

Н.Н. Лупарь

УО МГПУ им. И. П. Шамякина (г. Мозырь)

МЕТОДОЛОГИЯ ОЦЕНКИ ПОТЕНЦИАЛА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Новые экономические условия функционирования вузов, развитие рыночных отношений в сфере высшего образования – основные причины, которые привели к возникновению конкуренции между вузами на рынке образовательных услуг. Все большее количество требований к качеству и количеству данного рода услуг предъявляют потенциальные потребители. Это ведет к необходимости выработки новых подходов к управлению деятельностью вузов с целью повышения их конкурентоспособности.

Однако существующие подходы не учитывают социально-экономическую специфику деятельности в сфере высшего образования. Освоение новых подходов требует приоритетного развития конкурентоспособных трудовых ресурсов вуза (профессорско-преподавательского состава) как основного фактора, формирующего конкурентные преимущества вуза.

Особенности системы высшего образования как социальной системы требуют переноса акцента в управлении этой сферой деятельности на развитие и эффективное использование ее кадрового потенциала.

Кадровый потенциал является ядром потенциала каждого вуза и представляет собой качественную характеристику образовательных возможностей профессорско-преподавательского персонала. При этом он отражает не только подготовленность преподавательского корпуса к выполнению своих функций в настоящий период времени, но и его возможности в долгосрочной перспективе – с учетом возраста, научной и педагогической квалификации, практического опыта, деловой активности, качества деятельности и ее результативности, профессиональной мобильности и инновативности, уровня мотивированности, то есть возможности развития.

Оценку кадрового потенциала вуза можно проводить на трех взаимосвязанных уровнях [1]:

- на индивидуально-личностном уровне, т. е. на уровне каждого отдельного преподавателя;
- на кафедральном или факультетском уровне;
- на уровне высшего учебного заведения.

Оценка кадрового потенциала вуза имеет многокритериальный характер. Все показатели кадрового потенциала можно разделить на две группы: 1) учетно-статистические; 2) проблемно-ориентированные [2].

К учетно-статистическим показателям, в основном, относятся количественные показатели потенциала, которые могут иметь как цифровое выражение, так и структурный характер. Существенным недостатком данных показателей является то, что с их помощью нельзя определить, насколько качественные и количественные характеристики кадрового обеспечения вуза соответствуют специфике целей его деятельности. Поэтому эти показатели целесообразно использовать вместе с информацией экспертного характера.

Проблемно-ориентированные показатели определяют соответствие характеристик кадрового потенциала специфике деятельности вуза и требуемому уровню развития в данный период времени.

Обе группы показателей могут содержать как количественные, так и качественные характеристики кадрового потенциала. Количественные характеристики могут быть непосредственно измерены, качественные оцениваются с помощью методов экспертных оценок, проводимых путем социологических опросов.

Рассмотренная концепция управления кадровым потенциалом вуза указывает на то, что в качестве основных критериев целесообразно принять обеспеченность вуза высококвалифицированным персоналом и результативность деятельности профессорско-преподавательского состава (ППС) вуза: компетентность, креативность и корпоративность.

Среди показателей, характеризующих компетентность ППС вуза, можно выделить следующие:

- соотношение «студенты/преподаватель»;
- структура ППС по типу занятости (работающие на полной ставке и по совместительству);
- квалификационная структура ППС;
- должностная структура преподавательского состава;
- возрастной состав преподавателей;
- гендерная структура преподавательского персонала;
- педагогический стаж;
- повышение квалификации ППС.

Эти показатели позволяют определить потенциальные возможности кадрового обеспечения учебной и научно-исследовательской деятельности вуза, т. е. понять, какой уровень качества и результативности деятельности можно ожидать от имеющегося в настоящий момент в вузе ППС.

Уровень компетентности ППС обусловлен еще и тем, насколько эффективно работает система воспроизводства и развития кадрового потенциала вуза. Для этого необходимо располагать информацией об удельном весе преподавателей, прошедших повышение квалификации в течение исследуемого периода, о том, какие были достигнуты результаты (получен сертификат, проведена аттестация и др.). Важно иметь также и четкое представление об источниках пополнения кадрового состава вуза: процент пришедших преподавателей из собственного вуза, из собственной аспирантуры (магистратуры), из других вузов, из производственных или научных организаций, уровень и качество их подготовки, направление их научных интересов.

Подтверждением уровня компетентности ППС вуза может служить и такой косвенный показатель, как уровень престижа вуза. Данный показатель может базироваться на информации о средней величине конкурса при поступлении в вуз, о среднем времени нахождения работы сразу после окончания вуза, об удовлетворенности работодателей профессиональными знаниями и навыками выпускников, о средней заработной плате выпускников спустя три, пять, десять лет.

Уровень креативности ППС можно оценить на основе показателей, характеризующих творческую активность и востребованность профессорско-преподавательского персонала вуза как исследователей и педагогов.

Важным условием деятельности вуза выступает совместная научная работа преподавателя и студентов. Поэтому при оценке уровня креативности ППС необходимо учитывать и число студентов, участвующих в НИР, и число студенческих работ, отмеченных премиями различного уровня, и число президентских и именных стипендиатов.

Оценка уровня корпоративности осуществляется с помощью факторов, которые обеспечивают развитие коллектива, организационной культуры вуза, мотивационного потенциала преподавательского корпуса.

- При изучении уровня развития коллектива определяют:
- преобладающие среди ППС профессионально-ценностные ориентации;
 - вовлеченность в организацию, уровень адаптированности в вузе, включенность в управление вузом;
 - устойчивость кадрового потенциала – уровень текучести кадров и причины ее вызывающие.

Изучение мотивационного потенциала целесообразно проводить по двум направлениям:

- 1) изучение удовлетворенности ППС различными аспектами своей деятельности в вузе;
- 2) изучение мотивационной среды и системы стимулирования.

Как видно из приведенного перечня показателей, характеризующих уровень корпоративности, они практически полностью основаны на данных социологических опросов ППС вуза.

Для осуществления общей оценки уровня и тенденций развития кадрового потенциала вуза можно воспользоваться формализованным описание поставленной задачи:

$$P_K = f(K_1, K_2, K_3), \quad (1)$$

где

K_1 – показатели компетентности, которой в настоящий момент обладает ППС вуза, возможностей ее сохранения и наращивания;

K_2 – показатели креативности, или творческой активности, которую в данный момент может продемонстрировать ППС вуза в области научно-исследовательской деятельности, педагогического творчества и изобретательства;

K_3 – показатели корпоративности ППС вуза, которыми определяется уровень развития коллектива вуза, его мотивационный потенциал.

С помощью экспертных оценок можно взвесить влияние каждого из трех названных факторов и по каждому из них с помощью ранжирования отобрать число единичных показателей, являющихся определяющими для показателя верхнего уровня.

$$K_i = \sum_{j=1}^n a_j * k_j, \quad (2)$$

где

a_j – вес каждого единичного показателя в группе, при условии, что

$$\sum_{j=1}^n a_j = 1;$$

K_j – баллы, которые присуждает эксперт по каждому единичному показателю по выбранной шкале (например, пятибалльной).

Тогда приращение по каждому из групповых показателей будет равно разнице между текущим показателем и аналогичным показателем за предшествующий год. В том случае если приращение положительное, то идет развитие, если приращение равно нулю, мы остаемся на том же уровне, если приращение отрицательное, необходимо дальнейшее исследование и определение, за счет какого единичного показателя это произошло и что послужило причиной ухудшения.

Общий уровень развития кадрового потенциала по вузу можно определить следующим образом:

$$P_K = \sum_{i=1}^3 A_i * \Delta K_i, \quad (3)$$

где

A_i – влияние (вес) каждого из факторов на уровень кадрового потенциала, определяется экспертным путем, при условии, что $\sum_{i=1}^3 A_i = 1$;

ΔK_i – приращение показателей компетентности, креативности и корпоративности соответственно.

Поскольку ΔK_i и P_K рассчитаны через средневзвешенные оценки, это позволяет сравнивать величины, получаемые в разные временные отрезки, т. е. можно проследить динамику изменений.

Таким образом, предложенная концепция управления научно-педагогическими кадрами вуза и развития кадрового потенциала вуза, указывает на то, что в качестве базисных критериев следует использовать компетентность, креативность и корпоративность.

Для оценки кадрового потенциала вуза следует, во-первых, отслеживать динамику изменения традиционно используемых показателей обеспеченности вуза кадрами различной квалификации и результативности их деятельности; во-вторых, контролировать уровень мотивационного потенциала ППС вуза с помощью регулярного проведения выборочных анкетных опросов. При этом для поддержания присущей преподавателям мотивации на саморазвитие и формирование развивающейся мотивационной среды в вузе важным является изучение таких характеристик, как удовлетворенность работой, увлеченность работой, приверженность вузу.

Использование данной методики оценки потенциала трудовых ресурсов позволит выявлять управлению вуза изменение субъективных показателей развития кадрового потенциала и оперативно их устранять.

Литература

1. Майоров, А.Н. Мониторинг в образовании / А.Н. Майоров. – СПб.: Образование-Культура, 1998.
2. Пищулин, Н.П. Мониторинговая экспертиза системы образования / Н.П. Пищулин // Проблемы качества образования: Материалы X Всероссийской научно-практической конференции. Ч. II. – Москва-Уфа, 2000.