УДК 338.46 DOI: 10.14451/1.261.73

Оценка возможности участия учреждений СПО в качестве поставщиков на рынке услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций

© 2026 **Васина Елена Вячеславовна**
Директор СПб ГБПОУ Петровский колледж, доктор экономических наук. Петровский колледж, Санкт-Петербург, Россия.
E-mail: director@petrocollege.ru

© 2026 **Фаленков Денис Александрович**
Соискатель кафедры экономики и управления в сфере услуг. Санкт-Петербургский государственный экономический университет, Санкт-Петербург, Россия.
E-mail: falenkov-denis@mail.ru

Ключевые слова: человеческий капитал, услуги по повышению уровня человеческого капитала, оценка эффективности, экономика сферы услуг.

В статье определены и охарактеризованы основные преимущества деятельности учреждений СПО на рынке услуг, связанных с развитием человеческого капитала организаций, в том числе обеспечение роста практико-ориентированности образовательного процесса, возможность формирования долгосрочного взаимодействия с выпускниками учреждения, получение дополнительных финансовых доходов как поставщика услуг, положительное влияние на спрос со стороны потенциальных абитуриентов, расширение возможностей карьерного роста ППС учреждения и т. д. На основе проведенного исследования предложено понятие модели организации оказания услуг по повышению уровня человеческого капитала при участии учреждений СПО как поставщика данных услуг.

Высокие темпы развития ресурсного обеспечения учреждений СПО также можно обозначить в качестве значимого условия, которое позволяет им выступать в качестве основного поставщика услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций, в которых весьма значима роль персонала рабочих профессий.

Развитие ресурсного обеспечения учреждений СПО, как отмечает ряд авторов [1; 3; 5; 7; 9–11] происходит по совершенно различным направлениям, в том числе:

- модернизация технологической инфраструктуры, повышение уровня ее соответствия современным отечественным аналогам, используемым в технологических процессах, что особенно актуально для технологических и инженерных направлений подготовки обучающихся,

- повышение уровня безопасности обучающихся при прохождении практической подготовки, проведении демонстрационных экзаменов, участии в профессиональных соревнованиях и т. д.,
- обновление кадрового состава учреждений СПО, привлечение внешних совместителей из числа возможных работодателей, повышение квалификации штатного состава педагогических работников,
- активное внедрение цифровых технологий как для организации образовательного процесса, так и для управления учреждениями СПО.

С учетом сказанного выше и позиции ряда авторов [2; 4; 6; 8] ниже представлены основные преимущества, недостатки и риски участия учреждений СПО в качестве поставщиков на рынке услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций.

Не вызывает сомнения высокий уровень преимуществ различного характера для учреждений СПО в случае грамотного подхода к организации самого процесса проектирования и оказания услуги, внимания к качеству обслуживания и ориентации на долгосрочный партнерский характер взаимодействия с организацией — потребителем услуг. Негативные последствия для учреждений СПО в большей степени зависят от них самих и требуют минимизации основных рисков деятельности в качестве поставщиков услуг.

Таким образом, участие учреждений СПО в качестве поставщиков на рынке услуг по повышению уровня человеческого капитала позволит не только сохранить высокий уровень занятости выпускников, но и создать условия, которые способствовали бы тому, что будущая профессиональная деятельность и место работы максимально соответствовали полученной квалификации и формировали основу для развития профессионального капитала конкретного работника организации — выпускника учреждения СПО.

Участие учреждений СПО в качестве поставщиков на рынке услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций (авторские разработки):

1. Преимущества от участия.
   - обеспечение роста практико -ориентированности образовательного процесса,
   - возможность формирования долгосрочного взаимодействия с выпускниками учреждения,
   - получение дополнительных финансовых доходов как поставщика услуг,
   - рост уровня цифровизации,
   - повышение имиджа и деловой репутации в условиях конкуренции на внутреннем рынке,
   - положительное влияние на спрос со стороны потенциальных абитуриентов,
   - расширение возможностей для карьерного роста ППС учреждения.
2. Негативные последствия от участия.
   - ухудшение взаимодействия с выпускниками при условии низкого уровня качества оказываемых услуг,
   - снижение уровня финансовой устойчивости учреждения СПО,
   - наличие негативных отзывов о деятельности учреждения СПО как поставщика услуг,
   - ухудшение отношений с предприятиями-работодателями, которые являются конкурентами с организацией, для которой учреждение СПО выступает в качестве поставщика услуг,
   - неравномерное распределение ресурсного обеспечения учреждения СПО.
3. Основные риски участия в качестве поставщика услуг.
   - финансовые риски как несоответствие уровня получаемых доходов сумме затрат, связанных с оказанием услуги,
   - риски, связанные с нехваткой ресурсного обеспечения для оказания услуг,
   - риски, связанные с потенциальным ухудшением качества предоставляемых образовательных услуг в рамках основной деятельности,
   - риски, связанные с недостаточной компетентностью ППС и привлеченных экспертов,

- инвестиционные риски, связанные с осуществлением нерациональных инвестиционных вложений, например, в развитие цифровой среды или инфраструктуры проекта,
- риски, связанные с возникновением форс-мажорных обстоятельств и чрезвычайных ситуаций.

Учитывая проведенные сравнения и возможные риски, можно говорить о высоком потенциале учреждений СПО в качестве поставщиков услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций в России. Однако далеко не все учреждения СПО в стране обладают одинаковыми возможностями и ресурсным обеспечением для предоставления подобного рода услуг. В связи с этим возникает вопрос о том, какие именно учреждения СПО и каким образом могут осуществлять деятельность в качестве поставщика услуг.

Вместе с тем необходимо отметить, что независимо от того, осуществляется ли выбор учреждения СПО в качестве поставщика услуг или процесс взаимодействия происходит в рамках уже существующих партнёрских связей между соответствующим образовательным учреждением и организацией реального сектора экономики, можно говорить о том, что организационный процесс оказания услуг по повышению уровня человеческого капитала может подразумевать использование нескольких типовых моделей.

Под *моделью организации оказания услуг по повышению уровня человеческого капитала* следует понимать возможные типовые варианты комбинации определённого количества участников и их организационно-экономических особенностей как со стороны поставщиков, так и со стороны потребителей услуг, которые определяют процесс оказания услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций. При моделировании с учетом сказанного ранее в статье в качестве одного из принципиальных поставщиков услуг рассматриваются учреждения СПО.

Подразумевается, что каждая модель организации оказания услуг по повышению уровня человеческого капитала должна иметь свой собственный организационно-экономический механизм, формируемый в обязательном порядке при участии учреждений СПО.

В связи с этим необходимо детально проанализировать и выделить основные типовые модели организации оказания услуг по повышению уровня человеческого капитала с участием СПО как ключевого поставщика данных услуг.

Основным параметром, который значительно отличает предложенные модели, следует признать количество участников, задействованных в процессе оказания услуги. Чем больше участников моделей, тем сложнее представляется процесс регулирования рынка услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций.

Кроме того, следует отметить, что чем больше опыт учреждений СПО в оказании услуг подобного рода, тем вероятнее модель будет иметь многосторонний характер. В связи с этим переход от классической модели «одно учреждение СПО — одна организация» в процессе оказания услуг может рассматриваться как одно из ключевых направлений стратегического развития учреждений СПО на рынке услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций.

Несмотря на существенные отличия потенциальных моделей, можно выделить несколько ключевых признаков, по которым данные модели будут идентичны, в том числе:

1. Использование любой из предложенных нами моделей подразумевает обеспечение необходимого уровня социально-экономической эффективности как для поставщика услуг, так и для организации-потребителя. Как уже упоминалось ранее, эффективность оказания услуг будет рассматриваться как с точки зрения роста уровня показателей, связанных с человеческим капиталом потребителя, так и в контексте тех социальных и экономических преимуществ, которые будут получать учреждения СПО от участия на рынке услуг

по повышению уровня человеческого капитала организаций.
2. Любая из моделей ориентирована на весь комплекс услуг, связанных с повышением уровня человеческого капитала организаций, а не только на образовательные услуги или консалтинг, как это происходит в настоящее время.
3. Реализация моделей учитывает принцип близкого территориального размещения участников процесса оказания услуг, то есть все участники процесса оказания услуг на рынке находятся на одной территории в рамках, применительно к российской практике, одного субъекта РФ.

Вместе с тем с точки зрения современных возможностей использования цифровых технологий, данный принцип может быть скорректирован в случае, если рост эффективности процесса оказания услуг не будет зависеть от территориального единства поставщика и потребителя услуг.

Библиографический список

1. *Гавриш П. Т.*, *Арнаут М. Н.* Человеческие ресурсы в системе СПО: определение, классификация и особенности управления // Вестник Академии знаний. — 2024. — 5(64). — С. 547—552.
2. *Зоткина Н. С.*, *Гусарова М. С.*, *Копытова А. В.* Человеческий капитал как ведущий фактор развития компании. — Чебоксары : Среда, 2021. — 164 с.
3. *Клячко Т. Л.* Национальный проект «Образование»: преимущества и риски. — 2019. — С. 49—51.
4. *Корнеевец И. В.* Человеческий капитал: проблемы формирования, накопления и использования. — Минск : Белорусский государственный экономический университет, 2008. — 223 с.
5. *Кошелев А. А.* Электронно-образовательные ресурсы для высшего образования и учреждений СПО // Тенденции развития науки и образования. — 2024. — № 107—3. — С. 59—61.
6. *Мазина О. Н.* К вопросу о профессиональной ориентации в учреждении СПО // Теория и практика современной науки. — 2023. — 1(91). — С. 236—239.
7. *Мельник Э. С.* Цифровые ресурсы в образовательном учреждении системы СПО : Сборник научных трудов // Информационно-ресурсное обеспечение образовательного процесса в средней и высшей школе: проблемы и перспективы. — Саратов : Саратовский источник, 2025. — С. 320—323.
8. *Раджабова И. Р.*, *Абдулаева М. Р.* Человеческий капитал и роль финансов домохозяйств в его воспроизводстве // Вестник университета (Российско-Таджикский (Славянский) университет). — 2024. — 2(84). — С. 25—37.
9. Совершенствование качества среднего профессионального образования на основании исследования рынка труда / Е. В. Васина [и др.]. — СПб., 2021. — 170 с.
10. Сфера услуг в современной экономике / Е. О. Валеева [и др.]. — СПб : СПбГЭУ, 2016.
11. *Туюшева А. И.*, *Бадыкова Г. И.*, *Зиятдинов А. М.* Особенности применения цифровых моделей во внутрифирменной системе ДПО рабочих и специалистов : материалы // Инновационные машиностроительные технологии, оборудование и. — Казань : Казанский научно-исследовательский институт авиационных технологий, 2017. — С. 138—140.