

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМИ РЕСУРСАМИ В УНИВЕРСИТЕТЕ

Ворошилова Е.Н.

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

Под кадровыми ресурсами понимают совокупность возможностей персонала для реализации целей в фактические результаты. Кадровые ресурсы состоят из профессионального и квалифицированного персонала, который при взаимодействии в процессе труда с другими ресурсами, достигает эффективной деятельности.

Кадровые ресурсы организации охватывают всех работников, которые вносят личный вклад в деятельность и развитие организации (работающих полный рабочий день и неполный, постоянных и временных, работающих в главном офисе организации, подразделениях и филиалах). Люди являются наиболее важной частью организации и во многом определяют ее конкурентоспособность.

Для прогрессивного развития организации нужно непрерывное совершенствование кадров, поиск новых методов управления. В связи с переходом страны на инновационное развитие требуется улучшить уровень подготовки выпускников, в результате чего нужно использовать инновационные методы обучения, активизировать научную, исследовательскую и инновационную деятельности в университетах и других учебных заведениях, использовать высококвалифицированный персонал вуза, который нацелен на инновационное развитие. Особенностью системы управления кадровым составом университета является главенствующее положение личности сотрудников и их мотивация. Процесс управления кадровыми ресурсами будет продуктивен в том случае, если имеется стратегия, взаимосвязанная с кадровой политикой и системой управления персоналом. Совершенствование методов управления кадровыми ресурсами в интересах инновационного развития вузов предполагает создание модели управления персоналом, подходящей для организаций высшей школы. В связи с этим разработка методов управления персоналом в концепции выбранной модели управления вузом является наиболее актуальной проблемой, а формирование эффективной системы управления персоналом является одной из наиболее важных задач современного управления [1].

Переход к рынку выявил недостаточно высокий уровень подготовки кадров в результате: прекращения государственного распределения по рабочим местам выпускающихся студентов вузов; недостатка сотрудников, которые приспособились работать в условиях рынка; нестабильного спроса на специалистов со стороны работодателей; снижения мотивации к обучению на технических специальностях; сокращения государственного софинансирования научной и учебной деятельности; присвоение автономности вузам.

Основная часть вузов России находит такие выходы: открывают новые направления и специальности, которые пользуются спросом, совершенствуют рабочие программы и учебные планы, открывают новые профили подготовки

по уже имеющимся направлениям и т.д. Однако все производимые мероприятия имеют разобщенный характер и узкопрофессиональный подход, так как разрабатываются преподавателями с устоявшимся стереотипом решения возникающих учебно-методических задач.

Основная деятельность университета – образовательная, что является главной отличительной особенностью от остальных организаций. Главная задача вузов – это подготовка и выпуск квалифицированных работников, которые способны конкурировать за лучшее вакантное место на рынке труда. Эффективность образовательной деятельности зависит от развития научной деятельности, выполнения научных работ, разработки изобретений. В результате своей научной деятельности профессорско-преподавательский состав постоянно улучшает и дополняет свои профессиональные навыки и знания. Эти два направления невозможно совершенствовать без информационных баз и технологий, а значит нужно развивать и третье направление – информационное. Социальное и финансово-экономическое направления деятельности вуза также имеют свои особенности. Для развития названных направлений вузу важна хорошо организованная административно-хозяйственная структура.

Создание эффективно действующей системы управления вузом на основе качества и, наряду с ней, комплексной системы непрерывного обучения студентов в области качества позволит существенно повысить уровень подготовки выпускников и их конкурентоспособность на рынке труда.

Основной вид "готовой продукции" вуза - это выпускники. Профессора и преподаватели являются непосредственными производителями "продукции" университета. От них зависит, будут ли студенты получать удовольствие от учебы, будут ли выполнять задания, относящиеся к научной деятельности, сократится ли число неуспевающих студентов.

Преподаватели вуза являются носителями не только знаний и умений, но и общей культуры. Следовательно, вторая главная особенность образовательных учреждений - это уровень качества состава профессоров и преподавателей, который оценивается, по наличию в вузе научной деятельности, выполнению научно-исследовательских работ и т.д. Формирование квалифицированного специалиста происходит во многом за счет участия его в этих научных изысканиях и работах, что позволяет повысить конкурентоспособность выпускника.

Следовательно, профессорско-преподавательский состав в учебном заведении имеет высокое значение, поскольку его интеллект, знания, профессионализм, компетенции, научный потенциал, навыки, умение войти в контакт со студентами, заинтересовать их, все это является определяющим значением для мотивации к обучению у студентов.

Также роль профессорско-преподавательского состава университета в настоящее время, заключается и в том, чтобы создать систему непрерывного образования в области качества и обеспечить ее эффективное функционирование. Эта система должна основываться на преемственности

знаний. В этой системе каждая дисциплина должна быть основой для следующей дисциплины, более глубоко изучающий данный предмет. А последующая дисциплина должна опираться на знания полученные при изучении предыдущей дисциплины. Взаимосвязь дисциплин должны учитывать преподаватели в своей деятельности и отразить ее в учебных планах и рабочих программах дисциплин.

В последние годы обучение перешло от информативной системы к проблемной. Смыслом этой системы является самостоятельное изучение предмета студентами под руководством преподавателя. Роль преподавателя также изменилась: он все больше становится наставником и консультантом. Его главной задачей становится мотивирование студентов к самостоятельному обучению и самостоятельной работе. В результате чего выявилась еще одна особенность в образовательной деятельности вуза: необходимо предоставить возможность учащимся интенсивно учиться, так как без этого невозможно стать полноценным специалистом.

Список литературы

1. Пекарникова, М.М. *Модель управления персоналом в концепции инновационного развития вузов [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.dissercat.com/content/model-upravleniya-personalom-v-kontseptsii-innovatsionnogo-razvitiya-vuzov>*

2. Соловьев В.П. *Системы управления качеством образования в вузах [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://tomanage.ru/library/articles/quality-management/qms-education>.*