывать новых проекты, обеспечивать эффективность и качество работы школы. К сожалению, во многих школах Камчатки не все системы СГО используется администрацией и учителями в полной мере.

На Камчатке с 2020 года действует федеральная программа поддержки учителей «Земский учитель», при ее реализации государство выплачивает компенсацию (два миллиона рублей) педагогам, которые устраиваются на работу в небольшие поселки и города для работы с населением менее 50 тыс. человек и проработают там не менее пяти лет. С момента ее реализации на Камчатку приехали около 15 учителей, но этого недостаточно для покрытия активных вакансий, а тем более эта программа не закрывает потребности больших городов в учителях.

Производительность труда молодых специалистов в сфере образования, и следовательно, наращивание человеческого капитала, в Камчатском крае не может вырасти из-за проблем социальной неустроенности педагогов (вследствие нехватки личного времени), экономического (низкий уровень заработной платы заставляет перейти на увеличение педагогической нагрузки, что ведет к профессиональному выгоранию) и территориального характера (оторванность Камчатского края от «материка», отдых и отпуск «только летом», невозможность передачи профессионального опыта и обмен навыками с коллегами более крупных регионов).

Согласно исследованию, проведенному статистическим агентством ОЭСД [11] в 2015 году, самые высокие зарплаты учителям платят в Люксембурге – около 500 тысяч рублей в месяц. Большие зарплаты платят учителям в Германии, Мексике и в Дании – в среднем 375 тысяч руб. в месяц. Оплата труда учителей стандартной квалификации в США, Канаде, Новой Зеландии достигает максимума к концу карьеры или после 15-летнего стажа – это около 230 тысяч руб-

лей в месяц. В США школьный учитель зарабатывает столько же, сколько зарабатывает полицейский. Однако премий и надбавок учителям там не платят. Школьный учитель в Великобритании ежемесячно получает около 300 тысяч рублей, но может рассчитывать на надбавки если он занимает руководящую должность или обучает детей с ограниченными возможностями развития. В Южной Корее наблюдается прямая зависимость зарплаты от стажа: учитель-новичок получает ежемесячно 160 тысяч рублей в первый год стажировки, а при достижении десятилетнего стажа его зарплата вырастает до 300 тысяч, а в дальнейшем и больше. Зарплата у японских учителей на начальном этапе достигает 150 тысяч рублей в месяц. Кроме ставки японские учителя получают множество надбавок, которые выплачиваются, например, за высокую успеваемость или на аренду жилья.

Средняя заработная плата педагогических работников образовательных организаций общего образования в Камчатском крае за 2021 г. по данным Росстата составила 75 635 рублей (в среднем по России – 43 820 р.). Камчатка по этому показателю занимает седьмое место среди всех регионов России (после Чукотки, Ямало-Ненецкого автономного округа, Москвы, Сахалинской и Магаданской областей и Ненецкого АО) [12].

При этом соотношение численности учеников с численностью школ (учеников на одну школу) и учителей (учеников на одного учителя) в России заметно повышается: на 2018-2019 учебный год в среднем на одного учителя приходилось 14,9 учеников. За десять лет до этого, в 2008-2009 учебном году эта цифра равнялась 9,77 [13].

Это явление можно объяснить двумя причинами: первое – за последние два-три года из школ стали массово увольняться учителя (ушли в «бизнес», стали заниматься частной практикой, перешли на другую, «не стрессовую» работу, ушли на пенсию и прочее), второе – увеличилось количество учеников («демографическая яма» 90-х гг. постепенно уменьшается, плюс количество учеников прибавилось из-за детей мигрантов из стран Ближнего Зарубежья). Если просмотреть форумы и интернет-сообщества учителей, то можно заметить тенденцию увеличения бумажной работы и отчетности, не связанной с педагогической деятельностью. Молодых педагогов, которые пошли в школы, «заваливают» внеучебной работой и, хотя время на преподавание остается, но это не то, что они хотели от профессии.

В сентябре 2020 года министр образования Камчатского края Александра Короткова на совещании с представителями и руководством высших учебных заведений Камчатки заявила, что в камчатских школах отсутствуют (на тот момент) активные вакансии учителей физики, биологии и химии; однако действительность говорит об обратном – по сей день сохраняется острая потребность в школьных учителях. Почему же такое случилось – неужели министра дезинформировали? Скорее всего, директора школ не сообщают о вакансиях, потому что закрывают их своими силами и не хотят передавать «наверх» информацию об отсутствии учителей: вакансии закрывают штатными совмещителями (70% учителей биологии Камчатского края совмещают свой предмет с предметом «химия», 60% учителей информатики также работают в своих школах еще и учителями математики или физики) или работниками, работающими на условиях внешнего совместительства. Доходит до того, что некоторые внешние совмещители – школьные учителя – работают в школах учителями, а на основном месте работы – завхозами или рекламными агентами. Одна из лучших школ Петропавловска-Камчатского, средняя школа № 33, два года не может найти учителя химии в профильный класс. Учебный процесс профильных предметов в медико-биологическом классе школы № 45 обеспечивается одним учителем. В школах северных районов учителя физкультуры или истории проходят дистанционно курсы профессиональной переподготовки и преподают, кроме своих предметов, биологию, географию или физику (причем в некоторых случаях – одновременно все пять предметов).

Если пять-шесть лет назад на одну вакансию учителя в престижной школе (особенно в так называемых «богатых» регионах – Москве, субъектах Дальнего Востока, в южных курортных городах) претендовали три-четыре работника, только окончившие педвуз и имеющие опыт работы репетитором, то уже в сентябре 2021 года по сообщениям директоров школ ощущается острая нехватка педагогов. Например, на должность учителя английского языка в престижном

профильном лицее Москвы – нет претендентов (хотя филфаки московских педагогических вузов выпускают ежегодно около 500 человек), в Петропавловске-Камчатском в 10 из 35 школ города – нет учителей химии, в Камчатском крае остро не хватает учителей биологии и физики (хотя камчатские вузы ежегодно выпускают 10-15 биологов и экологов, а на направление подготовки «Физика» в Камчатском государственном университете имени Витуса Беринга уже три года не набора). С чем это связано – еще предстоит разобраться, но есть один момент – согласно исследованию Высшей школы экономики, направление подготовки «Педагогическое образование» вошло в тройку лидирующих направлений, которые выбирают абитуриенты по итогам 2021 года [14]. Только за последние два года приём по направлению «Образование и педагогические науки» вырос почти на 10 тысяч человек.

Есть и положительные моменты: увеличилась доплата за классное руководство (с одной тысячи рублей до пяти тысяч, на которую начисляются различные коэффициенты). Для примера – классный руководитель одной из школ Петропавловска-Камчатского за класс из 25 человек может получать 13-14 тысяч рублей ежемесячно к зарплате.

Второй положительный момент – в школах введены ставки советника директора по воспитательной работе, пока только в десяти пилотных регионах, но с 2022 года конкурсы на замещение вакантных должностей советников должны пройти во всех российских регионах. Советники по воспитанию помогут разгрузить заместителей директоров по воспитательной работе и должны будут сконцентрироваться на внешкольной работе, но не просто быть административными работниками, а способными разговаривать с детьми на одном языке [15]. Можно предположить, что в дальнейшем могут появиться советники по научному (или инновационному) развитию школы, по методической работе, по безопасности (такие должность уже есть в некоторых школах, но на федеральном уровне – еще нет).

Немаловажным фактором, влияющим на развитие человеческого капитала педагогического работника, является его здоровье. Общеизвестный факт, что молодые, неопытные учителя, только начинающие свою карьеру, готовятся к проводимым им урокам достаточно больше времени, чем опытные учителя. На молодых специалистов наваливается большой объем не только аудиторной нагрузки, но и психологического состояния, переживания перед уроками. При этом заработная плата у них гораздо ниже, чем у «опытных» учителей, которые уже выработали свой психологический «иммунитет» перед учениками, но и в некоторых случаях, могут не готовиться к некоторым урокам с высоты своего педагогического опыта.

В книге «Психология влияния» Роберта Чалдини [16] описывается психологический феномен нашего мозга – ощущение безопасности от принадлежности к какой-то группе: району, улице, городу, стране, политической партии или профессии. При этом феномене, кроме чувства безопасности, появляется чувство силы, единства и того, что все члены данной группы думают также и как один индивид, значит «вместе вы сила и правда на вашей стороне». При этом несколько некомфортно тем компаниям или людям, мнение которых отлично от мнения большинства. Заметим, что учителя, педагоги образовательных учреждений, чувствуют свою принадлежность к такой социальной группе, но лозунг «Учитель – это звучит гордо!» в настоящее время утратил свою значимость. Молодежь хочет идти в учителя, поступает в педагогические вузы, но, устраиваясь на работу, сталкиваются с дополнительными обязанностями или с руководством (зачастую некомпетентным), уходят со школы насовсем. В одной из школ Петропавловска-Камчатского только за январь 2022 года по итогам первого полугодия учебного года уволились сразу пятеро молодых сотрудников.

Еще один пример – молодой учитель физики, придя на работу в августе, еще до начала занятий написал заявление на увольнение после первого же педагогического совета (так и не проведя ни одного урока), на котором обычно распределяются обязанности и даются руководства на первую учебную четверть. Можно отметить, что в некоторых школах еженедельные педсоветы могут длиться до пять-шести часов.

Руководители школ должны помогать и направлять молодых специалистов, в том числе снижая учебную нагрузку, регулируя нормы труда (в некоторых школах молодому учителю

сразу дают и классное руководство и две ставки, желая увеличить зарплату, хотя при этом способствуют быстрому выгоранию учителя), поощрять его участие в различных конкурсах профессионального мастерства (в Камчатском крае в конкурсе «Педагогический дебют» за год принимает участие лишь только 30% молодых педагогов от их общего количества), организовывать тьюторство или наставничество (в 80% камчатских школ вообще не реализован институт наставничества).

В настоящее время, с целью развития и сохранения человеческого капитала педагогов средних школ разработаны различные меры поддержки и стимулирования преподавательского состава. Для обеспечения достойной оплаты труда органы управления образовательных организаций внедрили такой инструмент стимулирования человеческого капитала, как различные положения об установлении критериев и показателей оценки результативности деятельности работников, положения о материальном стимулировании работников, положения о системе оплаты труда и стимулировании работников (в разных организациях приняты разные наименования данного документа). В этих положениях вводится персональный повышающий коэффициент (далее – ППК), который устанавливается на базе рейтинга, формируемого на основе критериев оценки результатов и результативности профессиональной деятельности и согласовывается с руководством школы (или комиссией, им возглавляемой). Отметим, что заработная плата учителей по своей структуре состоит из должностного оклада, компенсационной части и выплат стимулирующего характера. Выплаты педагогам стимулирующего характера невозможны без исполнения показателей результативности, т.е. без выполнения условий по выплатам по положениям о стимулировании работников. Внедрение в образовательных учреждениях таких положений должно было быть максимально выгодно работникам, это гарантирует достойную заработную плату, создание условий, при которых возможна реализация стабильность трудовых отношений, что не всегда получается на практике.

Если рассматривать различные положения о стимулировании работников (они в основном размещены на официальных сайтах образовательных учреждений), то можно отметить, что в среднем максимальный размер ППК может достигать до 50-1000 баллов, при этом 1 балл может составлять от 1 до 5% от должностного оклада.

Выплаты могут быть совершенно разные, от обычных: за работу, не входящие в круг основных обязанностей, за интенсивность и высокие результаты в мероприятиях, за увеличение объема работ (стандартные выплаты, которые могут быть внедрены в принципе на любом учреждении) до неконтролируемых (здесь мы имеем в виду, что данные показатели руководство школы может интерпретировать по-своему, они документально оформлены самим руководством, что ставит в выигрышное положение так называемых «любимчиков» руководства и могут служить инструментом давления на «неудобных», несговорчивых сотрудников, снижая им общую заработную плату): за исполнительную дисциплину, за обобщение передового педагогического опыта, за выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса, за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, за работу с учебным фондом.

Критерии оценки и показатели эффективности в некоторых образовательных учреждениях могут быть совершенно «дикими» (с нашей точки зрения), например: за соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, за профориентационную работу и трудоустройство учащихся, за стирку штор, за реализацию мер по профилактике правонарушений у несовершеннолетних, за удовлетворенность родителей деятельностью педагога и другие. Некоторые критерии вообще противоречат Трудовому кодексу России, например, доплаты за выход в праздничный день, за сверхурочную работу.

Если проанализировать рабочий день учителя, то он состоит из двух основных частей: аудиторная нагрузка (первая половина дня) и внеаудиторная нагрузка (вторая половина дня). Именно поэтому рабочий день учителя считается ненормированным. К аудиторной относится сам процесс преподавания (учебный процесс), а к внеаудиторной относят такую работу, как подготовка занятий, проверка тетрадей, заполнение журнала, разработка методик преподава-

ния, а также внеклассная, научная и воспитательная деятельность, то есть та работа, за которую в идеале и должно производится начисление в рамках стимулирования. К сожалению, 18-часовая рабочая неделя учителя, принятая в России, не позволяет ему вести полноценную аудиторную работу, а, следовательно, повышать свое финансовое благосостояние. При этом все те выплаты стимулирующего характера как раз и повышают человеческий капитал педагога в личностном, здоровьесберегающем, мотивационном и образовательном аспектах. Можно отметить, что больше половины учителей не работают только на одну ставку, а берут себе больше часов, обязанности совмещения, другие предметы, классное руководство или другие обязанности, нетипичные для современного учителя. Нормирование труда при этом не выполняется.

В настоящее время многие учителя ведут и учебную работу, и классное руководство, и административную работу, на полставки или на четверть ставки работают лаборантами, заведующими кабинетами и прочее. К примеру, некоторые учителя-предметники (биологии, химии, физики, информатики) занимают одновременно должности 0,1-0,5 ставки лаборантов, необходимых для подготовки практических, лабораторных работ, демонстрационных работ и опытов. Если для подготовки некоторых работ не требуется много времени, то для многих – требуется (например, для практической работы по химии в девятом классе «Решение экспериментальных задач по свойствам кислот, солей и оснований как электролитов» для 25-ти учеников необходимо подготовить, а затем и убрать, промыть и привести в порядок около 15 разных растворов и около 200 пробирок). Естественно, многие камчатские учителя не желают тратить свое время на это, предпочитая провести так называемый «мысленный эксперимент» или показывают видео-демонстрацию опыта.

Так как школьные учителя загружены внеучебной работой, можно предложить ввести в школах дополнительные должности административных работников, например, разделить учителей-предметников и классных руководителей, что позволит снизить нагрузку на педагогические кадры. Затем, в дальнейшем, возможно будет ввести в программу «Земский учитель» таких специалистов (лаборантов или административных работников), привлекаемых в сельскую местность.

В некоторых муниципальных образовательных учреждениях такие меры поддержки как льготная ипотека и служебное жилье для учителей до сих пор не реализованы, при этом компенсация аренды жилья учителям, приезжающих из других регионов на Камчатку, не предусмотрена и не производится, в отличие от работников краевых учреждений образования.

Существующие показатели финансового стимулирования педагогов средних школ мало понятны и запутаны, нет единой системы оплаты труда учителей (один и тот же педагог, работая в разных учреждениях на одинаковых долях ставки может получать разную зарплату).

Конечно, нельзя обязать всем камчатским образовательным учреждениям применять единые для всех ППК на муниципальном или на региональном уровне, так как руководители учреждений должны сами распределять фонд заработной платы в соответствии с положениями, принятыми в их учреждениях. Документы Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, письма управлений, департаментов образования носят только рекомендательный характер, но надзорные органы могут лишь исключить из этих положений те нормы, которые нарушают законы и подзаконные акты. Также возможно ввести постоянный контроль над применением ППК, вводя в штат Министерства образования Камчатки новых сотрудников, ведущих мониторинг и учет.

Можно сказать, что региональная власть может вести мониторинг ситуации, вести плановый контроль и надзор, но полномочий, а главное – финансовых инструментов на повышение уровня обеспечения учителей, у нее просто нет. Итоги национального проекта «Образование» и региональных программ развития показали, что общая политическая ситуация в стране, демографические проблемы, развитие экономического кризиса усугубляют, а зачастую сводят



на «нет» усилия власти по поддержанию имиджа педагогических работников, уровень их заработной платы, качество предоставления образовательных услуг и благосостояние населения в целом.

Стратегическое развитие образовательных организаций невозможно без усиленного внимания к человеческому капиталу педагогического состава школ – конкурсы профессионального мастерства, сетевые сообщества педагогов и другие меры государственной поддержки по инвестированию в человеческий капитал в Камчатском крае недостаточны. Для этого в 2021 году на базе Камчатского института развития образования был создан Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМПР). Основные его направления деятельности – анализ результатов и данных, организационно-методическое сопровождение, разработка индивидуальных образовательных маршрутов, методическое сопровождение в процессе прохождения индивидуальных образовательных маршрутов, сопровождение переноса педагогическими работниками новых компетенций в практику обучения и воспитания, организация «горизонтального» обучения, стажировок, информирование и консультирование педагогов о новых тенденциях развития образования и приоритетных направлениях развития отрасли, о ресурсах и возможностях профессионального развития в субъекте и за его пределами.

На Камчатке ЦНППМПР уже провел три этапа прохождения процедуры оценки предметных и методических компетенций камчатских учителей по разным предметам и ранжировал их результаты оценки на четыре уровня: от минимального до высокого.

Также ЦНППМПР может вести мониторинг новой, национальной системы учительского роста (НСУР). Она направлена на то, что государство гарантирует учителям определенное развитие и поддержку. С марта 2022 года вводится для общественного обсуждения новый профессиональный уровеньный стандарт педагога, в рамках НСУР разрабатывается этический кодекс учителя (включающие профессиональные ценности, долг и честь), разрабатывается наградная система и новая система аттестации как стимулы роста и инструменты констатации роста. Все это направлено на повышение престижа учительской профессии и повышению доверия профессии учителя со стороны общества и государства. Система НСУР введена для апробации в девятнадцати регионах России, и мы пока ждем от нее результатов.

Поддержка органами исполнительной власти региона и совершенствование функционала ЦНППМПР может служить условием, направленным на стимулирование педагогов повышать свой образовательный капитал.

### **Выводы и заключение**

Применительно к преподавательскому составу средней школы можно сказать, что профессионально-значимые характеристики учителя являются наиболее существенной из всех его характеристик. Особое внимание в структуре человеческого капитала работников общего образования следует уделить индивидуально-личностным качествам педагогов, их психологического здоровья и финансового состояния.

Основные требования, предъявляемые к человеческому капиталу педагогического состава школ, следующие: готовность к функциям, ролям и развитию своих способностей; система ценностей, творческого потенциала и своего профессионализма; психофизиологические качества (достоинство, мобильность, мотивация, здоровье); комплекс из знаний, умений и навыков, полученных в вузе и развитых в трудовой деятельности.

Причины обесценивания профессии учителя в Камчатском крае кроются в проблемах социальной неустроенности педагогов: нехватка личного времени, низкий уровень заработной платы, быстрое профессиональное выгорание, оторванность места работы от места отдыха, невозможность передачи профессионального опыта и обмена навыками с коллегами других регионов.

Региональная власть может вести мониторинг ситуации, вести плановый контроль и надзор, но полномочий, а главное – финансовых инструментов на повышение уровня обеспе-

чения учителей, у нее просто нет. Итоги национального проекта «Образование» и региональных программ развития показали, что общая политическая ситуация в стране, демографические проблемы, развитие экономического кризиса усугубляют, а зачастую сводят на «нет» усилия власти по поддержанию имиджа педагогических работников, уровень их заработной платы, качество предоставления образовательных услуг и благосостояние населения в целом.

Стратегическое развитие образовательных организаций невозможно без усиленного внимания к человеческому капиталу педагогического состава школ со стороны органов контроля и надзора, а также руководства образовательных учреждений – меры государственной поддержки по инвестированию в человеческий капитал в Камчатском крае недостаточны. Органы управления на местном и региональном уровне, руководители школ должны помогать и направлять педагогов, в том числе снижая учебную нагрузку, регулируя нормы труда, поощряя его участие в различных конкурсах профессионального мастерства, организовывать тьюторство или наставничество.

Основным преимуществом любой организации, в том числе средней школы, являются специалисты, способные воплощать в продукте труда ранее полученный опыт, знания, навыки и умения. Развитие человеческого капитала образовательной организации позволяет повысить ее конкурентоспособность с точки зрения привлекательности и качества оказываемых образовательных услуг. При этом инвестиции в образование – наиболее важный, главный путь совершенствования российского человеческого капитала, и могут являться теми магистральными направлениями, которые обеспечат социально-экономическое развитие общества.

### Библиография

1. Образование в цифрах: 2021: краткий статистический сборник / Л.М. Гохберг, О.К. Озерова, Е.В. Саутина и др. – М.: НИУ ВШЭ, 2021. – 132 с.
2. Данилина, Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом / Е.И. Данилина. – М.: Дашков и Ко, 2016. – 208 с.
3. Карпенко, Е.З. Влияние реформирования образования на накопление и использование человеческого капитала / Е.З. Карпенко // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2015. – № 5. – С. 23-31.
4. Беккер, Г.С. Человеческое поведение: экономический подход: пер.с англ. / Г.С. Беккер. – М.: ВШЭ, 2003. – 670 с.
5. Хьюзлид, М. Как управлять человеческим капиталом, чтобы реализовать стратегию / М. Хьюзлид, Б.И. Беккер, Р.В. Битти. – СПб.: Питер, 2012. – 432 с.
6. Мау, В.А. Развитие человеческого капитала / В.А. Мау. – М.: Дело, 2013. – 840 с.
7. Авраамова, Е.М. Роль школьного образования в развитии человеческого капитала / Е.М. Авраамова, Д.М. Логинов // Экономика региона. – 2014. – № 2(38). – С. 53-62.
8. Хаджалова, Х.М. Образование в формировании человеческого капитала / Х.М. Хаджалова // УЭПС: управление, экономика, политика, социология. – 2018. – № 1. – С. 24-30.
9. Макарова, Е.О. Человеческий капитал в инновационной экономике / Е.О. Макарова // Вестник Казанского государственного аграрного университета. – 2008. – № 2. – С. 74–78.
10. Никандрова, Е.А. Человеческий капитал как основной фактор развития образовательной организации / Е.А. Никандрова // Современные проблемы образования : сборник научных статей. – Екатеринбург: Ажур, 2014. – С. 5-11.
11. Education at a Glance 2015. OECD Indicators [Электронный ресурс] // Режим доступа: [https://read.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2015\\_eag-2015-en#page1](https://read.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2015_eag-2015-en#page1) (дата обращения: 20.04.2022).
12. Итоги статистики за первые три квартала 2021 года [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/itog-monitor03-21.htm> (дата обращения: 20.05.2022).

13. Численность учеников и учителей в России [Электронный ресурс] // Режим доступа: [https://ruхpert.ru/Статистика: Численность учеников и учителей в России \(дата обращения: 20.05.2022\).](https://ruхpert.ru/Статистика: Численность учеников и учителей в России (дата обращения: 20.05.2022).)

14. Профессия педагога вышла на третье место по популярности среди абитуриентов [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://edu.gov.ru/press/4695/professiya-pedagoga-vyshla-na-trete-mesto-po-populyarnosti-sredi-abiturientov/> (дата обращения: 20.05.2022).

15. И еще советники по воспитанию: зачем они нужны школам [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://zakonguru.com/obrazovanie/sovetnik-po-vospitaniyu.html> (дата обращения: 20.05.2022).

16. Беляков, С.А. Лекции по экономике образования / С.А. Беляков. – М.: ВШЭ, 2002. – 338 с.

## **PROBLEMS AND PROSPECTS OF THE DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL IN THE SPHERE OF GENERAL EDUCATION IN THE KAMCHATKA REGION**

**Rogatykh S.V.**

Vitus Bering Kamchatka State University

**Abstract.** The article discusses the results of analyzes of the principles and mechanisms of development, preservation of the human capital of secondary school teachers. The main goal of the study is highlighted: to find out what is the role of the teacher in the educational human capital, in the context of the transformation of the content of education. Such research methods are described as: analysis of the subject of research based on the study of literature, the study of normative documentation, as well as data from statistical reports, reports on the results of schools, their development programs. The article presents the results of the study, and also talks about the problems faced by participants in the educational process. Based on the results of the analysis of the results of the study, it is noted that it is necessary to increase the development of the human capital of pedagogical workers, improve the management system of teachers on the part of the school administration. The development of the human capital of an educational organization makes it possible to increase its competitiveness in terms of the attractiveness and quality of the educational services provided. Various tools for stimulating human capital in the field of education are considered. It is proposed to provide for various effective forms of increasing the human capital of general education teachers, the main condition of which is the preservation of health-saving, financial and labor-saving components of teachers' work.

**Key words:** general education, teacher, human capital, health protection, school management.