

АСПЕКТЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КРУПНЕЙШЕГО РЕГИОНАЛЬНОГО ВУЗА

Ворошилова Е.Н.

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

Назарова И.Б. в работе «Кадровые стратегии российских вузов-лидеров: планы и реализация» отмечает, что стратегическая цель большинства университетов, обозначенная в программе развития, связана с задачами и подготовкой кадров, развитием образовательной и научной деятельности, выводом России в глобальное пространство. Достижение целей невозможно без высокого кадрового потенциала университета, его обновления и развития на всех этапах [1]. В своих программах развития университеты характеризуют кадровый состав как позволяющий готовить выпускников, востребованных на рынке труда, производить научную продукцию, конкурентоспособную на российском и международных рынках.

Этимологически термин «потенциал» означает «скрытые возможности, мощность, силу». Потенциал (экономический, производственный, трудовой) представляет собой обобщенную, собирательную характеристику ресурсов, привязанную к месту и времени [2]. В настоящее время можно выделить три направления в развитии представлений о потенциале.

Сторонники первого считают, что потенциал – это совокупность необходимых для функционирования или развития системы различных ресурсов, главным образом экономических.

Сторонники второго представляют потенциал как систему материальных и трудовых факторов (условий, составляющих), обеспечивающих достижение целей производства.

Сторонники третьего рассматривают потенциал как способность комплекса ресурсов решать поставленные перед ним задачи, т.е. потенциал – это целостное выражение совокупной возможности коллектива для выполнения каких-либо задач. На этой основе делается вывод о синергетическом эффекте, совокупной возможности коллектива, т.е. чем удачнее сложилась структура объекта, чем в большем соответствии находятся его структурные и функциональные элементы, тем выше его потенциал и эффективность.

По мнению Кибанова А.Я., кадровый потенциал работника - совокупность количественных и качественных характеристик работника, определяющих его возможности на основе изучения трудового потенциала [3].

Категория «кадровый потенциал» не идентична категории «кадры». В это понятие включаются не только собственно кадры, но и определенный уровень совместных возможностей кадров для достижения заданных целей. Кадровый потенциал организации зависит от потенциалов кадров этой организации, но не является их суммой. Он обладает свойством целостности, принципиально отличным от свойств, присущих потенциалу каждого работника в отдельности. Понятие «кадровый потенциал» предполагает рассмотрение кадров как активных элементов организации в отличие от термина «людские (трудовые)

ресурсы», приравнивающего кадры к другим видам ресурсов. Этим подчеркивается, что главное в организации – не потенциалы отдельных работников, а ее единый кадровый потенциал.

Характеристиками кадрового потенциала являются: состав и структура кадров; физические и психологические возможности работников; интеллектуальные и креативные способности; профессиональные знания и квалификационные навыки; коммуникативность и способность к сотрудничеству; отношение к труду и другие характеристики, направленные на достижение миссии и целей предприятия.

В работе «Компетентностный подход к стратегии развития кадрового потенциала» Зеленцовой Л.С., Мурадян А.В. рассмотрено понятие кадрового потенциала организации с точки зрения трех составляющих: интеллектуальной составляющей (знания, личностные свойства сотрудников, интеллектуальные активы, объекты интеллектуальной собственности), физической составляющей (оборудование и рабочие места, техника безопасности, санитарно-гигиенические правила и нормы, корпоративные программы оздоровления), социальной составляющей (приверженность организации, качество жизни, корпоративный дух, благоприятные социальные и моральные условия для работы и развития) [4].

Количественные оценки кадрового потенциала определяются по таким показателям, как численность персонала, профессионально - квалификационный состав, половозрастной состав, укомплектованность по должностям, специальностям и профессиям, соотношение среднего разряда работ и рабочих и др.

Качественные характеристики кадрового потенциала дают оценку коллективу организации в целом: организационная культура; корпоративный дух; наличие формальных и неформальных групп; социально-психологический климат.

Кадровый потенциал можно рассматривать как возможности организации, которые при грамотном и эффективном развитии и использовании преобразуются в конкурентные преимущества [4].

Кадровый потенциал вуза оценивается такими показателями, как: образовательная деятельность, масштабы научной и инновационной деятельности, ресурсное обеспечение учебной и научно-исследовательской деятельности и международная деятельность. Отражает не только подготовленность всех категорий персонала к выполнению функций в настоящий момент, но и совокупность и возможность в долгосрочной перспективе – с учетом возраста, научной и педагогической квалификации, практического опыта, деловой активности, качества деятельности (в том числе результативности), профессиональной мобильности и инновационности, уровня мотивации. При таком понимании кадрового потенциала он должен быть принят в качестве одного из центральных объектов управления в вузе и системе высшего образования в целом.

Кадровая политика вузов обеспечивается рядом инструментов и механизмов, предполагающих вложения различных ресурсов:

- создание конкурентной академической среды (конкурсный отбор, в том числе с международного рынка труда, аттестация сотрудников, внутренние конкурсы);

- стимулирование научной и преподавательской деятельности (материальное и моральное поощрение достижений, конкурсы, создание условий для творческой работы, академической мобильности);

- профессиональный рост, поддержка и развитие компетенций.

Кадровая политика вуза тесно связана как с развитием уже имеющихся кадровых ресурсов, так и с привлечением новых сил.

Университеты планируют не только разработку новых механизмов повышения качества кадрового потенциала, но и аналитическую и исследовательскую работу [1].

Важной составной частью работы с кадрами в вузе являются вопросы о повышении квалификации профессорско-преподавательского состава. В Российском государственном гуманитарном университете ежегодно повышают квалификацию 23–25% преподавателей, в Оренбургском государственном университете – 20% от общего числа преподавателей, что превышает установленные нормативы для вузов. В Оренбургском государственном университете повышение квалификации профессорско-преподавательского состава ведется высококвалифицированными специалистами в форме обучения слушателей на краткосрочных курсах и по программам дополнительных квалификаций. Повышают квалификацию различные категории слушателей: профессора, доценты, преподаватели.

Более углубленный анализ показал, что структуру и содержание существующих программ повышения квалификации вряд ли можно считать оптимальной. Молодым преподавателям, которые недостаточно владеют практическими методами и приемами обучения студентов, следует получать подготовку по совершенствованию педагогической деятельности с присвоением квалификации «преподаватель вуза». Опытным преподавателям полезно обучаться по предметной области, а также в сфере внедрения новейших информационных методов и приемов преподавания [5]. Функция повышения квалификации должна быть четко скоординирована с деятельностью службы управления персоналом университета.

Научно-исследовательская работа в Оренбургском государственном университете является неотъемлемой частью учебного процесса. Научно-исследовательская и инновационная деятельность планируется и реализуется с учетом задач, стоящих перед вузами страны, и осуществляется профессорско-преподавательским составом, докторантами, аспирантами, соискателями ученых степеней, сотрудниками научно-исследовательского института и студентами. Особое внимание уделяется совершенствованию различных форм организации и проведения фундаментальных и прикладных исследований, расширению научного сотрудничества на государственном и международном уровнях, открытию новых научных и научно-учебных подразделений, внедрению результатов научно-исследовательской работы в практику. Научная деятельность университета осуществляется в рамках международных, связи с

качественными изменениями, произошедшими в вузе, значительно расширился спектр направлений, по которым ведутся научно-исследовательские работы. Основной целью научно-исследовательской деятельности университета является развитие научно-технического потенциала как базы подготовки специалистов высокой квалификации.

Исходя из стратегии развития университета, предполагается повысить качество образования, модернизировать программы среднего, высшего, послевузовского и дополнительного профессионального образования, модернизировать системы переподготовки и повышения квалификации научно-педагогических работников, развивать международное сотрудничество, улучшать профессионально-ориентированную работу со школьниками.

Для повышения эффективности работы руководителей, профессорско-преподавательского состава и студентов, а также для стимулирования публикационной активности преподавателей и сотрудников ОГУ в 2013 году приняты соответствующие положения, по которым возможно получение надбавок за активную работу в научной, научно- и учебно-методической деятельности. При назначении поощрительной надбавки рассматривается рейтинг преподавателя (при соответствующих показателях устанавливается персональная надбавка) и рейтинг кафедр и факультета (в таком случае устанавливается коллективная надбавка). Повышение результативности деятельности преподавателей, работы кафедр и факультетов влияет на эффективность работы вуза в целом, а также повышает рейтинг вуза в стране и за рубежом.

Список использованной литературы

1. **Назарова, И.Б.** Кадровые стратегии российских вузов-лидеров: планы и реализация /Аналитические обзоры по основным направлениям развития высшего образования/ Экономика высшей школы / Федеральный институт развития образования. - 2011. - №6 - С.3 -82.
2. **Крымзин, Д.Н., Лещайкина, М.В.** Проблема количественной оценки кадрового потенциала вуза. [Электронный ресурс]:-2011.- Режим доступа: <http://sisupr.mrsu.ru/2011-1/PDF/KryimzinLeshaikina.pdf>.
3. **Кибанов, А.Я.** Основы управления персоналом: Учебник.-2-е изд., перераб и доп.-М.: ИНФРА-М- 2013.- 447с.
4. **Зеленцова, Л.С., Мурадян, А.В.** Комплексный подход к стратегии развития кадрового потенциала / Л.С. Зеленцова, А.В. Мурадян, // Вестник университета - 2012.- № 11 - С. 222 -228.
5. **Архипова, Н.И., Поморцева, И.М., Седова, О.Л.** Кадровая политика как фактор стратегического развития университета / Н.И. Архипова, И.М. Поморцева, О.Л. Седова // Вестник РГГУ - 2013.- №6 - С. 42 -51.