

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КАК ВАЖНЕЙШЕЙ ФАЗЫ ВОСПРОИЗВОДСТВА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ДЛЯ НАУЧНО-ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗА

Чмырь Юлия Юрьевна

канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента
Дальневосточный федеральный университет
г. Владивосток, Приморский край

***Аннотация:** в статье автор раскрывает наличие ряда проблем и сложностей, сопровождающих процесс воспроизводства кадрового потенциала для научно-инновационной деятельности (НИД) высшего учебного заведения.*

В условиях современного развития рыночных отношений у высших учебных заведений России и Приморского края, в частности, повышаются требования к кадрам, занимающимся научно-инновационной деятельностью, к их воспроизводству. Что касается воспроизводства научно-педагогического потенциала вуза, этот процесс достаточно специфичен и характеризуется тем, что до сих пор нет законов и положений, в которых был бы представлен механизм его обеспечения и состав мероприятий, необходимый к исполнению.

Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года утверждает, что научно-технический потенциал вузов должен перейти от сохранения к развитию, должна быть установлена связь образования и науки [5]. Научная и инновационная политика при этом должна гарантировать подготовку научно-педагогических кадров на уровне мировых требований. В документе представлен ряд предложений по обеспечению воспроизводства научного потенциала вуза. Тем не менее, для практической реализации этих предложений необходима разработка определенных теоретических положений по осуществлению воспроизводства и механизмов управления данным процессом.

По мнению Долгова А.П. и Суховой М.В., современная система профессионального образования России еще обладает преподавательским составом требуемой квалификации, составляющим главную долю его кадрового потенциала. Тем не менее, все большую актуальность приобретают проблемы его воспроизводства [2]. Высшая школа страны является самовоспроизводящей, поскольку обеспечивает высококвалифицированными кадрами не только себя, но и прочие системы образования. Основными формами подготовки научно-педагогических кадров в высшей школе, а также и ведущими формами послевузовского образования, сегодня являются аспирантура и докторантура. Результатом оценки считается выпуск аспирантов и докторантов, но этот результат считается положительным, если диссертация защищена.

Все вышеперечисленное подтверждает наличие ряда проблем и сложностей, сопровождающих процесс воспроизводства кадрового потенциала для научно-инновационной деятельности (НИД) высшего учебного заведения.

Чтобы понять, что представляет собой воспроизводство кадрового потенциала для НИД вуза, необходимо проанализировать многообразие производных данной категории.

В одном из словарей понятие «воспроизводство» обозначает воссоздание израсходованных элементов производства (средств производства, рабочей силы, природных ресурсов) через их последующее производство. Выделяют простое воспроизводство (в неизменных размерах) и расширенное воспроизводство (в нарастающих размерах) [9]. В российской социологической энциклопедии под воспроизводством понимается процесс самовозобновления и самостановления социальных и биологических систем [3]. В большом словаре по социологии понятие схожее, но добавлено, что воспроизводство в социальных системах содержит в себе воспроизводство производственных отношений, социальных норм и ценностей, материальных благ, соц. структуры, рабочей силы [4]. В. Акулов и О. Акулова понимают под воспроизводством (общественным или индивидуальным) процесс постоянного повторения производства в возрастающем или неизменном виде [1].

Ближе к нашему исследованию позиция Азрилияна А.Н. с коллегами, которые в своем определении воспроизводства указывают, что это «процесс, который непрерывно повторяется в постоянной взаимосвязи с потреблением, распределением, обменом. Воспроизводство включает в себя воспроизводство средств производства, рабочей силы...В современных условиях воспроизводство должно быть инновационным, то есть основываться на достижениях НТР. По мнению авторов, воспроизводить необходимо современного работника – высококвалифицированного и творческого в работе...» [6].

Кадровый потенциал, необходимый для НИД вуза образуется не сразу, - он накапливается в течение определенного периода времени. Этот период может быть равен целой творческой и активной жизни индивида (рис. 1.).

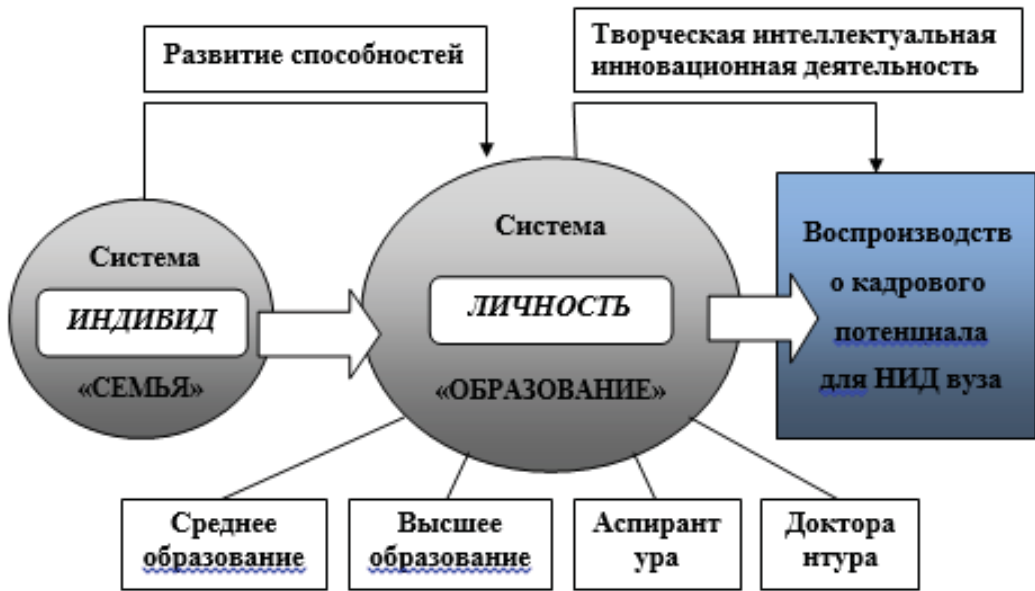


Рис. 1. Процесс формирования кадрового потенциала для НИД вуза

Если объединить понятия «кадровый потенциал», «воспроизводство» и научно-инновационная деятельность, то возникнет необходимое нам определение: воспроизводство кадрового потенциала для НИД вуза – непрерывно повторяющийся процесс воссоздания современного, высококвалифицированного, творческого, экономически заинтересованного научно-инновационного потенциала кадров высшей школы.

Чтобы понять специфику воспроизводства кадрового потенциала для НИД вуза, необходимо более подробно рассмотреть его фазы – формирования, развития и использования. Например, Щекин Г.В. считает, что формирование кадрового потенциала – сложная и ответственная функция. Она, как любой управленческий процесс, начинается с планирования [9].

Планирование кадрового потенциала для научно-инновационной деятельности вуза, можно представить как четырехэтапный процесс (рис.2).

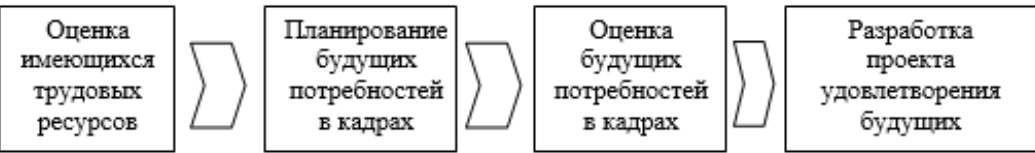


Рис. 2. Процесс планирования кадрового потенциала для НИД вуза

Оценка кадрового потенциала для НИД вуза - это внутренняя аттестация преподавательского и научного состава. На рабочих местах она может осуществляться линейным руководителем (например, заведующим кафедрой). Такая оценка должна включать наблюдения за преподавателями и научными сотрудниками с целью выяснения, какие задачи они решают на рабочем месте, собеседования с работниками и заполнение разного рода вопросников.

Планирование кадрового потенциала вуза, необходимого для успешной НИД – это система решений, которые позволяют руководству:

- обеспечить вуз необходимыми научно-педагогическими кадрами;
- подобрать такие кадры, которые смогли бы не только решать поставленные задачи, но и ставить новые;
- обеспечить необходимый уровень квалификации научно-педагогических кадров;
- обеспечить постоянное активное и творческое участие сотрудников в научно-инновационной деятельности вуза.

Планирование кадрового потенциала вуза, необходимого для успешной НИД, на наш взгляд должно осуществляться вместе с каждым видом планирования (преподавательской деятельности, научных исследований, технического развития и т.д.), поскольку каждый из этих видов деятельности должен быть обеспечен соответствующими кадрами. Планирование призвано обеспечить долгосрочное выполнение научно-инновационных задач высшего учебного заведения, и в то же время не допускать избытка численности, который ведет к излишним расходам.

Следующий этап формирования кадрового потенциала для НИД вуза – это профориентация. Как считают А.К. Саакян, Г.Г.Зайцев и др., профориентация – это система мероприятий, проводимых с взрослым населением и молодежью в целях помощи в выборе работы, отвечающей потенциалу и интересам личности и так же соответствующей возможностям и потребностям производства [8]. При планировании профориентации служба управления кадрами вуза должна решить, что нужно предпринять для ориентации научно-педагогического состава на постоянную профессиональную ориентацию за пределами вуза и среди каких категорий населения. План профработы вуза на наш взгляд должен включать: работу со школьниками (в школах, гимназиях, колледжах, лицеях), профориентацию на стороне (в системах послевузовского образования и на биржах труда), профориентацию собственных научно-педагогических кадров.

Следующий этап формирования кадрового потенциала для НИД вуза – это подбор (набор) или создание необходимого кадрового резерва с учетом всевозможных будущих изменений (сокращения, уход на пенсию, завершение сроков контрактов и др.) [1]. Один из авторов считает, что главная задача подбора – привлечение кандидатов необходимой квалификации, чтобы определить позиции для отбора и приема на работу компетентных лиц в дальнейшем [2]. Подбор (набор) обычно делится на внешний и внутренний. Внешний заключается в публикации газетных и журнальных объявлений; в обращении в консультационные фирмы и агентства по трудоустройству. Что касается высшего заведения, – это набор сотрудников из других вузов, которые принимаются на половину и четверть ставки. Среди преимуществ такого набора то, что в организацию привлекаются новые научные и инновационные идеи, создаются возможности более активного организационного развития.

Преимущества внутреннего набора заключаются в том, что способности сотрудника оцениваются выше, повышается удовлетворенность трудом, работника не нужно адаптировать к коллективу, поскольку он привлекается из тех же, либо параллельных подразделений вуза. А.К. Саакян, Г.Г.Зайцев и др. считают, что внутренний набор не требует больших затрат, улучшает моральный климат, повышает заинтересованность персонала; может осуществляться в том случае, когда появляется необходимость сокращения, перераспределения, либо карьерного роста кадров [8].

По мнению коллектива авторов, отбор – это процесс, включающий использование подходящих методов для цели отбора, прием и введение в должность квалифицированного работника. Чтобы отобрать кандидата, нужно располагать всей информацией о работе, которую работнику предстоит выполнять, о результатах, к которым он должен стремиться [2]. Для сбора массива информации применяют тесты, собеседование, деловые игры. Еще одной проверкой становится испытательный срок, который в рабочей обстановке позволяет сделать вывод о пригодности специалиста, например к научно-инновационной деятельности вуза.

Прежде чем работник полностью вольется в новый коллектив, должно пройти немало времени. В этот период у сотрудника должно сложиться определенное отношение к новому труду, – произойти социальная адаптация. Адаптация – это процесс познания идеологии

и ориентиров организации [1]. Период адаптационный – это испытательный срок, как для компании, так и для кандидата. Человек проверяет, верный ли был сделан выбор, организация присматривается к новому сотруднику [2]. Еще один важный этап формирования кадров, – их аттестация. По мнению Щекина Г.В., аттестация – это метод оценки деятельности работников и руководителей в период их работы. Цель аттестации – определить по результатам его деятельности соответствие сотрудника занимаемой должности. Например, аттестация работников вуза, в том числе занимающихся НИД, носит периодический характер и проводится непосредственно на учебных и научных подразделениях один раз в три или пять лет. Период аттестации устанавливается руководством (обычно 3-6 месяцев). Отдел кадров разрабатывает и доводит до сотрудников графики аттестации – за месяц до ее начала [9]. При проведении аттестации научно-преподавательского состава вуза, комиссия рассматривает документы подразделения вуза, количество научно-преподавательского состава со степенями и званиями, количество аспирантов, объем научной работы сотрудников и студентов и т.д. Оценка дается в одной из следующих формулировок: соответствует требованиям, соответствует при условии улучшения работы и выполнении рекомендаций комиссии (требуется повторная аттестация через год); не соответствует требованиям.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что формирование кадрового потенциала для научно-инновационной деятельности вуза – это целенаправленное планирование, отбор, подбор, профориентация, адаптация и аттестация творческих, способных к инновационной деятельности, кадров высшей школы.

По итогам анализа используемых в современной и классической литературе понятий и подходов к формированию кадрового потенциала и других, связанных с ним категорий, и сопоставления их с кадрами вуза, участвующими в НИД, было сделано следующее:

- уточнена категория «воспроизводство»;
- сформулирована категория «воспроизводство кадрового потенциала для НИД вуза»;
- составлена схема процесса формирования кадрового потенциала для НИД вуза;
- сформулирована категория «формирование кадрового потенциала для НИД вуза».

Список литературы

1. Акулов, В.Б., Акулова, О.В. Экономическая теория. Учебное пособие/ М. Экономика, – 2009. – 189с.
2. Долгов, А.П., Сухова, М.В. Проблемы воспроизводства научно-педагогических кадров в ВУЗах России. // Евразийский международный научно-аналитический журнал. - 2004. - № 4(12);
3. Социология: Энциклопедия / Сост. А.А. Грицанов и др. – Мн.: Книжный дом, 2003. – 453 с.
4. Аберкромби, Н., Хилл, С., Тернер, Б.С. Социологический словарь / под ред. С.А. Ерофеева. – М.: Экономика, 2004. – 620с.
5. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Утв. распоряжением Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р.
6. Краткий экономический словарь/ под ред. А.Н. Азриляна. – М. Институт новой экономики. – 2011.- 1088 с.
7. Ожегов, А.И. Словарь русского языка. // Режим доступа: <http://slovari.nsk.ru/tolk/personal.html>
8. Саакян, А.К. Управление персоналом в организации / А.К.Саакян, Г.Г.Зайцев, Н.В. Лашманова. - С-Пб.: Питер, 2002. - 176 с.
9. Щекин, Г.В. Основы кадрового менеджмента: Учебник / Г.В.Щёкин. - К.: МАУП, 2004. - 280 с.