

e-ISSN: 1694-8742

№ 1(4). 2024, 100-104

БИЛИМ БЕРҮҮДӨГҮ МЕНЕДЖМЕНТ

Менеджмент в образовании

Management in Education

УДК: 37.086

DOI: [https://doi.org/10.52754/16948742_1\(4\)_12-2024](https://doi.org/10.52754/16948742_1(4)_12-2024)

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ - ОСНОВА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ВУЗА

КАДР ПОТЕНЦИАЛЫ – УНИВЕРСИТЕТТИН ТУРУКТУУ ӨНҮГҮҮСҮНҮН НЕГИЗИ

HUMAN RESOURCE POTENTIAL: THE FOUNDATION OF UNIVERSITY DEVELOPMENT

Син Елисей Елисеевич

Син Елисей Елисеевич

Sin Elisei Eliseevich

д-р пед. наук, профессор, Международный медицинский университет, г. Бишкек

пед. илимд. д-ру, профессор, Эл аралык медицина университети, Бишкек ш.

D-r of Ped. Scienses, Professor, Acting Rector of the International Medical University, Bishkek city

sin4425@mail.ru

ORCID: 0000-0003-2371-2193

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ - ОСНОВА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ВУЗА

Аннотация

В статье раскрываются отдельные проблемы, связанные с раскрытием понятия «кадрового потенциала» вуза. Среди многочисленных ресурсов, кадровый состав вуза и его потенциал являются ключевыми элементами устойчивого развития и перспективности учебного заведения. В то же время подбор, формирование и развитие кадров является одной из самых трудных и неустойчивых показателей современного вуза. Автором статьи рассматриваются основные показатели кадрового потенциала вуза и преподавателя, которые могут быть положены в основу анализа качества ППС по образовательным программам. Полученные результаты исследования могут быть использованы вузами при отборе научно-педагогических кадров, в кадровой политике, в Стратегии развития вуза, а также в улучшении педагогического потенциала с целью устойчивого развития.

Ключевые слова: потенциал вуза, устойчивое развитие, показатели кадрового потенциала преподавателя, образовательная деятельность.

Кадрдык потенциал – жождун туруктуу өнүгүүсүнүн негизи

Human resource potential: the foundation of university development

Аннотация

Макалада ЖОЖдун “кадрдык потенциалы” түшүнүгүн ачуу менен байланышкан айрым көйгөйлөр көрсөтүлгөн. Көптөгөн ресурстардын ичинен университеттин кызматкерлери жана анын потенциалы билим берүү мекемесинин туруктуу өнүгүүсү жана келечеги үчүн негизги элементтер болуп саналат. Ошол эле учурда кадрларды тандоо, калыптандыруу жана өнүктүрүү заманбап университеттин эң татаал жана туруксуз көрсөткүчтөрүнүн бири болуп саналат. Макаланын автору университеттин жана окутуучунун кадрдык потенциалынын негизги көрсөткүчтөрүн карайт, алар билим берүү программаларында профессордук-окутуучулук курамдын сапатын талдоо үчүн негиз боло алат. Изилдөөнүн натыйжалары ЖОЖдор тарабынан илимий-педагогикалык кадрларды тандоодо, кадр саясатында, университеттин өнүгүү стратегиясында, ошондой эле туруктуу өнүгүү максатында педагогикалык потенциалды жакшыртууда колдонулушу мүмкүн.

Ачкыч сөздөр: университеттин потенциалы, туруктуу өнүгүү, мугалимдердин потенциалынын көрсөткүчтөрү, билим берүү ишмердүүлүгү.

Abstract

This article delves into specific issues related to the concept of a university's human resource potential. Among the numerous resources of the university, the faculty and its potential are key elements for sustainable development and the prospects of the educational institution. However, the recruitment, formation, and development of personnel remain some of the most challenging and unstable indicators for a university. The article proposes essential indicators of the university's human resource potential and that of its faculty, which can form the basis for personnel analysis. The research results can be utilized by universities in the selection of scientific and pedagogical personnel to ensure the sustainability of their development.

Keywords: university potential, sustainable development, indicators of teacher human resource potential, educational activities.

Введение

Реформирование системы высшего профессионального образования Кыргызской Республики требует от вуза динамичного и нестандартного подхода в решении ежедневно возникающих проблем. Среди них проблема развития кадрового потенциала занимает особо приоритетное место. От его решения зависит не только уровень подготовки высококвалифицированных кадров, но и является важным элементом в определении потенциала вуза, характеристики научных, образовательных и управленческих возможностей преподавателей (Скок, 2003).

Анализ многочисленных источников по проблеме кадрового потенциала вуза показывают, что исследуемая тема является одним из ключевых и ведущим факторов в достижение целей устойчивого развития вуза. От которого напрямую зависят: научная, педагогическая, учебно-методическая работа, а также информационная и технологическая обеспеченность учебного процесса. При этом, следует заметить, что формирование каждого направления кадрового потенциала происходит в вузе «индивидуально» с учетом специфики вуза, региональной особенности и собственной (вузовской) стратегии цели устойчивого развития. Несмотря на важность проблемы, данный процесс в вузах идет хаотично и часто носит стихийный характер. Это связано прежде всего в связи с тем, что высшее профессиональное образование из социальной сферы все более перемещается в сторону коммерции. На первое место выходят такие показатели как «прибыльность», «финансовая стабильность», а сами вузы выступают как полноценные «бизнес-единицы». Все это по мнению исследователя Ю. А. Масалова означает, что вуз должен быть в «состоянии конкурировать на рынке образовательных услуг» по всем параметрам (Масалова, 2016, с. 72].

Основная часть

С чего нужно начинать исследование кадрового потенциала вуза? Обычно эту работу начинают с оценки текущего состояния, когда учитываются только число штатных преподавателей и качественный состав профессорско-преподавательского состава (причем на уровне минимальных требований).

На наш взгляд, квалификационный потенциал вуза должен определяться показателями:

- количество остепененных преподавателей;
- качество и количество публикаций на одного ППС в высокорейтинговых изданиях;
- количество научных тем и процент охвата преподавателей в научно-исследовательской деятельности;
- участие преподавателей в международных и отечественных грантах и проектах;
- количество внедрения результатов исследований в производство или в учебный процесс;
- активность участия ППС в работе зарубежных, международных и отечественных научных и научно-практических конференциях;
- количество научных школ, научных центров, лабораторий и исследовательских институтов;
- количество полученных преподавателями престижных премий, наград и т. д.

Вышеперечисленные показатели, в общем, характеризуют средства, которые могут быть мобилизованы для достижения вузом основных целей своего развития как с количественной, так и с качественной стороны (Сотникова и авт., 2018, с. 393).

Учитывая, что кадровый состав и потенциал вуза состоит из отдельно взятых преподавателей, то имеет смысл учитывать возможности и потенциал каждого из них. Так по мнению многих ученых исследователей “трудовой потенциал преподавателя складывается из совокупности индивидуальных способностей”: от степени и объема его участия в НИР, учебно-методической и внеучебной деятельности обеспечивающих цели устойчивого развития вуза и государственных образовательных стандартов (Хайдакин, 2012).

Для выяснения отдельных факторов, в 2022-2023 учебном году нами было проведено анкетирование преподавателей Международного медицинского университета, по результатам которого выявлено, что сами преподаватели к индивидуальным качествам, характеризующим потенциал преподавателя вуза, относят:

- наличие профессионализма - 43%,
- наличие соответствующих степеней и званий - 21 %,
- наличие собственной цели и мотивированность на его достижения - 17%,
- опыт профессиональной работы - 13%,
- публикационная активность - 5%,
- наличие индекса Хирша - 1% (рис. 1).

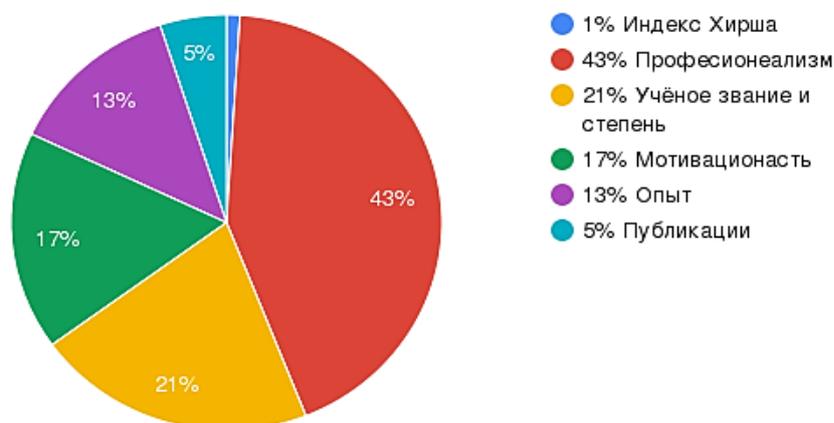


Рис. 1. Качества, характеризующие потенциал преподавателя.

Результаты анкетирования преподавателей ММУ по завершению учебного года так же позволили выявить следующее:

- 56,8% опрошенных преподавателей испытывают чувство удовлетворенности от работы,
- 27,7% стараются работать добросовестно, без замечаний и своевременно выполнять все требования,
- 9,4% удовлетворены своей работой частично,
- 6,7% ответили, что они неудовлетворены и хотели бы перейти на другую работу. Что говорит о недостаточно высокой мотивировании преподавателей и ставит перед руководством вуза продуманной программы устойчивого развития кадровой политики.

Не случайно в исследовании (Ефремов, 2013, с. 264) в развитии кадрового потенциала вуза рекомендуется иметь свою программу действий:

1. Кадровая работа и развитие его потенциала должна строиться на основе стратегии развитию вуза, а не на “стратегии выживания”.
2. Основным направлением кадровой политики вуза является вопрос, связанный с укреплением, развитием кадрового потенциала профессорско-преподавательского состава.
3. Всесторонняя поддержка инициативы ППС по повышению качества преподавания
4. Признание вузом научно-педагогического состава, как приоритетного звена в проведении научных исследований и в подготовке специалистов.

5. Поддержка талантливых, творчески настроенных и целеустремленных категорий ППС.

6. Эффективное управление кадровой политики, воспитание и возвращение «собственных» кадров и др. (Ефремов, 2013, с. 264).

В современных условиях при комплектовании ППС необходимо активно осуществлять инновационный подход, ориентированный не только на отдельных личностей, но и на «большинство» (на коллектив) с целью их мобилизации на реализацию целей устойчивого развития (Скок, 2003). Среди которых приоритетными компетенциями являются: профессионализм, коммуникативность и интеграционные способности преподавателя (Кибанов, Дуракова, 2009). Таким образом в современной вузовской практике большое значение имеет инновационный потенциал преподавателя, которое на прямую влияет на обновление учебного материала, внедрение новых методов и технологии образования (Масалова, 2016, с. 81).

Выводы

Подводя итоги результатов исследования, можно высказать следующее мнение, что кадровый потенциал вуза может быть значительно улучшен если:

- будут созданы благоприятные условия для занятий образовательной, научно-исследовательской и учебно-воспитательной деятельностью;
- в коллективе профессорско-преподавательского сложится «инновационная среда»;
- преподавателям и сотрудникам будут предоставлены доступ к современным технология, оборудованию и средствам научного исследования и образовательной деятельности;
- в вузе будет стабильно функционировать система стимулирования для преподавателей работающие в инновационном ритме и др.

Литература

- Ефремов, Е. М. (2013). Кадровый потенциал вуза: аксиомы рекрутинга и инновации. *Вестник Университета*, 15, 262–271.
- Кибанов, А. Я., Дуракова, И. Б. (2009). *Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учеб. пособие*, 968.
- Масалова, Ю. А. (2016). Использование потенциала преподавателя высшей школы. *Вестник Кемеровского государственного университета. серия: Политические, социологические и экономические науки*, 2, 70–83.
- Сотникова, С. И., Маслов, Е. В., Абакумова, Н. Н. (2018) *Экономика и управление персоналом: Экономический словарь*, 468.
- Скок, Г. Б. (2003). Некоторые нормы качества деятельности преподавателя. *Университетское управление: практика и анализ*, 3(26), 84–90.
- Хайдакин, П. В. (2012). Моделирование системы управления трудовым потенциалом профессорско-преподавательского персонала вуза. *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России*, 1, 34–37. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninra.ru>article>issledovanie-poten>