

DOI: 10.26794/2226-7867-2018-8-5-24-27

УДК 331.1(045)

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ СТОЛИЧНОГО МЕГАПОЛИСА (НА ПРИМЕРЕ ФИНАНСОВОГО УНИВЕРСИТЕТА)

Реброва Виктория Владимировна,

*студентка 2-го курса магистратуры факультета «Социология и политология», заведующий учебной лабораторией кафедры «Управление научными организациями», Финансовый университет, Москва, Россия
vika.rebrova@mail.ru*

Аннотация. Актуальность поднятой темы обусловлена процессом реформирования российской системы высшего образования и ее кадрового резерва в условиях рыночных преобразований и изменений на рынке образовательных услуг. Целью работы является изучение процесса формирования кадрового резерва образовательной бюджетной организации в столичном мегаполисе (на примере Финансового университета). Автор ставил перед собой следующие задачи: раскрыть сущность кадрового резерва социальной организации; определить факторы, обуславливающие процесс формирования кадрового резерва образовательной организации; изучить особенности Финансового университета как вида социальной организации образовательной сферы; эмпирически описать социальный портрет профессорско-преподавательского состава вуза и особенности работы в нем с кадровым резервом; провести авторское социологическое исследование и проанализировать его результаты. Несмотря на большое количество работ, посвященных исследованию кадрового резерва, вопросы совершенствования системы кадрового резерва в вузовской организации раскрыты недостаточно. Поэтому в работе предпринимается попытка рассмотреть этот процесс конкретно на примере Финансового университета, занимающего важное место в сфере подготовки кадров экономистов и финансистов, а также смежных с ними специалистов. В статье приведены результаты авторского исследования, проведенного среди профессорско-преподавательского состава Финансового университета в 2017 г. методом анкетного опроса, а также изучены программы реализации кадровой стратегии в вузе. Полученные в ходе исследования эмпирические данные позволили внести определенный вклад в дальнейший процесс работы с кадровым резервом для повышения его качественных характеристик в образовательной организации. Кадровая служба Финансового университета может воспользоваться полученными автором данными в своей дальнейшей работе с кадровым резервом.

Ключевые слова: кадры; кадровый резерв; кадровая стратегия; рынок труда; факторы; образовательная бюджетная организация

THE FORMATION OF STAFF RESERVE IN THE EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF THE CAPITAL MEGALOPOLIS (ON THE EXAMPLE OF FINANCIAL UNIVERSITY)

Victoria V. Rebrova,

*2d-year student, Faculty of Sociology and Political Sciences, Financial University;
Head of the educational laboratory "Management of the Scientific Organizations", Moscow, Russia
vika.rebrova@mail.ru*

Abstract. *The relevance of the topic discussed in this article is due to the process of reforming the Russian system of higher education and its staff reserve in the conditions of market reforms and changes in the market of educational services. The aim of the work is to study the process of formation of staff reserve in the educational institutions of the Moscow megalopolis on the example of Financial University. Research issues were as follows. 1. To reveal the essence of the staff reserve of the social organization. 2. To determine the factors conditioning the process of formation of staff reserve of an educational organization. 3. To study the peculiar properties of the Financial University as a type of social organization of the educational sphere. 4. To describe empirically the social portrait of the teaching staff of the University and the features of its work with the staff reserve. 5. To conduct the author's sociological research and analyze its results. Despite a large number of works devoted to the study of the staff reserve, the issues of improving the staff reserve system in the university organization are not sufficiently disclosed. Therefore, the author attempts to consider this process on the example of the Financial University, which occupies an important place in the training of economists and financiers, as well as related professionals. The article I present the results of my research conducted among the teaching staff of the Financial University in 2017 by the method of a questionnaire survey, as well as evaluation of the implementation of the programs of the staffing strategy at the University. The empirical data obtained in the course of the study made it possible to make a certain contribution to the further process of working with the staff reserve with the aim to improve its quality characteristics in the educational organization. The human resource service of the Financial University can use the data obtained by the author in his further work with the staff reserve.*

Keywords: *staff; staff reserve; staff strategy; labour market; factors; educational budget organization*

Качество кадрового резерва является важным фактором, определяющим успех деятельности образовательной социальной организации, ее места и престижности на рынке образовательных услуг, поэтому кадровые службы уделяют этой проблеме повышенное внимание. Деятельность по формированию кадрового резерва проходит поэтапно с целью отбора наиболее подходящего кандидата; это социальный процесс, поддающийся разностороннему изучению, и социологический подход позволяет исследовать отбор кадров и работу с резервом как целенаправленную деятельность соответствующих подразделений вуза.

Проблемная ситуация отражает социальное противоречие, которое сложилось между проводимым реформированием высшего образования, которое необходимо, с учетом запросов развития отечественной экономики, внедрения инновационных технологий, значения экономики знаний, повышающих требования к уровню подготовки кадров высшей квалификации и академической мобильности — с одной стороны, и отставанием от этих требований определенной части профессорско-преподавательских и научных кадров — с другой. Кроме того, в настоящее время в вузах (в том числе и в Финансовом университете) протекает сложный процесс поколенческого замещения постепенно уходящей по возрасту советской когорты вузовских кадров, обладающих большим научным, педагогическим, методическим и воспитательным

опытом. На смену им приходят молодые кадры, не обладающие пока социальным и профессиональным опытом работы в вузовской среде и методикой работы со студентами. Это повышает требования к своевременной подготовке кадрового резерва, которому предстоит в ближайшие годы достойно заместить тех, кто выходит из активной и напряженной вузовской деятельности.

В существующей специальной литературе нет унифицированного определения понятия «кадровый резерв». Так, например, ряд авторов (А.Я. Кибанов, Е.В. Маслов, Е.А. Лановенко и др.) считают, что кадровый резерв — это потенциально активная и подготовленная часть персонала организации, способная замещать вышестоящие должности, а также часть персонала, проходящая планомерную подготовку для занятия рабочих мест более высокой квалификации [1]. Другие авторы (Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин, В.В. Травин, В.А. Дятлов, В.Р. Веснин) под кадровым резервом понимают специально сформированную группу работников, соответствующих по своим качествам требованиям, предъявляемым к руководителям определенного уровня, прошедших процедуру отбора, специальную управленческую и профессиональную подготовку и потенциально способных к управленческой деятельности [2].

Чрезмерный кадровый резерв может привести к серьезным конфликтам в организации, поскольку резервисты надеются на продвижение по службе и покидают организацию, если их надежды не

оправдываются. Цель управления кадровым резервом состоит в том, чтобы управленцам среднего и высшего звена с минимальным ущербом для дела удавалось в поспешности ликвидировать последствия, возникающие в структурных подразделениях компании из-за текучести кадров [3].

Факторы, которые обуславливают формирование кадрового резерва организации, могут быть объективными и субъективными, внешними и внутренними. К объективным факторам, прежде всего, следует отнести реформы в системе высшего образования: ведение единого государственного экзамена, развитие многоуровневого высшего образования в соответствии с Болонским процессом, в рамках которого высшее профессиональное образование разделяется на два цикла: бакалавриат и магистратура. Бакалавриат призван удовлетворять массовый спрос на высшее образование, магистратура — способствовать формированию профессиональной элиты и научно-образовательных кадров высшего уровня. Также наблюдается сокращение профессорско-преподавательского состава, сокращение числа вузов. Серьезным недостатком нового стандарта является слабая продуманность стоимости его введения, т.е. расходов на новые учебники, пособия, лабораторное оборудование, разработку программ, а также на повышение квалификации и переподготовку преподавателей. Цель проводимых реформ в системе высшего образования: восстановление эффективной и конкурентоспособной образовательной системы, воссоздание высококвалифицированных кадров. Что касается вузовской науки, то для ее развития необходимо создать три условия: вернуть престиж работы преподавателя в университете, существенно увеличить его заработную плату и снизить учебную нагрузку.

Увеличиваются требования к кадрам, которые работают в вузе, и к тем, кто должен составить кадровый резерв. С одной стороны, университет имеет достаточно сильную базу, а с другой стороны, резерв ко всему прочему предполагает повышение этой планки, прежде всего там, где имеются проблемы. Модернизация высшего образования, качественные преобразования в кадровом резерве должны привести в конечном итоге к тому, что вуз повысит свою конкурентоспособность и сможет претендовать на статус исследовательского университета.

Любая реформа высшего образования в России должна начинаться с решения следующих стратегических проблем. Во-первых, это кадровое обеспечение образовательного процесса, поскольку преподавательский корпус постарел и в целом престижность

преподавательской работы находится на низком уровне. Во-вторых, низкий уровень заработной платы, который принуждает преподавателей к поиску различных подработок. В-третьих, объем рабочей нагрузки преподавателя в России, превышающий все разумные пределы.

Еще одним объективным фактором являются преобразования в российской экономике — переход на инновационную экономику, сама парадигма экономики знаний, поскольку именно под эти реформы готовятся кадры в вузах. Стоит также выделить еще один фактор — направление на исследовательскую работу, потому что вуз ставит своей целью стать исследовательским университетом, попасть в рейтинг лучших вузов.

Субъективные факторы, обуславливающие формирование кадрового резерва образовательной организации, зависят от способностей человека, от его жизненных планов, мотиваций к деятельности, информированности, уровня компетентности [4].

К факторам внешней среды, которые организация не может изменить, но должна учитывать для правильного определения потребности в кадрах, относятся:

- ситуация на рынке труда (демографические факторы, политика в области образования);
- научно-технический прогресс (характер и содержание труда, который оказывает влияние на потребности в тех или иных специалистах, возможности переподготовки кадров);
- нормативно-правовая база (трудовое законодательство, законодательство в области охраны труда, занятости, социальные гарантии).

Факторы внутренней среды — это факторы, поддающиеся управляющему воздействию со стороны организации. К ним относятся: кадровый потенциал организации, кадровая политика, кадровая стратегия.

Далее подробнее рассмотрим формирование кадрового резерва на примере крупной образовательной социальной организации — Финансового университета. По данным начальника управления кадрового обеспечения, в настоящее время в состав профессорско-преподавательского состава входят 1343 человека, среди которых 304 — доктора наук, 836 — кандидаты наук, 195 — профессора и 560 — доценты.

Финансовый университет в кадровой работе руководствуется Стратегией и программой развития на 2013–2020 гг., которые определяют всю деятельность вуза. Так, в программе развития Финансового университета на период до 2020 г. поставлена задача

достичь мирового уровня преподавания и научных исследований в финансово-экономической сфере, стать интеллектуальным центром экономического и социального развития регионов России, способствовать повышению конкурентоспособности экономики и образования страны в целом (http://www.fa.ru/univer/Pages/strategy_13-20.aspx).

В процессе исследования методом анкетного опроса 120 членов профессорско-преподавательского состава в Финансовом университете был выявлен перевес в гендерной структуре в сторону женщин возрасте от 34 до 41 года, поэтому можно говорить о феминизации российского образования. Профессорско-преподавательский состав нацелен на продолжение работы, значительная доля респондентов считает, что соответствует в настоящее время той должности, на которой они находятся, при этом высоко оценивают систему кадрового продвижения в Финансовом университете, и это также является весомым плюсом в качестве преподавания.

Для работы с кадровым резервом в Финансовом университете принят ряд направляющих документов: проект «Кадровый резерв», социальная программа «Наша пятилетка: 2015–2020 годы», система «эффективного контракта», определяющие направления кадровой политики вуза (http://www.fa.ru/univer/Pages/strategy_13-20.aspx).

В университете реализуется кадровая стратегия, в рамках которой формируются наиболее благоприятные условия для раскрытия потенциала научно-педагогического состава. В целях омоложения кадрового состава Университета будет внедрена практика «постдоков» — привлечение аспирантов на преподавательскую работу на 1–2 года.

В трудовой процесс также постепенно будет внедряться система «Эффективный контракт». Эта система позволит решить вопросы совершенствования трудовых условий, внедрения критериев и показателей оценки эффективности деятельности работников, установления конкурентной оплаты труда, введения других видов социальной поддержки сотрудников. Финансовый университет будет еще более привлекательным для иностранных и российских профессиональных преподавателей (http://www.fa.ru/univer/Pages/strategy_13-20.aspx).

Таким образом, кадровый резерв — это всегда вопросы соответствия. Сложность и суть кадровой политики заключается в том, чтобы привести кадровый состав в соответствие с новыми характеристиками и требованиями, которые выдвигаются на уровне новых законов, новых требований самого рынка. С другой стороны, надо учитывать, что профессорско-преподавательский состав в вузе — не просто персонал: в образовательной организации другая система подбора, она изначально работает с высококвалифицированными кадрами. Сложность кадровой политики образовательной организации заключается в том, что существуют и без того высокие требования к профессорско-преподавательскому составу, но к кадровому резерву они повышаются еще больше. Возможность продвижения, заполнение должностных статусных единиц (заведующий кафедрой, руководитель департамента, декан факультета, проректор) — в этом и заключается скрытый подтекст кадровой политики образовательной организации. Стратегическая цель кадровой политики образовательной организации — повышение уровня готовности кадров к кадровым изменениям.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А. Экономика управления персоналом. Учебник. Кибанова А.Я., ред. М.: НИЦ ИНФРА-М; 2016. 427 с.
2. Резник С.Д., Емельянова Е.Р., Рыбалкина З.М. Формирование и развитие управленческого потенциала общеобразовательной организации. Монография. М.: НИЦ ИНФРА-М; 2015. 164 с.
3. Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала. Учебное пособие. М.: НИЦ ИНФРА-М; 2016. 192 с.
4. Фокин К.Б. Управление кадровым резервом: теория и практика. Монография М.: ИНФРА-М; 2017. 277 с.

REFERENCES

1. Kibanov A. Ya., Mitrofanova E. A., Esaulova I. A. Economics of staff management. Moscow: INFRA-M; 2016. 427 p. (In Russ.).
2. Reznik S. D., Emelianova E. R., Rybalkina Z. M. Formation and development of management potential of educational organization. Monograph. Moscow: INFRA-M; 2015. 164 p. (In Russ.).
3. Bukhalkov M. I. Staff management: development of labour potential. Moscow: INFRA-M; 2016. 192 p. (In Russ.).
4. Fokin K. B. Staff reserve management: Theory and practice. Monograph. Moscow: INFRA-M; 2017. 277 p. (In Russ.).