

Трибуна молодого ученого

УДК 331.1

РЕБРОВА Виктория Владимировна

ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Ленинградский проспект, 49, Москва, 125993, Россия.

<https://orcid.org/0000-0002-6114-6666>

студентка 2 курса магистратуры факультета «Социологии и политологии», Москва, Россия. E-mail: vika.rebrova@mail.ru

Научный руководитель: Оборский Алексей Юрьевич, кандидат философских наук, доцент, доцент Департамента социологии, Москва. E-mail: oborski@mail.ru

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

Аннотация

Предмет: кадровый резерв и процесс его формирования в образовательной организации.

Целью статьи является формирование предложений по совершенствованию процессов формирования кадрового резерва в образовательной бюджетной организации по результатам теоретического и эмпирического исследования.

Задачи: раскрыть сущность и функции кадрового резерва образовательной организации; определить факторы, обуславливающие процесс формирования кадрового резерва образовательной организации; изучить особенности Финансового университета как вида социальной организации образовательной сферы в контексте управления кадровыми ресурсами;

Методологические основы исследования: использование социологического подхода к изучению предмета и объекта исследования с опорой на ряд частных социологических теорий: социологию управления, социологию социальных институтов и организаций, социологию труда, социологию образования и социологию молодежи (студенчества). Также был использован традиционный метод анализа документов (статистических, научных, законодательных) и авторское социологическое исследование на тему: «Формирование кадрового резерва в образовательной организации. Инструментарий – социологическая анкета «Качество подготовки кадрового резерва».

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

JEL classification: O34

Young scientist tribune

Victoria V. Rebrova, 2nd-year Student, Magistracy of the Faculty of Sociology and political science at Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow. E-mail: vika.rebrova@mail.ru

Scientific adviser: Alexey Y. Oborsky, Candidate of Philosophy, Associate Professor of the Department of Sociology, History and Philosophy, Financial

University under the Government of the Russian Federation, Moscow. E-mail: oborski@mail.ru

FORMATION OF THE TALENT POOL IN THE EDUCATIONAL ORGANIZATIONS (ON THE EXAMPLE OF THE FINANCIAL UNIVERSITY)

Abstract

Subject/Topic Talent pool and the process of its formation in the educational organization.

Goals/Objectives The purpose of the article is the formation of proposals to improve the processes of formation of the talent pool in the educational budget organization based on the results of theoretical and empirical research.

Tasks: to reveal the essence and functions of the talent pool of the educational organization; to identify the factors that determine the process of formation of the talent pool of the educational organization; to study the features of the Financial University as a type of social organization of the educational sphere in the context of human resources management.

Methodology The author uses sociological approach to the study of the subject of research based on a number of particular sociological theories: sociology of management, sociology of social institutions and organizations, sociology of labor, sociology of education and sociology of youth (students). Together with this, was used the traditional method of analysis of documents (statistical, scientific, legislative) and the author's sociological research on the topic: "Formation of talent pool in an educational organization. Tools – sociological questionnaire "Quality of training of talent pool".

Keywords: *personnel, talent pool, personnel strategy, labor market, factors, educational budget organization.*

Качество кадрового резерва является важным фактором, определяющим успех деятельности образовательной социальной организации, её 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, а на смену 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 Кибанов А.Я., Маслов Е.В., Лановенко Е.А. 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 [2. С. 427]. Другие авторы, Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л., Травин В.В., Дятлов В. А., Веснин В.Р., 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 [3. С. 164].

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 [1. С. 192].

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, то есть 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, повышается планка требований к тем, кто должен составить кадровый резерв. С одной стороны, университет и так имеет достаточно сильную базу, а с другой стороны, резерв ко всему прочему предполагает повышение этой планки, прежде всего там, где имеются проблемы, например, в академической мобильности - вопросы овладения иностранным языком. Модернизация высшего образования, качественные преобразования в кадровом резерве должны привести в конечном итоге к тому, чтобы вуз повысил свою конкурентоспособность и мог претендовать на статус исследовательского университета.

Любая реформа высшего образования в России должна начинаться с решения других 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 принуждает преподавателей к поиску различных подработок. В-третьих, объём рабочей нагрузки преподавателя в России превышает 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 выделить еще один фактор – направление на исследовательскую работу, потому что вуз ставит своей целью стать исследовательским университетом, попасть в определенную когорту рейтинга 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. С.277].

Факторы внешней среды - те, которые организация не может изменить, но должна учитывать для правильного определения потребности в кадрах. К ним 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 я хотела бы подробнее рассмотреть 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 это доценты.

Финансовый университет в кадровой работе руководствуется Стратегией и программой развития на 2013-2020 гг., определяющих всю деятельность вуза. Так, в программе развития Финансового университета на период до 2020 года 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.¹

В процессе исследования методом анкетного опроса 120 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 еще одним весомым плюсом в качестве преподавания.

Для работы с кадровым резервом в Финансовом университете приняты ряд направляющих документов: проект «Кадровый резерв», социальная программа «Наша пятилетка: 2015-2020 годы», система «эффективного контракта», определяющие направления кадровой политики вуза.²

В университете реализуется кадровая стратегия, в рамках которой формируются наиболее благоприятные условия для раскрытия

¹ Стратегия и программа развития федерального государственного образовательного бюджетного учреждения высшего образования "Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации" на 2013-2020 гг. URL: http://www.fa.ru/univer/Pages/strategy_13-20.aspx (дата обращения: 20.07.2018).

² Там же

потенциала научно-педагогического состава. В целях омоложения кадрового состава Университета будет внедрена практика «постдоков» - привлечение на 1–2 года аспирантов.

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, установлению конкурентной оплаты труда, введения других видов социальной поддержки сотрудников. Финуниверситет будет еще более привлекательным для иностранных и российских профессиональных преподавателей.¹

Таким образом, кадровый резерв — это всегда вопросы соответствия. Сложность и суть кадровой политики заключается в том, чтобы привести в соответствие с новыми характеристиками и требованиями, которые выдвигаются на уровне новых законов, новых требований самого рынка, а с другой стороны надо учитывать, что ППС в вузе не просто персонал в организации. 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 ППС, 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. Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учебное пособие/Бухалков М. И. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016.- 192 с.
2. Кибанов А.Я. Экономика управления персоналом: Учебник/Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А; под ред. А.Я. Кибанова - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 427 с.
3. Резник С.Д., Емельянова Е.Р., Рыбалкина З.М. Формирование и развитие управленческого потенциала общеобразовательной организации: Монография/С.Д. Резник, Е.Р. Емельянова, З.М. Рыбалкина - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 164 с.
4. Фокин К.Б. Управление кадровым резервом: теория и практика: монография / К.Б. Фокин. - М.: ИНФРА-М, 2017. – 277 с.

Reference:

Bukhalkov M.I. Personnel management: the development of labor potential.

¹ Стратегия и программа развития на 2013-2020 гг. URL: http://www.fa.ru/univer/Pages/strategy_13-20.aspx (дата обращения: 20.07.2018).

Textbook [Upravleniye personalom: razvitiye trudovogo potentsiala] Uchebnoye posobiye/Bukhalkov M. I. - M.: NITs INFRA-M. 2016.-192 p.

Kibanov A.Y. The economy of personnel management; textbook [Ekonomika upravleniya personalom: Uchebnik] /Kibanov A.Y., Mitrofanova E.A., Esaulova I.A.; under ed. A.Y. Kibanova - M.: NITs INFRA-M. 2016. - 427 p.

Reznik S.D., Emelianova E.R., Rybalkina Z.M. Formation and development of management potential of public educational organization: monograph [Formirovaniye i razvitiye upravlencheskogo potentsiala obshcheobrazovatelnoy organizatsii: Monografiya]/S.D. Reznik, E.R. Emelianova, Z.M. Rybalkina - M.: NITs INFRA-M. 2015. - 164 p.

Fokin K.B. Talent pool management: theory and practice. Monograph [Upravleniye kadrovym rezervom: teoriya i praktika]: monografiya / K.B. Fokin. - M.: INFRA-M. 2017. – 277 p.