

*Воробьева Л.В., Воронцовская Л.Г.
Белорусский государственный университет, Минск*

О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМАХ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПОТЕНЦИАЛА ППС ВУЗОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Проблемы кадровой политики, кадрового потенциала и эффективности использования труда в вузах относятся к мало разработанным в современной научной литературе, хотя отдельные аспекты этих вопросов отражены в работах белорусских (А.И. Андарало, А.А. Афанасьев, Н.В. Гулько, Н.Л. Евдокименко др.) и зарубежных авторов. Изучение теоретических подходов к этим вопросам выявляет их значительное разнообразие и поэтому вызывает затруднения в использовании их в качестве признанных теоретико-методологических приемов для анализа конкретного материала. Тем не менее, такой анализ необходим как база для разработки взвешенных и обоснованных управленческих решений по возникающим проблемам на микро- и макроуровне.

Система управления кадровым потенциалом ППС должна обеспечить благоприятные условия для совместной максимально эффективной научно-педагогической деятельности в соответствии со стратегическими и тактическими целями вуза, системы высшего образования, государственными приоритетами социально-экономического развития. Н. Евдокименко выделил четыре этапа функционирования кадрового потенциала и кадровой политики высшей школы в Республике Беларусь [1, с. 60-64], к которым сегодня можно добавить пятый этап и дополнить их некоторыми характеристиками. Это: 1) 20-е - 40-е гг. XX в. - период становления высшей школы, формирования и количественного наращивания кадрового потенциала вузов; 2) 50-е - 80-е гг. XX в. - период качественного развития высшей школы СССР, достижений в области высшего образования, период высоких социального статуса преподавателя, относительной заработной платы и потенциала ППС; 3) 90-е гг. - 2000 г. - период реформирования, нестабильного положения вузов, снижения относительного уровня доходов ППС и кадрового потенциала вузов, расширения альтернативных вариантов обучения и трудоустройства; 4) 2000-е гг. - 2013 г. - этап постепенной стабилизации количества вузов и персонала вузов, значительного повышения спроса на высшее образование, роста факультетов, специальностей и ППС вузов; 5) с 2013 г. - период сокращения ряда количественных показателей потенциала ППС и обострения проблем эффективного привлечения и использования кадрового потенциала.

Особенностями управления высшим образованием в последние два десятилетия являлось: сохранение традиционных форм административного контроля, нормирования, финансирования, сокращение количества частных вузов, относительная закрытость белорусской системы высшего образования, отсутствие автономии в управлении вузами и др. Эти факторы могли мешать гибкости кадровой политики, создавать затруднения в эффективном управлении кадрами, отрицательно сказываться на кадровом потенциале.

В текущий период в Республике Беларусь действует 45 учреждений высшего образования государственной формы собственности (численность ППС 21974 чел., по данным 2013 г.) и 9 вузов частной формы собственности (численность штатных ППС 1300 чел.) [2, с. 4]. За период с 2005 по 2013 гг. динамика численности профессорско-преподавательского состава хотя и была положительной, однако прирост (около 4%) значительно отставал от прироста студентов. Это отставание можно объяснить многими причинами, но, в любом случае, оно констатирует факт *роста интенсификации труда преподавателя*,

что, с одной стороны, обеспечивает некоторую экономию финансовых средств вузам, позволяет снижать их издержки, но, с другой стороны, имеет негативный эффект ухудшения условий труда, снижения его качества, в частности, за счет сокращения времени и возможностей ведения активной научной и методической деятельности. Снижение издержек в таком случае нельзя признать целесообразным, экономически оправданным, так как оно не способствовало росту экономической эффективности и конкурентоспособности.

Причины такого медленного роста ППС могут быть в ограничениях предложения на рынке труда преподавателей, повышении в последние десятилетия прямой и перекрестной относительной эластичности предложения на этом рынке, т.е. по цене труда преподавателя и цене альтернативных рабочих мест. Неценовым фактором, сдерживающим рост предложения, выступает и снижение социального статуса преподавателя, престижности научной деятельности. Проявлениями всего этого являются: невысокий удельный вес магистрантов и аспирантов в общем количестве обучающихся и сокращение количества аспирантов, незначительная доля закончивших аспирантуру и докторантуру защитой кандидатской и докторской диссертации, низкий удельный вес преподавателей до 30-ти лет в структуре ППС. Ежегодный мониторинг закрепления талантливой молодежи в сфере образования и науки свидетельствует о том, что из числа лиц, включенных в банк данных одаренной молодежи, в трудовую деятельность на преподавательских должностях включаются только 35% [3, с. 22; 4], что свидетельствует о слабой заинтересованности в преподавательской карьере. Количество аспирантов падало с 2005 по 2010 г., выросло в 2011 г. и затем два года опять падало [5, с. 170].

Объяснение отмеченной выше динамики ППС лежит и в особенностях кадровой политики в области набора и отбора кадров, нацеленной на относительную стабильность штатов и сохранение резерва в преддверии последствий «демографической ямы». С 2013 г. впервые за многолетний период наблюдалось сокращение абсолютного числа преподавателей, вызванное уменьшением числа студентов и, как ожидается, эта тенденция продолжится до 2018 г.

Причины интенсификации могут быть и «добровольными», т.е. кроются в желании сотрудников использовать возможности совмещения, внутреннего и внешнего, для повышения уровня дохода и поддержания достойного уровня благосостояния семьи.

Оценка современного состояния кадрового потенциала вузов с помощью статистического материала позволяет представить динамику и структуру ППС, но методы коэффициентного, кластерного и другого

анализа затруднены из-за отсутствия нормативов, признанных критериев, стандартов оптимальных значений тех или иных характеристик потенциала. В кадровом потенциале важен синергетический эффект, его нельзя представить как сумму человеческих капиталов сотрудников, поэтому важно знать какова оптимальная структура кафедры, поддерживать ее по мере возможности. Методами экспертных оценок и опроса нами была определена примерная оптимальная структура кафедры по ряду показателей (табл. 1), которую можно применить и для оценки статистических данных по состоянию и динамике ППС вузов Республики Беларусь.

Сопоставляя эти параметры с официальными статистическими данными можно констатировать неудовлетворительность качественного состава ППС по многим параметрам. Так, отставание от оптимального состояния наблюдается по докторам наук в 2 раза, а показатель преподавателей без степени за последние годы превышает оптимальный на 12-18%. Если принять за оптимальные показатели кадрового потенциала цифры 20% - до 29 лет, 60% - от 30 до 59 лет; 20% - 60 и старше, то первая категория отстает от них на 8%, вторая превышает на 5% и третья превышает на 3%. Возрастная динамика ППС с ученой степенью доктора наук за пятилетний период отличается увеличением их численности в возрасте после 60 лет и уменьшением в возрасте до 49 лет. Аналогичная тенденция характерна для ППС с ученой степенью кандидата наук. Возрастная динамика ППС с ученой степенью кандидата за пятилетний период отличается увеличением их численности в возрасте после 60 лет и уменьшением в возрасте до 29 лет [6; 7; 2].

Таблица 1. - Экспертная оценка оптимальной структуры ППС выпускающей кафедры

Показатель	Оценки экспертов, % (не менее)					Общая оценка, % (не менее)
	эксперт 1	эксперт 2	эксперт 3	эксперт 4	эксперт 5	
Количество преподавателей с ученой степенью соответствующей профилю кафедры	80	60	50	60	60	60
Количество докторов наук	20	20	20	20	20	20

ППС в возрасте до 30 лет	20	15-20	15-20	18-20	15	15-20
ППС в возрасте от 30 до 50 лет	60-70	60-65	60-65	70	60	60-70
ППС в возрасте старше 50 лет	20-30	20	20	20-25	20	20
ППС с педагогическим стажем от 10 лет	50-60	70	80	65-70	70	70

Таким образом, анализ состояния кадрового потенциала ППС отражает ситуацию снижения его уровня, что требует поиска решений по преодолению тенденции снижения качества высшего образования в Республике Беларусь. Управленческие и научные проблемы оптимизации численности, структуры, качественных характеристик ППС в современный период связаны с негативными тенденциями «старения» кадров, снижения уровня квалификации, активности молодежи в научной и преподавательской деятельности по сравнению с прошлыми периодами. Все это наряду с увеличением среднего уровня нагрузки, снижением социального статуса преподавателя создает потенциальные угрозы для предоставления качественных услуг в высшем образовании, для поддержания конкурентоспособности белорусского высшего образования и выполнения образованием социальных функций.

ЛИТЕРАТУРА

1. Евдокименко, Н.И. Кадровая политика в высшей школе Беларуси в период ее становления // Перспективы развития высшей школы: материалы IV Международной науч.-метод. конф. / редкол.: В.К. Пестис и др. - Гродно: ГГАУ. 2011. - С. 60-64.
2. Профессорско-преподавательский состав учреждений высшего образования Республики Беларусь по состоянию на конец 2013 года / Статистический справочник Министерства образования Республики Беларусь. - Минск, 2014. - 138 с.
3. Информация Министерства образования Республики Беларусь о ходе выполнения в 2013 году Программы деятельности Правительства Республики Беларусь на 2011-2015 годы / Документ Министерства экономики Республики Беларусь. - Минск, 2014. - 22 с.
4. Приложение 3 к отчету о выполнении Государственной программы развития высшего образования на 2011-2015 годы за 2013 год / Министерство образования Республики Беларусь. - Минск. 2014. - 15 с.
5. Республика Беларусь 2014. Статистический ежегодник / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. - Минск, 2014. - 534 с.

6. Труд и занятость в Республике Беларусь. Статистический сборник / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск, 2014. – 321 с.

7. Образование в Республике Беларусь. Статистический сборник / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск, 2013. – 233 с.