

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

О.А.Думан

*Поволжский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации*

Развитие фундаментальной науки и образования отнесено к стратегическим национальным приоритетам Российской Федерации наряду с повышением качества жизни населения, достижением экономического роста, развитием культуры, обеспечением обороны и безопасности страны. Развитие кадрового потенциала высшего образования, обеспечение преемственности научных знаний отнесены к одному из основных направлений политики государства в области развития науки и технологий.

Кадровый потенциал вуза отражает не только подготовленность преподавателей 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 и результативности деятельности, инновативности, уровня мотивации.

При таком понимании кадрового потенциала вуза он должен быть принят в качестве одного из центральных объектов управления в вузе.

Поскольку процессы развития системы высшего образования имеют весьма продолжительный цикл, то кадровая политика в этой сфере призвана носить упреждающий и долговременный характер. Чтобы получить эффективный результат завтра, уже сегодня требуется немедленное принятие действенных мер, направленных на развитие научно-педагогического потенциала высшей школы. Эту политику необходимо строить на общенациональных интересах России. Высшая школа при этом рассматривается не только как главный фактор социально-экономического, интеллектуального и духовного развития общества, но и как важнейший фактор выживания и безопасности нашего государства.

Кадровая политика должна способствовать активизации и качественному развитию деятельности профессорско-преподавательского персонала вузов.

Особенность нынешней кадровой политики в сфере образования заключается в ее стихийности и отсутствии каких-либо четких принципов отбора преподавательского состава. Между тем негативные тенденции, проявившиеся в последнее время (старение профессорско-преподавательского состава, отток молодых преподавателей в коммерческие структуры, за рубеж; разрыв преемственности поколений и

т.д.), обусловили необходимость изменения кадровой политики в системе высшего образования.

К кадровым проблемам, требующим решения, отнесены:

- падение общественного престижа профессии «преподаватель вуза»;
- физическое старение профессорско-преподавательского корпуса высшей школы;
- отток перспективных и молодых кадров в коммерческие структуры;
- низкий уровень зарплаты;
- катастрофическое ухудшение материально-технических и научно-информационных условий преподавательского труда;
- снижение доли исследовательской и методической составляющих в деятельности преподавателей.

Каковы же основные цели и задачи кадровой политики?

Главная цель кадровой политики - обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава преподавательских кадров в его развитии в соответствии с устремлениями и потребностями общества, системы высшего профессионального образования, требованиями действующего законодательства, состоянием экономики страны.

Задачи кадровой политики:

- активизация и качественное преобразование инновационной способности профессорско-преподавательского персонала вузов;
- бережное отношение к старшему поколению преподавателей, поддержание их профессиональной активности;
- поддержка коллегиальной культуры решения научных и образовательных проблем;
- обеспечение прозрачности прав и обязанностей всех субъектов системы высшего образования;
- соблюдение прав автономии образовательных учреждений в решении своих кадровых вопросов.

Для реализации целей и задач выделяются следующие направления деятельности:

- всесторонний анализ и прогнозирование кадровой ситуации;
- определение индикаторов и критериев оценки качественных и количественных изменений в профессорско-преподавательском составе образовательных учреждений, формирование идеальной функционально-квалификационной модели преподавателя;
- подготовка предложений в законодательные органы страны по правовым аспектам кадровой политики;
- поддержание общественного статуса преподавателей на необходимом уровне;
- формирование механизма подбора, подготовки и повышения квалификации преподавателей;

- обеспечение системы эффективного управления кадровым потенциалом высшей школы.

Образовательная политика сегодня должна базироваться на понимании важности сохранения, укрепления и воспроизводства научно-педагогических кадров высшего образования. Современная политика в области образования должна строиться в соответствии с принципиально новым подходом к определению места и роли, а равно и участия системы подготовки кадров высшей квалификации в процессе социально-экономических преобразований.

Уже в конце 1990-х гг. ученые указали на негативные последствия пассивного подхода государственных органов к решению проблем научных учреждений, в результате чего неизбежное сокращение численности занятых в науке приняло нелепый характер экономического вытеснения активных и прежде всего молодых кадров из этой важнейшей сферы жизнедеятельности общества. Само воспроизводство научного потенциала оказалось поставлено под угрозу. По прогнозам эта проблема заявит о себе примерно в 2012 г., когда из активной науки по возрасту уйдет «советское» поколение. С особой силой это проявится в академической науке, где через 5-6 лет может автоматически произойти развал институтов.

Особую проблему составляет нарастание социальной напряженности в образовательных учреждениях в силу неудовлетворенности преподавателей оплатой труда, неудовлетворенностью студентов низким качеством получаемого образования, неумением (или нежеланием), а часто и невозможностью в силу ряда причин экономического характера, ректората вузов совершенствовать систему управления в условиях сочетания различных видов финансирования. В данном случае рациональная кадровая политика выступает как регулятор мобильности преподавателей.