

Современный институт: проблемы кадрового обеспечения

Личенко Светлана Викторовна, магистрант факультета социальных технологий СЗИУ РАНХиГС (Санкт-Петербург); lichenko11@mail.ru

Научный руководитель:

Гриненко Тамара Григорьевна, доцент кафедры социальных технологий СЗИУ РАНХиГС (Санкт-Петербург), кандидат философских наук, доцент; grinenko-tg@ranepa.ru

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы обеспечения кадрами организаций высшего образования. Дана характеристика бюджетного приема на образовательные программы бакалавриата и магистратуры вузов федерального подчинения. Обозначены основные проблемы кадрового обеспечения вузов.

Ключевые слова: высшее образование, подготовка кадров, педагоги, образование, вузы

Modern Institute: Challenges of Staffing

Svetlana V. Lichenko, master's degree of North-West Institute of Management of RANEPА (St. Petersburg); lichenko11@mail.ru

Scientific Adviser:

Tamara G. Grinenko, Associate Professor of the Chair of Social Technologies of North-West Institute of Management of RANEPА (St. Petersburg); PhD in Philosophy, Associate Professor; grinenko-tg@ranepa.ru

Abstract

The article deals with the issues of staffing institutions of higher education. The characteristic of budget admission to educational programs of secondary vocational education, bachelor's and master's degrees of universities of Federal subordination is given. The main problems of staffing universities.

Keywords: higher education, training, teachers, education, universities

В настоящее время в системе образования РФ наиболее актуальной является проблема нехватки квалифицированных кадров в образовательных учреждениях.

Данная проблема актуальна именно в настоящее время, потому что на современном этапе развития общества первоочередной задачей стоит обучение на уровне усвоения и применения полученных знаний. А данная задача невыполнима без участия в образовательном процессе квалифицированных кадров.

Вопросы обеспечения квалифицированными кадрами являются ключевыми, определяющими эффективное функционирование и развитие любой системы [1–5]. Неслучайно в образовательных системах требования к кадровому обеспечению являются одними из самых важных и, в конечном итоге, именно педагоги, их квалификация и профессионализм обуславливают качество образования, которое получают обучающиеся.

В ближайшие годы предстоит значительно повысить уровень всего отечественного образования, совершенствовать программы и обеспечить рост квалификации кадров всех уровней.

Степень разработанности проблемы была исследована с помощью написанных в последние годы учебников и учебных пособий многих авторов, а именно таких, как: М. И. Бухалков, А. П. Егоршин, Е. А. Моргунов, В. Т. Пихало и многих других, которые раскрыли сущность кадрового потенциала в организации. Особенности управления кадровым потенциалом в организации были описаны в трудах таких авторов, как: О. В. Евтихов, Т. В. Зайцева, М. И. Магура и многие другие.

Труды А. Я. Кибанова, И. И. Мазура, Ю. Г. Одегова и др. позволили изучить использование методов для совершенствования управления кадровым потенциалом в организации. Однако многие проблемы, связанные с развитием кадрового потенциала в современных условиях, остаются недостаточно исследованными, они касаются его сущности как социальной категории, вопросов формирования эффективности его использования, поэтому данная тема нуждается в дальнейшем изучении.

Также одним из причин нехватки кадров в высших учебных заведениях можно отнести то, что студенты, отучившись в вузах на различные специальности, после получения диплома идут работать на более высокооплачиваемую работу. Десятки из потока студентов идут работать по специальности. И лишь единицы из них не уходят из университета спустя пару лет.

К путям решения данной проблемы можно отнести: повышение заработной платы кадров различных уровней, финансовое поощрение квалифицированных специалистов и повышение статуса педагогов в современном обществе, а также модернизация системы подготовки кадров.

Национальный фонд подготовки кадров (НФПК), последовательно осуществляя линию на всемерную поддержку развития отечественных вузов, за последний год выполнил ряд серьезных проектов по поддержке преобразований образовательных учреждений, начиная с планирования институциональных структурных трансформаций крупных вузов и заканчивая подготовкой университетов к формированию стратегии и программы развития, ранее отсутствовавших в практике их управления. Разработанные в ходе проектов новые организационно-управленческие механизмы, а также результаты их практической апробации нашли свое отражение в ряде публикаций НФПК.

Опыт выполнения НФПК новых проектов, с одной стороны, стал своего рода ответом в онлайн-режиме на потребности подготовки вузовского менеджмента к преобразованиям, а с другой стороны, детально обрисовал ситуацию в кадровом обеспечении вузов. В этой связи, рассматривая более детально третью компоненту формулы обеспечения гарантий результативности любого вуза — «подготовленный к решению новых задач коллектив», отметим, что именно практика показала правомерность дифференцированного подхода к формулировке проблематики и направлений решения задач развития для различных категорий сотрудников вузов. Единое ранее университетское сообщество начинает раскалываться, образуя три пласта, относительно независимые друг от друга.

Наиболее изученной, в том числе и на примере субъектов является категория топ-менеджмента — ректората [1].

За последние десятилетия новыми сферами ведения ректората стали финансы, ресурсы, недвижимость, риски, изменения, инновации. Соответственно, у руководителей появляются новые функции и формы осуществления деятельности в процессе решения новых задач. Анализ организации системы «высшего» уровня управления в федеральных и национальных исследовательских университетах показал, что на фоне увеличения числа проректоров появляются и новые «проректорские» должности — от «проректора

по связям с общественностью» до «проректора по стратегической деятельности» — с соответствующим аппаратом: департаментами, управлениями, отделами.

Управление становится профессиональной деятельностью и, следовательно, требует соответствующего образования. Поэтому уже сейчас активно началось обсуждение проблем специальной подготовки управленческих кадров для высших учебных заведений.

Достаточное внимание уделяется сейчас проблемам, связанным с обновлением педагогических кадров вузов. Высшее образование находится на этапе модернизации. Введение ФГОС высшего образования, утверждение профессиональных стандартов педагогических профессий, прежде всего профессионального стандарта «Педагог» потребовали изменений деятельности действующих подходов к обучению будущих педагогов. В 2014 г. Правительством России утверждена комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников; предприняты активные действия, направленные на модернизацию педагогического образования, создание условий для повышения квалификации педагогов; приняты решения, позволившие увеличить заработную плату педагогических работников, повысить престиж профессии педагога в профессиональной среде и в обществе.

Однако в системе высшего образования, занимающейся подготовкой педагогов, в настоящее время существует ряд проблем, требующих пристального внимания и принятия соответствующих мер.

В процессе выполнения проектов с участием конкретных вузов эксперты НФПК обязательно уделяют внимание исследованию резервов повышения эффективности преподавательского труда. Можно отметить, что отдача от работы профессорско-преподавательского состава высока в тех вузах, где на постоянной основе создаются условия для развития коллективов кафедр, начиная с поддержки участия во внешних конкурсах на выполнение научно-исследовательских работ (НИР) и заканчивая установлением персональных надбавок за достижение высокой личной результативности в науке и образовательной деятельности

На фоне достаточно понятно формулируемой проблематики кадрового развития топ-менеджмента и профессорско-преподавательского состава вузов в стратегических разработках по оптимизации системы ВПО упускается из сферы анализа средний слой. Подчеркнем, что в любой системе управления среднее звено является особой «точкой уязвимости». В вузовской структуре срединное звено составляют деканы и заведующие кафедрами [1]. В настоящее время предпринимаются попытки разработки новой организационной структуры высших учебных заведений, но делать какие-либо обобщения пока рано.

Рассмотрим некоторые пути решения проблемы нехватки квалифицированных кадров в образовательных организациях РФ.

Самый логичный, казалось бы, путь решения данной проблемы — увеличение заработной платы всего кадрового состава вуза, но не самый простой. Такие образовательные организации, к сожалению, не располагают большим бюджетом.

Анализ литературы на данную тему показал, что реструктуризация бюджета образовательных организаций и увеличение фонда стимулирующих выплат в каждом вузе смогут помочь в данной проблеме.

Рассматривая проект модернизации образования, можно отметить его дальнейший путь развития:

- 1) данный проект целенаправлен на расширение списка ВУЗов – участников проекта;
- 2) также он направлен на ориентацию абитуриентов на педагогические специальности;

3) проект будет направлен на разработку более углубленного в профессиональную деятельность обучения студентов различных специальностей.

В заключение стоит отметить, что для того, чтобы решить проблему нехватки кадров в образовательных организациях, недостаточно будет придерживаться одного или только нескольких из перечисленных путей решения данной проблемы, лишь интегрированное использование всех путей решения приведет к положительному результату.

Резюмируя вышесказанное, можно отметить, что в настоящее время в процессе преобразований вузов кадровое обеспечение является наиболее проблемным аспектом. Как и почти что столетие назад, лозунг «Кадры решают все» отражает ключевой фактор успеха преобразований и гарантии их стабильного результата в перспективе.

Литература

1. *Верстина Н. Г., Милорадова Н. Г.* Проблемы кадрового обеспечения вузов в процессе преобразований системы ВПО // Ученый совет. 2013. № 3. С. 54–61.
2. *Бармута К. А.* Проблемы управления персоналом организации в условиях кризиса // Актуальные проблемы менеджмента и экономики в России и за рубежом. Сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции. 2016. С. 163–165.
3. *Гришин Д. В.* Социально-экономическая сущность деятельности по управлению персоналом // Актуальные проблемы науки и техники: достижения, инновации. Сборник статей по материалам Всероссийской научно-практической конференции. 2017. С. 63–66.
4. *Манаков Р.* Стратегические подходы к управлению персоналом организации // Актуальные вопросы современной науки: сборник научных статей Международной научно-практической заочной конференции. 2016. С. 98–101.
5. *Цыпин П. Е.* Эволюция подходов к управлению персоналом // Образовательная среда сегодня и завтра. Материалы X Международной научно-практической конференции. 2015. С. 432–435.