

THE HUMAN DEVELOPMENT CONCEPT - RESPONDING TO GLOBAL CHALLENGES OF OUR TIME: THE EUROPEAN CONTEXT

Palchuk M. (Russian Federation)

КОНЦЕПЦИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ – ОТВЕТ НА ГЛОБАЛЬНЫЕ ВЫЗОВЫ СОВРЕМЕННОСТИ: ЕВРОПЕЙСКИЙ КОНТЕКСТ

Пальчук М. И. (Российская Федерация)

*Пальчук Марина Ивановна / Palchuk Marina – доктор педагогических наук, доцент,
кафедра психологии и педагогики,
Крымский институт постдипломного педагогического образования, г. Симферополь*

Аннотация: глобализационные процессы бросили серьезный вызов мировому сообществу, возникла острая потребность в его реструктуризации на основе современной концепции человеческого развития, ориентированной на повышение качества жизни. Последовательные шаги в создании единой Европы обеспечиваются инновационными трендами в виде инвестиций в человеческие ресурсы. Разработка моделей устойчивого развития в странах Европейского Союза – ключ к преодолению текущих проблем. Одновременно непрерывное, всеохватывающее, качественное образование на протяжении всей жизни для всех – это серьезный ответ на сегодняшние вызовы, соответствующие миру завтрашнего дня.

Abstract: processes of globalization have thrown a serious challenge to the international community; there is an urgent need for its restructuring based on the modern concept of human development, focused on improving the quality of life. The successive steps in the creation of a united Europe provides innovative trends in the form of investment in human resources. Development of sustainable models of development in the European Union - the key to overcoming current problems. Continuous, quality education throughout life - a serious response to the challenges.

Ключевые слова: человеческие ресурсы; стратегия роста; качество образования.

Keywords: human resources; growth strategy; the quality of education.

В начале третьего тысячелетия среди многих вызовов, определяющих тенденции мирового развития, человеческие ресурсы играют особую роль в создании общественных благ и стабильности на планете, что в значительной степени должно обеспечиваться качеством образования, которое является фундаментом, краеугольным камнем Европейских договоренностей, этот императив задекларирован в Саламанковском обращении [8]. Концепция развития человеческого потенциала является одним из значимых интеллектуальных продуктов, разработанных в рамках Программы Развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) [5].

Отвечая на вызовы глобализации, страны Европейского Союза (ЕС) приняли стратегию роста и занятости «Европа – 2020», направленную на выход из экономического кризиса и динамичное движение вперед. В стратегии обозначены приоритетные цели: обеспечение стабильности национальных бюджетов; защита инвестиций в человеческие ресурсы; социальное обеспечение граждан; эффективность функционирования общеевропейского и внутренних рынков труда; максимальное использование взаимной выгоды от открытости межгосударственных границ. В особую категорию выделена проблема формирования компетентности педагога, связанная с отношением к современному социокультурному развитию, что в определенной степени зависит от владения им морально-этическими ценностями, к которым относится профессиональная этика, плюрализм, толерантность, приверженность идеям демократии [3]. Стратегия позволяет странам ЕС противостоять вызовам глобализации, а также обострению международной и межконтинентальной конкуренции. В Коммюнике министров стран ЕС, ответственных за сферу высшего образования – «На пути к Европейскому пространству высшего образования: ответы на вызовы глобализации» указано, что мобильность педагогического персонала, студентов и выпускников дает возможность для личностного развития, развития международного сотрудничества, улучшения качества профессионального и высшего образования, а также научной деятельности, что содействует европейскому измерению, основанному на высоком качестве жизни [9, с. 2].

Современная концепция человеческого развития направлена на раскрытие способностей личности. Решение этой проблемы заключается в качественном образовании, непрерывном повышении профессионального мастерства, накоплении опыта разных категорий населения на основе эффективного социального диалога между системой ПОО и работодателями.

Реформирование Европейской службы занятости (EURES) трансформирует ее в центральную организацию по поиску рабочих мест на общеевропейском рынке труда, открывает новые горизонты для мобильности персонала разного квалификационного уровня. Этому способствует ввод в действие Европейской системы квалификаций, которая значительно облегчила механизмы взаимного признания дипломов между странами ЕС. В 2006 году Европейской комиссией опубликована Зеленая книга «Модернизация трудового права в ответ на вызовы XXI века», в которой представлена эволюция трудового

законодательства стран ЕС, указаны пути формирования наднационального права, обеспечивающего профессиональную мобильность и развитие человеческих ресурсов [10].

Начиная с 2010 года Европейский фонд образования реализует новый проект – «Туринский процесс», задачей которого является налаживание тесного сотрудничества системы образования и бизнеса. В ходе международной конференции «Развитие сотрудничества для совершенствования профессиональных умений» принято решение считать 2015 год «Европейским годом развития». Задекларировано, что развитие человеческого капитала должно быть включено в национальные повестки дня, а разработка моделей устойчивого развития – ключ к преодолению текущих проблем [11].

В Европейском Союзе до 2020 г. предусмотрена непрерывная модернизация национальных систем ПОО. В то же время мощная конкуренция с Азиатско-Тихоокеанским регионом с более чем трехмиллиардным населением требует от стран ЕС сплоченности в решении поставленных задач, что является в конкурирующем мире адекватным ответом на существующие вызовы [7]. В условиях новых вызовов человечеству, странам и народам, связанных с демографическим спадом, пожилым людям необходима социальная поддержка со стороны государства и общества. Этот контекст определил жизненную стратегию граждан среднего и пожилого возраста – необходимо направлять различные ресурсы не только на организацию пенсионных систем, но и ориентацию населения на неформальное и информальное обучение с целью адаптации в социуме на как можно более длительное время [1, с. 342].

Концепция человеческого развития пришла на смену «классической» экономической теории, базисом которой считался показатель валового национального дохода (ВНД), характеризующий социально-экономическое состояние отдельной страны, личности отводилась только роль движущей силы всех цивилизационных трансформаций. В ходе исследований, проведенных А. Исаенко еще в прошлом веке, выявлена относительность факторов общественного производства: «В 1890 г. на долю ресурсов, получаемых от земли, включая минеральные, энергетические и пищевые, приходилось 50% ВНД, в 1957 г. – только 13%, к началу 80-х годов XX века – уже менее 10%, в то же время отдача от людских ресурсов достигла 4/5 всего внутреннего продукта» [6, с. 116]. Это обосновывает переход на современную концепцию человеческого развития. По мнению Э. Карневейла (*A. Carnevale*), развитие человеческих ресурсов – *Human Resource Development*, рассматриваемых в исторической ретроспективе, замещают собой другие источники развития [2, с. 59].

Сегодня интеграционные процессы предоставляют широкие возможности для повышения конкурентоспособности каждой отдельно взятой страны как целостного организма, что способствует преодолению негативных последствий глобализации [4, с. 171]. В докладе «Труд во имя человеческого развития» за 2015 г. говорится, что «труд – это основной динамический фактор повышения уровня человеческого развития. Политика государств должна содействовать расширению возможностей для производительного, оплачиваемого труда, приносящего удовлетворение; повышению знаний, умений и потенциала работников, обеспечивающих их права, безопасность и благополучие. Одновременно в 2015 г. опубликован «Манифест образования взрослых в XXI веке», в котором задекларирована задача создания «Обучающейся Европы: Европы, способной справляться с вызовами времени с использованием всех возможных знаний и компетенций» [12].

Таким образом, анализ тенденций человеческого развития позволит выявить скрытые ресурсы национального потенциала и определить современный вектор эволюции человеческих ресурсов для инновационной экономики России с учетом научно-технических достижений и исторически сложившихся образовательных традиций. Глобализационные и интеграционные процессы обуславливают необходимость объединения усилий мирового научного сообщества в поисках новой парадигмы образования, сфокусированной на создании условий для непрерывного, всеохватывающего и справедливого качественного обучения на протяжении всей жизни для всех, что объективно становится ответом на глобальные вызовы современности.

Литература

1. *Роик В. Д.* Социальное страхование: учебник и практикум для академического бакалавриата. М.: Изд-во Юрайт, 2014. 509 с.
2. *Carnevale A. P.* America and the new economy. San Francisco, Jossey Bass Publishers, 1991. 267 p.
3. European Council Conclusions of 12 May 2009 on a Strategic Framework for European Cooperation in Education and Training («ET – 2020») // Official Journal of European Union. С. 119. 28/05/2009.
4. *Ясинский Л.* Глобализация: новые выгоды, новые вызовы // Мир перемен, 2006. № 3. С. 171-175.
5. *Пальчук М. И.* Развитие человеческих ресурсов – главный фактор потенциала страны // Наука, техника и образование, 2016. № 12 (30).
6. *Исаенко А. Н.* Человеческий капитал в современной экономике // США - Канада: экономика – политика – культура, 2000. № 2. С. 110-127.
7. *Пальчук М. И.* Тенденции развития систем профессиональной подготовки производственного персонала сферы услуг в странах ЕС: дис. ... д-ра пед. наук. В 2-х т. К., 2016. Т. 1. 505 с.; Т. 2. 223 с.
8. Message from Salamanca. Shaping the European Higher Education Area (Salamanca, 29-30 March 2001) [Electronic resource]. URL:

- http://www.eua.be/eua/jsp/en/upload/Salamanca_declaration_en.1066755820788.pdf/ (date of access: 06.12.2014).
9. London Communiqué. Towards the European Higher Education Area: responding to challenges in a globalised world (18 May 2007). [Electronic resource]. URL: <https://www.eqar.eu/fileadmin/documents/bologna/London-Communique-18May2007.pdf/> (date of access: 26.06.2014).
 10. Green Paper «Modernising labour law to meet the challenges of the 21-st century». Brussels, 2006. [Electronic resource]. URL: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_en.pdf/](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_en.pdf/) (date of access: 15.03.2014).
 11. The Torino Process 2014. [Electronic resource] / European Training Foundation. URL: [http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/2090C2F0401AB964C1257C91005AA9E6/\\$file/Torino%20Process%202014.pdf/](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/2090C2F0401AB964C1257C91005AA9E6/$file/Torino%20Process%202014.pdf/) (date of access: 17.10.2015).
 12. European Association for the Education of Adults (EAEA). [Electronic resource]. URL: <http://www.eaea.org/> (date of access: 23.04.2014).