

**РОЛЬ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ  
В ФОРМИРОВАНИИ КАЧЕСТВЕННОГО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА:  
РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ\***

В современном обществе образование становится одним из факторов повышения конкурентоспособности на рынке труда. Система образования, в том числе и система дополнительного образования детей, переживает сложный процесс реформирования и модернизации. В статье представлены результаты эмпирического исследования мнений работодателей и наемного персонала о роли системы дополнительного образования детей в формировании трудового потенциала. Подтверждено предположение о том, что в настоящее время предъявляются высокие требования к качественным характеристикам трудового потенциала, в формирование которых вносит вклад именно система дополнительного образования детей, при этом работодатели не достаточно осознают ее значение в формировании будущего трудового потенциала. Результаты опроса работников показали наличие взаимосвязи между занятиями в системе дополнительного образования детей и самооценкой уровня конкурентоспособности на рынке труда.

*Ключевые слова:* трудовой потенциал; качественные характеристики трудового потенциала; конкурентоспособность работника; образование; система дополнительного образования детей.

**T. A. Pavlovskaya**

*Baikal State University of Economics and Law*

**THE ROLE OF THE SYSTEM OF SUPPLEMENTARY EDUCATION  
OF CHILDREN IN THE FORMATION OF QUALITATIVE LABOUR POTENTIAL:  
RESULTS OF THE RESEARCH**

Education is becoming today one of the factors enabling to increase competitiveness on the labour market. The system of education, including the system of supplementary education of children, undergoes through a difficult process of modernization and reformation. The article presents the results of the empirical research of employers' and employees' opinions on the role of the system of supplementary education of children in formation of labour potential. The research confirmed the assumption that employers now have to comply with high requirements to qualitative characteristics of their labour potential which are formed by the system of supplementary education of children. At the same time, employers are not sufficiently aware of the value of supplementary education in shaping the future labour potential. The results of the poll of employees show the link between getting supplementary education of children and their self-esteem of the level of competitiveness on the labour market.

*Keywords:* labour potential; qualitative characteristics of labour potential; employee's competitiveness; education; system of supplementary education of children.

В новой парадигме экономического развития человеку отводится особая роль, образование становится одним из факторов повышения конкурентоспособности работника на рынке труда [4]. Система образования — уникальный социальный институт, призванный развивать и приумножать человеческий

\* Работа выполнена при финансовой поддержке проекта ФБ-20 «Человеческие ресурсы и кадровая стратегия региона в условиях модернизации экономики» (номер регистрации в ФГНУ ЦИТиС 01201256020).

капитал, формируя идеи, социально значимые идеалы, мировоззренческие позиции, надежды, конструирующие как общество в целом, так и судьбу отдельных людей [2].

В настоящее время система образования в нашей стране переживает достаточно сложный процесс реформирования и модернизации. Возможности для формирования личности ребенка как нравственного гармоничного человека, ответственного гражданина России, полноправного субъекта экономической деятельности реально существуют в системе дополнительного образования детей (ДОД), которая также переживает в настоящее время серьезные трансформации.

Занятия в системе дополнительного образования детей влияют на формирование деловых, профессиональных, личностных качеств человека, его социальную активность и гражданскую позицию [1]. Таким образом, справедливо говорить о роли системы ДОД в формировании будущего качественного трудового потенциала. К сожалению, данная проблема в отечественной науке пока практически не исследована.

Байкальским государственным университетом экономики и права в феврале-марте 2013 г. был проведен опрос работников и работодателей по актуальным вопросам и проблемам в области управления человеческими ресурсами в организациях Иркутской области. Количество опрошенных составило 585 человек: 133 работодателя и 452 работника. Одной из целей исследования было получение репрезентативной количественной информации о проблемах формирования качественного трудового потенциала в системе дополнительного образования детей, характерных для организаций Иркутской области.

В качестве гипотезы выступало предположение о том, что в настоящее время работодатели, предъявляя определенные требования к трудовому потенциалу, не учитывают занятия сотрудников в системе ДОД в школьные годы (первая фаза формирования трудового потенциала), хотя при использовании трудового потенциала востребованы те качества работников, которые формируются именно в системе ДОД: целеустремленность, умение работать в команде, развитый творческий потенциал, трудолюбие, усердие, ответственность и др. Кроме того, проверялась гипотеза о наличии зависимости занятий в кружках и секциях в школьные годы и дальнейшей карьере и уровне конкурентоспособности работника на рынке труда.

Доказательство данному утверждению получено в ответах экспертов на вопрос: «Какие качества современного работника Вы цените в первую очередь?», такой же вопрос был задан и работникам предприятий. Оказалось, качества, которые формирует система ДОД, востребованы работодателями (табл. 1).

И работодатели, и наемные работники практически одинаково высоко оценили такие качества, как профессионализм, уровень квалификации, открытость, честность, бесконфликтность, стремление к повышению квалификации, сотрудничество, умение работать в команде, добросовестность, благонадежность. Большая часть этих качеств формируется в системе ДОД.

На основании полученных эмпирических результатов выделены три группы качеств трудового потенциала, характеризующих степень соответствия требований рынка труда (работодатели) и осознания этих требований работниками (рис. 1).

В целом, степень осознания работниками требований рынка труда можно назвать достаточно высокой. Однако работниками не вполне оценена значимость на рынке труда таких качеств, как дисциплинированность, трудолюбие, ответственность, лояльность, верность идеалам фирмы, принятие ценностей компании. Это качества, которые работодатель ценит, так как они обеспечивают ему снижение рисков, связанных с персоналом. В то же время, работодатели недооценивают значение качеств персонала, от которых в значительной

степени зависят и конкурентоспособность компании, и ее способность к развитию: креативное и абстрактное мышление, активный образ жизни, оптимизм, уровень интеллекта и здоровье.

Таблица 1

Субъективная оценка значимости качеств современного работника, % от числа опрошенных

Качества работника	Доля респондентов, отметивших «важно» и «скорее важно, чем нет»	
	Работодатели	Работники
Профессионализм, уровень квалификации	97,0	94,7
Хорошее здоровье, приверженность здоровому образу жизни	79,7	86,0
Стрессоустойчивость	91,7	92,0
Уровень интеллекта, широкий кругозор, разностороннее развитие	80,4	85,1
Активный образ жизни, оптимизм	60,9	72,4
Открытость, честность, бесконфликтность, гибкость	80,4	84,4
Дисциплинированность, трудолюбие, ответственность	97,0	92,5
Креативное и абстрактное мышление	58,7	69,3
Стремление к повышению квалификации, освоению нового	88,0	88,0
Лояльность, верность идеалам фирмы, принятие ценностей компании	82,0	72,4
Сотрудничество, умение работать в команде	88,0	90,2
Добросовестность, благонадежность	91,7	91,3
Другой ответ	6,1	26,7



Рис. 1. Оценка трудового потенциала Иркутской области

Результаты исследования доказывают зависимость оценки респондентами уровня своей конкурентоспособности на рынке труда от посещения занятий в системе ДОО в школьные годы (табл. 2). Особо значимой данная проблема становится в условиях рыночной экономики, поскольку «высокая конкурентоспособность работника является одним из факторов его востребованности на рынке труда и условием его определенной социальной защищенности» [3]. Респонденты давали оценку уровню конкурентоспособности по 5-балльной шка-

ле. Ответы сгруппированы следующим образом: низкий уровень конкурентоспособности (0–1 балл); средний уровень конкурентоспособности (2–3 балла); высокий уровень конкурентоспособности (4–5 баллов).

Таблица 2

*Зависимость оценки респондентами уровня своей конкурентоспособности на рынке труда от посещения занятий в системе ДОД, % к итогу*

Ответ на вопрос «Посещали ли вы кружки, секции, клубы в возрасте 5–18 лет?»	Самооценка уровня конкурентоспособности на рынке труда			В целом по совокупности опрошенных
	Низкая	Средняя	Высокая	
Да	58,3	58,2	<b>64,8</b>	61,7
Нет	<b>33,3</b>	<b>33,6</b>	30,5	31,9
Посещал нерегулярно	8,4	8,2	4,7	6,4
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0

Жирным шрифтом выделены показатели выше, чем в целом по совокупности опрошенных.

Из данных табл. 2 видно, что более высокая самооценка уровня конкурентоспособности на рынке труда характерна для тех респондентов, которые в возрасте от 5 до 18 лет регулярно посещали объединения системы ДОД. По результатам опроса, 65 % человек из числа работников предприятий области считают, что занятия в системе ДОД положительно влияют на карьерный рост и успешность человека в современном обществе. В большей степени данную точку зрения разделяют работники с высшим и незаконченным высшим образованием, занимающие руководящие должности или должности служащих и технических исполнителей.

В рамках исследования были получены ответы на вопрос «Какие знания, умения, навыки, приобретенные во время получения дополнительного образования, помогают вам сейчас в работе?» (рис. 2).



Рис. 2. Оценка работниками организаций Иркутской области знаний, умений и навыков, полученных посредством системы ДОД, которые помогают в профессиональной деятельности, %

Ответственность и трудолюбие, которым научились опрошенные в объединениях системы ДОД, отметили более 50 % респондентов; 45,1 % научились сохранять здоровье и вести здоровый образ жизни; более трети работников приобрели умение работать в команде, коммуникативные навыки, активность и лидерские качества, творческое мышление. Кроме того, для 12,8 % респондентов система ДОД повлияла на выбор профессии. Абсолютное большинство (90,9 %) респондентов, участвующих в опросе, однозначно хотели бы, чтоб их дети посещали учреждения дополнительного образования. Для 24,6 % от числа опрошенных работников организаций Иркутской области данные кружки соответствуют или частично соответствуют их сегодняшней сфере профессиональной деятельности.

По результатам исследования можно сделать вывод, что в настоящее время роль системы ДОД в формировании качественного трудового потенциала достаточно велика, но не оценена должным образом работодателями. Они не видят преимущества, которые несет в себе система ДОД для формирования качественного трудового потенциала, не готовы содержать подобные Центры и не замечают связи между ДОД и теми качествами, которые эта система формирует. При этом работодатели предъявляют достаточно высокие требования к специалистам своих организаций, фирм, учреждений, не акцентируя внимание при этом, что качества трудового потенциала, востребованные на современном рынке труда, формируются не только в средней школе и в профессиональном образовании, но и в системе ДОД. Совершенствование системы образования должно охватывать и систему ДОД в связи с тем, что она является источником уникального, качественно нового опыта, который принципиально невозможно приобрести в других видах деятельности.

### Список использованной литературы

1. Березина В. А. Развитие дополнительного образования детей в системе российского образования : учеб.-метод. пособие / В. А. Березина. — М. : Диалог культур, 2007. — 512 с.
2. Зими́на Е. В. Проблемы и стратегические приоритеты развития системы образования в контексте повышения качества жизни населения (на примере г. Иркутска) / Е. В. Зими́на, У. В. Трохи́рова // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права) (электронный журнал). — 2013. — № 4. — URL : <http://eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=18424>.
3. Озерникова Т. Г. Конкурентоспособность работника: понятие, исследование, управление / Т. Г. Озерникова, Н. Н. Даниленко, С. В. Кравцевич. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2007. — 256 с.
4. Развитие профессиональных способностей (развитие человеческих ресурсов) : материалы российско-японского семинара. — Иркутск : Изд-во ИГЭА, 2001. — 202 с.

### References

1. Berezina V. A. *Razvitie dopolnitelnogo obrazovaniya detei v sisteme rossiiskogo obrazovaniya* [Development of supplementary education of children in the Russian system of education]. Moscow, Dialog of Cultures Publ., 2007. 512 p.
2. Zimina E. V., Trokhirova U. V. Problems and strategic priorities of educational system development in the context of improving life quality. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii (Baykalskiy gosudarstvennyy universitet ekonomiki i prava) (elektronnyy zhurnal) – Izvestiya of Irkutsk State Economics Academy (Baikal State University of Economics and Law) (on-line journal)*, 2013, no. 4. Available at: <http://eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=18424>.
3. Ozernikova T. G., Danilenko N. N., Kravtsevich S. V. *Konkurentosposobnost rabotnika: ponyatie, issledovanie, upravlenie* [Employee's competitiveness: notion, research, management]. Irkutsk, Baikal State University of Economics and Law Publ., 2007. 256 p.
4. *Razvitie professionalnykh sposobnostei (razvitie chelovecheskikh resursov): materialy rossiisko-yaponskogo seminar* [Development of professional abilities (human resources development): proceedings of the Russian-Japanese Seminar]. Irkutsk, Irkutsk State Economic Academy Publ., 2001. 202 p.

### Информация об авторе

Павловская Татьяна Анатольевна — аспирант, кафедра экономики труда и управления персоналом, Байкальский государственный университет экономики и права, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: [pavtana@yandex.ru](mailto:pavtana@yandex.ru).

### Author

*Pavlovskaya Tatiana Anatolievna* — PhD student, Department of Labour Economics and Personnel Management, Baikal State University of Economics and Law, 11 Lenin St., 664003, Irkutsk, Russia, e-mail: [pavtana@yandex.ru](mailto:pavtana@yandex.ru).