

**АКТУАЛЬНЫЕ ЗАДАЧИ И ПРОБЛЕМЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
МЕНЕДЖМЕНТА В ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ВУЗАХ**

Т. Байда, И. Зборина

Полесский государственный университет, tatyanaaida@mail.ru, zborina75@mail.ru

Сложившаяся на рынке образовательных услуг конъюнктура актуализировала комплексный подход к управлению персоналом вуза, создание условий для преемственности не только руководящего состава образовательных организаций, но и научно-педагогических работников. Это обусловлено тем, что первоочередным фактором конкурентоспособности образовательной организации является квалификационный потенциал профессорско-преподавательского состава как носителя знаний, опыта, инновационных идей и его способности к продуктивной научно-педагогической деятельности. Сказанное определяет необходимость поиска эффективных внутри-вузовских механизмов управления персоналом, разработки научно обоснованных решений и практических рекомендаций, адекватных современным условиям функционирования вузов, а изучение и реализация инновационного потенциала персонал-технологий становится актуальной задачей образовательного менеджмента.

Кадровый менеджмент является направлением работы, обеспечивающим эффективность основных видов деятельности организации и достижение требуемых ключевых показателей её функционирования. Данная отрасль, будучи совокупностью множества технологий, концепций и методик построения и администрирования организаций и проектов, оказывает влияние на все аспекты социальной жизни, включая систему образования. Приоритетность той или иной технологии управления персоналом определяется в зависимости от организационной структуры, стиля деятельности, стратегии и кадровой политики, а также срока существования и формы собственности или подведомственности организации. Несмотря на то, что внедрение в практику вузовского администрирования и последующее развитие персонал-технологий осложняются спецификой

творческого и интеллектуального педагогического труда и отсутствием возможности оперативной формализации его результатов, проблема управления профессорско-преподавательским составом выходит на один уровень с совершенствованием форм и методов обучения и обеспечением качества подготовки специалистов. [1]

При этом, особое место в системе университетов нового типа Республики Беларусь занимают университеты 3.0, в рамках которых предполагается создание интегрированной образовательной, научной и предпринимательской среды для коммерциализации научных разработок, а также выполнение задач по повышению качества и эффективности практико-ориентированной подготовки специалистов, что еще больше усложняет систему управления персоналом.

В целом система управления развитием персонала как совокупность взаимосвязанных действий, охватывающая такие подсистемы, как разработка стратегии и политики развития кадрового потенциала, прогнозирование и планирование количественной и качественной потребности в персонале, повышение квалификации, работа с кадровым резервом, управление талантами, планирование и сопровождение карьеры, управление компетенциями и результативностью, требует определенных решений в области организационного дизайна. Другими словами, эффективность внедрения системного подхода к развитию человеческого потенциала университета зависит в числе прочего от степени рациональности распределения зон ответственности и выполнения соответствующих функций между его структурными подразделениями. Основной проблемой здесь следует обозначить традиционное для высшей школы управление бюрократического типа, что затрудняет проведение необходимых нововведений.

Другим вопросом является разработка стратегии и политики развития кадрового потенциала университета, в полной мере обеспечивающих реализацию стратегических целей вуза, стремящегося к достижению уровня мирового класса. Здесь важнейшее значение имеет соответствие компетенций профессорско-преподавательского состава и научно-педагогических работников требованиям международных стандартов высшей школы. Но если профессиональное развитие персонала университета, как правило, находится на удовлетворительном уровне в силу объективного фактора (содержание труда преподавателей и научных работников, требующего от них, по крайней мере, постоянного саморазвития), то выявление и поддержка ядра кадрового потенциала вуза, то есть ключевых сотрудников, имеющих ведущие позиции в научно-исследовательской деятельности, как правило, недостаточны. Другими словами, такая столь востребованная в современной корпоративной практике кадровая технология как управление талантами, или так называемыми HiPo, то есть работниками с высоким уровнем профессионально-личностного потенциала, применяется в отечественной высшей школе лишь фрагментарно.[2]

Так же среди проблем, негативно влияющих на кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса в вузах РБ, следует отметить:

- неполноценную замену возрастных кадров молодыми специалистами из-за снижения престижа профессии преподавателя вуза и уменьшения эффективности работы магистратур (аспирантур) и выполнения научных исследований;

- отсутствие долгосрочных комплексных программ повышения научно-педагогического потенциала образовательных организаций на различных уровнях управления образованием;

- отношение к профессорско-преподавательскому составу как к элементу ресурсного обеспечения образовательной деятельности, а не рассмотрение повышения кадрового потенциала вуза в качестве автономного ресурсоёмкого проекта.

Вышеназванные проблемы обуславливают необходимость принятия ряда управленческих решений, согласованных всеми руководителями структурных подразделений, осуществляющих отдельные виды деятельности по развитию персонала университета посредством привлечения их к совместной работе в рамках Координационного совета по развитию кадрового потенциала университета. «Точкой роста» для выхода на новый уровень управления кадровым потенциалом университета должен стать Центр развития персонала — первоочередной элемент инфраструктуры сопровождения и поддержки развития человеческого капитала университета как ключевого ресурса достижения целей стратегии его развития. Деятельность Центра должна строиться на принципах проектного управления, но в качестве общих направлений работы можно выделить оперативные и перспективные задачи. К числу оперативных задач следует отнести создание бустеров управления:

- аудит количественных и качественных показателей кадрового потенциала университета: аккумуляция информации, создание и постоянное обновление единой базы данных о повыше-

нии квалификации и других показателях профессионального развития сотрудников, формирование актуального списка перспективных кадров;

— разработка политики развития кадрового потенциала университета;

— мониторинг уровня мотивации сотрудников на профессиональное развитие и вовлеченности в инновационные преобразования вуза: организация ежегодного социологического опроса академического, научно-исследовательского и административного персонала с целью формирования информационного обеспечения принятия эффективных управленческих решений в области развития кадрового потенциала университета.[3]

Перспективные задачи сопряжены с выстраиванием системы развития и раскрытия талантов, интегрированной в процессы управления человеческими ресурсами университета; проведением аудита и оценки компетенций ключевых работников с последующей разработкой моделей компетенций университета (корпоративная модель) и ключевых должностей и развитием компетенций персонала; созданием системы управления преемственностью и развитием кадрового резерва руководящего состава как элемента системы управления университета.

Список использованных источников:

1. Грудзинский А.О., Петрова О.В. Управление персоналом в инновационном университете // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2010. – №5(1). – С. 20-24

2. Бугров Д.В., Пономарева О.Я., Федорова А.Э. Концептуальные вопросы развития кадрового потенциала университета // Уральский федеральный университет им. Б.Н. Ельцина. – 2016. – №101 (1). – С.17-29

3. Булгаков О.М., Гривенная Е.Н., Битов А.А. Трансфер эффективных технологий управления персоналом в образовательную систему // Вестник Санкт – Петербургского университета МВД России. – 2019, - №3 (83). – С. 173 – 180