

Литовш Софья Михайловна

студентка

Научный руководитель

Сурженко Лариса Викторовна

канд. психол. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный
аграрный университет им. И.Т. Трубилина»

г. Краснодар, Краснодарский край

КАДРОВЫЕ СТРАТЕГИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ВУЗОВ

Аннотация: статья посвящена вопросу важнейшего организационного ресурса – кадров. Автором отражены актуальные проблемы в формировании кадров для государственных вузов, а также рассмотрены альтернативы разрешения отраженных проблем.

Ключевые слова: образовательные учреждения, кадры, кадровая политика, человеческие ресурсы, система мотивации.

Еще в советские времена слоган «Кадры решают все!» был актуален и крайне важен. Спустя годы данное высказывание не утратило актуальность, а в условиях современной рыночной экономики его оценили с новой стороны. Именно кадры и кадровый потенциал организации оказывают сильнейшее влияние на эффективность деятельности учреждения. В рамках высших учебных учреждений кадровый потенциал оказывает сильнейшее влияние на результаты деятельности, отраженные в качественных показателях.

Современное образование в качестве приоритетного направления развития выбирает инновации. Важнейшим элементом инновационного пути развития в вузах является кадровая политика. Формирование кадровой политики, позволяющей раскрыть работникам свой потенциал, является необходимым условием для формирования научного потенциала вуза [2].

Кадровый потенциал вузов следует рассматривать как стратегический ресурс, ведь именно данный элемент отражает деятельность вуза как в настоящий

момент, так и в перспективе. Кадровые стратегии государственных вузов претерпевают значительные изменения. Так последние годы мы можем наблюдать тенденцию перехода от «кадровой работы» к профессиональному HR-менеджменту.

В системе высшего образования, кадровый потенциал играет важную роль и должен рассматриваться как центральный объект управления. Федеральные государственные образовательные стандарты устанавливают требования к качеству кадрового состава российских университетов [2]. Основным критерий качества составляет доля штатных преподавателей, доля преподавателей с учеными степенями и званиями, а также доля работников профильных организаций, которые являются внешними совместителями.

Важные показатели мониторинга эффективности деятельности вузов отмечают научно-педагогические кадры, акцентируя внимание на результативности их работы в сфере исследований и разработок. Получение ученой степени и звания является существенной дополнительной квалификацией для преподавателей, которые могут сыграть важную роль в повышении качества образования. При этом лучшие показатели качества кадрового состава определяются не только качеством профессиональной подготовки, но и опытом и умениями работников в сфере научных исследований и практических разработок, которые могут создавать уникальную учебную среду в вузе [1].

Научно-образовательный потенциал вуза и его конкурентоспособность определяется деятельностью научно-педагогического состава, что стимулирует выработку новых прогрессивных подходов к формированию кадрового обеспечения вузов и усиления кадрового потенциала.

Современные задачи управления персоналом в вузе находятся в пересечении двух сфер: привлечения и сохранения релевантных кадров и эффективной организации их труда для достижения установленных целей [6].

В настоящее время, одной из главных задач управления персоналом в вузе является привлечение и удержание талантливых, опытных и востребованных кадров, что требует от руководителей различных подходов. Как правило, эти

подходы включают в себя привлечение молодых профессионалов, организацию интернатуры, а также установление высоких стандартов труда и возможностей повышения квалификации.

В этом направлении важно сфокусировать кадровую работу на развитии корпоративной культуры. Целенаправленное формирование таких ее компонентов как психологический климат, особенности корпоративного взаимодействия, культурные ценности и мировоззрение обуславливает направленность всех подразделений на общие цели, активизируют инициативу преподавателей. Управление должно строиться на поддержке таких ценностей профессии преподавателя высшей школы, как стремление к раскрытию творческого потенциала через свою профессию, направленность на повышение качества процесса преподавания, ответственности за результат своего труда [4]. Отсутствие возможности реализации в профессиональной деятельности жизненных смыслообразующих ценностей приводит к выгоранию высокопрофессиональных кадров [3].

Кроме того, эффективная организация труда играет ключевую роль в достижении целей университета и сохранение кадрового потенциала вуза. Часто условия деятельности в вузе характеризуются режимом многозадачности деятельности преподавателя, неравномерной и высокой загруженностью, отсутствием системы здоровьесберегающих мероприятий. Результатом как правило становится снижение мотивации труда преподавателей и качества образования [5].

Руководители высшей школы должны грамотно оценивать производительность персонала и обеспечивать всеми необходимыми условиями. Разработка современных методик оценки работы персонала также является важной составляющей управления персоналом в современном университете [2].

Также, безусловно, стоит отметить, что современной кадровой стратегией государственных вузов выступает удовлетворение потребностей различного уровня. К потребностям первого уровня относится: заработная плата выше среднего по региону; решенные социально-бытовые вопросы. В то время как к потребностям второго уровня относятся вопросы организации труда: наличие удобного рабочего места; удобный график работы; уровень учебной нагрузки

преподавателя. Удовлетворение данных потребностей входят в современную стратегию государственных вузов, ведь предоставление указанных выше гарантий позитивно сказываются как на кадровой политике, так и на деятельности учебного учреждения в целом.

Сформированный в данном направлении вектор кадрового развития для всей системы высшего образования страны позволяет формировать цели и измеримые показатели для оценки работы каждого вуза. Он является вызовом для каждого российского вуза и одновременно предоставляет возможность для интеллектуального и научного прогресса всей страны.

Таким образом, кадровые стратегии государственных вузов включают в себя задачи управления персоналом в вузе. В настоящее время важнейшим пунктом сохранение квалифицированных кадров и эффективную организацию их труда, что требует от руководителей университета разработки инновационных подходов и методов. Важность кадровой политики в настоящее время трудно переоценить. Именно профессорско-преподавательский состав высшей школы организует трансляцию новых, кардинально отличающихся по основе применения знаний и развитие актуальных компетенций. Но для эффективности этой деятельности сам преподаватель должен развиваться на новых позициях и принципах, этому способствует кадровая стратегия вуза.

Список литературы

1. Ворошилова Е.Н. Аспекты совершенствования кадрового потенциала крупнейшего регионального вуза / Е.Н. Ворошилова // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры: материалы Всероссийской научно-методической конференции; Оренбург. гос. ун-т. – Оренбург: ОГУ, 2014 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://conference.osu.ru/archive/publications.html?detailed=10>. – EDN SLIJWV

2. Лазарев Г.И. Инновационные подходы к управлению научно-исследовательской деятельностью университета в условиях новой государственной политики / Г.И. Лазарев, Т.В. Терентьева // Высшее образование в России. – 2014. – №10. – С. 10–18. EDN SZHQQT

3. Сурженко Л.В. Реализуемость личностных ценностей преподавателей высшей школы в аспекте профессионального выгорания / Л.В. Сурженко // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. – 2013. – №2 (117). – С. 85–90. EDN RENVVV

4. Сурженко Л.В. Личностные ценности преподавателей в контексте корпоративной культуры вуза / Л.В. Сурженко // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2018. – Т. 7. №1 (22). – С. 317–320. EDN BNNEVA

5. Сурженко Л.В. Взаимосвязь синдрома психического выгорания с ценностно-смысловой сферой личности (на примере преподавателей высшей школы): автореф. дис. / Л.В. Сурженко; Кубанский государственный университет. – Краснодар, 2014. – EDN YICCWL

6. Щербакова О.Ю. Кадровый потенциал в контексте социально-экономической характеристики региона / О.Ю. Щербакова // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2015. – №1 (10). – С. 112–114. EDN TQIJST