

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ В СИСТЕМЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ В ВУЗЕ

Туманов К.М.

ЧОУ ВПО «Балтийский Гуманитарный институт», Россия (198188, Санкт-Петербург, пр. Стачек, д.72) e-mail: ktumanov@yandex.ru

В управлении университетом главным является создание условий для получения знаний обучаемым студентам, а это может обеспечить в первую очередь профессорско-преподавательский персонал. Сегодня требуется системный подход к управлению персоналом. Организацию управления персоналом можно представить как системное сознательное объединение действий людей для достижения целей университета. Актуальными аспектами управления персоналом представляются набор, отбор и расстановка кадров, повышение квалификации и продвижение кадров, планирование карьеры, компенсации за труд и создание благоприятных условий на рабочих местах. Кадровый потенциал должен быть принят в качестве одного из центральных объектов управления в вузе. Таким образом: кадровая политика является важным механизмом управления системой образования; совершенствование кадровой политики объективная потребность модернизации российской системы образования.

Ключевые слова: кадры, стратегия, управление, качество, образование

STAFFING IN THE SYSTEM OF STRATEGIC MANAGEMENT OF QUALITY OF EDUCATION AT THE UNIVERSITY

Tumanov K. M.

"Baltic Humanitarian Institute", Russia (198188, St. Petersburg, prospect Stachek, 72) e-mail: ktumanov@yandex.ru

In University management is mainly the creation of conditions for acquiring knowledge a learner students, and it can provide first of all the teaching staff. Today requires a systematic approach to personnel management. Organization of personnel management can be represented as a system of conscious Association of human actions to achieve the goals of the University. Relevant aspects of personnel management are the recruitment, selection and placement of personnel, training and promotion of personnel, career planning, compensation for labor and the creation of favorable conditions in the workplace. Staff capacity should be adopted as one of the Central objects of management at the University. Thus: personnel policy is an important mechanism of management of the educational system; improvement of personnel policy objective need for modernization of the Russian education system.

Keywords: people, strategy, management, quality, education

Одним из основных аспектов управления университетом являются создание условий для генерирования знания, источник которых персонал. Университету недостаточно повседневной, отработанной годами работы с персоналом, необходимо переходить к инновационному управлению персоналом. Сегодня изменились приоритеты в деятельности преподавателей и управленческого персонала в вузе, требуется системный подход к управлению персоналом.

Организацию управления персоналом можно представить как системное сознательное объединение действий людей для достижения целей университета. Основой университета являются люди, они формируют организационную культуру, внутренний климат, именно от них зависит эффективность работы. Актуальными аспектами управления персоналом представляются набор, отбор и расстановка кадров, повышение квалификации и продвижение кадров, планирование карьеры, компенсации за труд и создание благоприятных условий на

рабочих местах [5]. Инновационное решение этих проблем выступает ключевой предпосылкой генерирования знания как важнейшей функции университета.

Особое значение при системном подходе уделяется процессу управления персоналом в современном университете, качествам современного менеджера, организационно-распорядительным и социально-психологическим методам руководства, взаимоотношениям с подчиненными и руководителями, делегированию полномочий, управлению конфликтами, формированию команды менеджера, лидерству, управлению изменениями в организации [2].

Глубокое проникновение во все сферы жизни информационных и инновационных технологий, внедрение обучения в режиме «on-line», в том числе технологий e-Learning (сокращение от англ. *Electronic Learning* – система электронного обучения), подводит общество к созданию инновационной стратегии управления персоналом и системы управления знаниями. Система управления знаниями позволяет обеспечить интегрированный подход к процессам создания, сбора, организации хранения, доступа и использования знаний в организации [5].

Постоянно трансформирующиеся технологии и модели обучения требуют от высшей школы непрерывного обучения персонала, поскольку базовое образование и нарастающий разрыв в знаниях, полученных по специальности, а также стремительное развитие технологий не могут в полной мере гарантировать необходимый уровень квалификации для сотрудника вуза и тем более для преподавателей. Современный зарубежный менеджмент часто использует термин «самообучающаяся организация». Принцип самообучения основывается на формировании и внедрении системного мышления у сотрудников. Под самообучающейся организацией (*learning organization*) понимается организация, которая создает, приобретает, передает и сохраняет знания в режиме «он-лайн». Также ее можно определить как место, где люди постоянно расширяют свои возможности для достижения результатов, к которым они на самом деле стремятся. Такая организация поддерживает всестороннее развитие своих сотрудников, организует условия, в которых они могут учиться и развиваться.

В настоящее время своевременное формирование кадровых ресурсов, соответствующих требованиям инновационного характера современной экономики, играет ведущую роль. Проблема состоит не только в уровне профессионального образования, подготовки квалифицированных специалистов и ученых, но и в изменении личностного облика этих кадров, мотивированных прежде всего на инновационное развитие, инициативу, самообучение [4].

Основанная на компетентностном подходе модель обучения персонала ориентирована на стратегическое направление деятельности вуза, формирование навыков и компетенций, позволяющих повышать конкурентоспособность не только преподавателя, но и вуза в целом.

Как показывает отечественный и зарубежный опыт – кадровая политика является важным и надежным механизмом управления системой образования, повышения эффективности всех ее ресурсов, обеспечения целостности и устойчивости ее развития в долгосрочной перспективе.

Выработка активной кадровой политики и совершенствование на ее основе всех направлений работы с кадрами в сфере образования, по нашему мнению, – объективная потребность модернизации российской системы образования.

Ряд авторов [3] исследовавшие эту проблему, считают, и мы поддерживаем их точку зрения, что «... для разрешения сложной и неоднозначной кадровой ситуации в сфере высшего образования в качестве основополагающих принципов кадровой политики, реализуемой на всех уровнях управления высшим образованием, желательно принять следующие:

1. Стержнем кадровой работы в высших учебных заведениях сегодня должна стать «стратегия развития», а не «стратегия выживания».

2. Преодоление вульгарного подхода к кадрам преподавателей как «кадровому обеспечению» учебного процесса. Кадровую работу следует сфокусировать на поддержке таких ценностей профессии преподавателя высшей школы, как склонность к творческому самовыражению через свою профессию, стремление к постоянному совершенствованию процесса преподавания, чувство ответственности за качество преподавания.

3. Системное использование параметрического и обличкового описания кадрового состава вузов. Для сложившейся управленческой практики характерны перекося в сторону количественных оценок и излишняя вера в силу оптимизационных механизмов при принятии управленческих решений.

4. Применение методологии многокритериальной постановки и решения кадровых проблем в различных их срезах, признание поливариантности решения кадровых проблем на уровне высших учебных заведений.

5. Диалогическое взаимодействие преподавателей и руководящего состава высших учебных заведений, прозрачность целей и средств образовательной политики».

Если потенциал вуза, по нашему мнению, в целом можно определить, как способность комплекса человеческих и вещественных ресурсов вуза обеспечивать достижение стоящих перед ним общественно значимых и образовательных целей и «экономических целей», то кадровый потенциал можно обозначить как человеческий капитал, определяющий масштабы производства образовательных услуг, количество и качество выпускаемых специалистов с определенным запасом конкурентоспособности. При этом следует иметь в виду, что под человеческим капиталом, по нашему мнению, следует подразумевать не только количество и качество персонала, но и систему отношений внутри него. При этом следует учесть, что как и

всякий потенциал, он таит в себе как реализованные возможности, так и нереализованные, и соотношения между ними – это показатель эффективности кадрового потенциала.

Кадровый потенциал вуза, по нашему мнению, отражает не только подготовленность всех категорий персонала к выполнению своих функций в настоящий момент, но и совокупность их возможностей в долгосрочной перспективе, с учетом возраста, научной и педагогической квалификации, практического опыта, деловой активности, качества деятельности (в том числе результативности), профессиональной мобильности и инновативности, уровня мотивации. При этом кадровый потенциал должен быть принят в качестве одного из центральных объектов управления в вузе и системе высшего образования в целом.

Анализ современной литературы [1], посвященной экономике труда и управлению персоналом, позволяет нам выделить следующие задачи, связанные с развитием кадрового потенциала той или иной организации, в том числе высшего учебного заведения:

- подбор персонала: анализ информации о рынке рабочей силы, расчет потребности в кадрах, определение квалификационных характеристик должностей, конкурсный отбор персонала;

- оценка персонала: оценка трудового потенциала работников, аттестация кадров;

- адаптация персонала: адаптация молодых специалистов, наставничество и консультирование, развитие человеческих ресурсов;

- обучение персонала: планирование развития персонала, профессиональная подготовка, повышение квалификации, переподготовка;

- анализ качества трудовой жизни, степени удовлетворения важнейших личных потребностей через деятельность в организации, совершенствование условий труда, определение и корректирование морально-психологического климата в коллективе;

- мотивация и стимулирование деятельности персонала;

- обеспечение социального развития организации: изучение причин социальной напряженности, разработка и координация социальных программ, организация медицинского обслуживания.

Эти задачи, по нашему мнению, должны быть объединены в функциональные блоки системы управления персоналом вуза и все вместе представлять собой сложную иерархически организованную систему. В управлении этой системой, в том числе развитием кадрового потенциала, участвуют около десятка различных подразделений. Хотя в управлении высшим учебным заведением действует принцип единоначалия, большое место в нем принадлежит коллегиальным формам выработки и принятия решений, в которых участвует практически весь профессорско-преподавательский персонал вуза.

В настоящее время недостаточно оценивать преподавательские кадры по прежним формальным критериям. В частности, как общая тенденция, отмечается такое явление, которое называют «скрытый отток кадров». Оно выражается в том, что преподаватель не рассматривает свою деятельность в вузе как основную, имеет низкую мотивацию к работе в научной и преподавательской сфере, не проявляет интереса к последним достижениям в своей научной деятельности, не стремится повышать свою квалификацию, его профессиональная деятельность видится ему в отрицательной эмоциональной окраске.

Понятно, что для успешной и эффективной работы вуза необходимо, чтобы его сотрудники принимали активное участие в научных исследованиях. Только в этом случае возможно эффективное воспроизводство научно-педагогических кадров и через аспирантуру. Очевидно также, что если имеет место скрытый отток кадров, то он найдет свое отражение прежде всего в научных показателях.

Действительно, если преподаватель высшей школы тратит свое время на работу в других местах, то, как правило, именно научные показатели «страдают» в первую очередь: преподаватель худо-бедно проводит учебные занятия (не проводить их он не может, хотя может сократить свои временные затраты на подготовку к ним), а вот на научно-исследовательскую деятельность времени уже либо остается очень мало, либо его совсем нет.

Таким образом, научная работа, наличие или отсутствие научных публикаций, методических разработок становится важнейшим, главным показателем оценки работы преподавателя, его отношения к профессиональным обязанностям.

На основании вышеизложенного можно сделать следующие выводы:

1. Кадровая политика является важным и надежным механизмом управления системой образования, повышения эффективности всех ее ресурсов, обеспечения целостности и устойчивости ее развития в долгосрочной перспективе.

2. Выработка активной кадровой политики и совершенствование на ее основе всех направлений работы с кадрами в сфере образования, по нашему мнению, – объективная потребность модернизации российской системы образования.

Список литературы

1. Документы по персоналу предприятия / Сост. М.И.Басаков. - Ростов н/Д: Изд. центр «МарТ», 2001.; Менеджмент, маркетинг и экономика образования: Учеб. пособие /Под ред. А.П.Егоршина. - Н. Новгород: НИМБ, 2001.; Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента: Практ. пособие, 3-е изд., испр. и доп. - М.: Дело, 2001.
2. Резник С.Д. Организационное поведение. – М.: ИНФРА-М, 2009.

3. Романкова Л.И., Селянская Г.Н. Мониторинг кадрового потенциала вуза. – М., 2004. Новые информационные технологии в образовании: аналитические обзоры по основным направлениям развития высшего образования/НИИВО; Вып. 3.
4. Шпильберг С.А. Кадровое обеспечение инновационных процессов в современной экономике: автореф. дисс. ... на соиск. учен. степ. канд. экон. наук. – М., 2006.
5. Dalkir K. Knowledge Management in Theory and Practice. ElsevierInc, 2005.

Рецензенты:

Алексеев А.А., д.э.н., профессор, профессор кафедры «Экономики и управления предприятиями» ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский Государственный Экономический Университет (СПбГЭУ)», г. Санкт-Петербург;

Леонова Т.И., д.э.н., профессор, профессор кафедры «Экономики и управления качеством» ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский Государственный Экономический Университет (СПбГЭУ)», г. Санкт-Петербург.