

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ВУЗА КАК ОСНОВА КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

И. Ю. Денисов, проректор по внешним
связям Омского юридического института

Кадровому потенциалу высшей школы всегда уделялось большое внимание. При анализе кадрового потенциала вуза в процедурах государственной регламентации традиционно рассматриваются следующие основные характеристики:

- структура кадрового состава по должностям, доля штатного персонала (особенно для негосударственных вузов);
- качественный состав и его динамика (базовое образование, число докторов и кандидатов наук);
- соответствие кадрового состава учебным планам и программам (по базовому образованию и научной квалификации);
- состояние подготовки кадров высшей квалификации и ее динамика;
- формы и методы повышения квалификации преподавателей.

В период государственного контроля над системой высшего образования не возникало многих вопросов, которые в настоящее время вызывают тревогу. Рассмотрим ряд имеющихся проблем на примере высшей профессиональной школы Омской области.

Государственный сектор высшего образования в Омской области (более 30 вузов) за последние 10 лет меняется за счет открытия филиалов и представительств иногородних вузов. Однако контингент студентов во вновь открывшихся филиалах невелик, преподаватели, в основном, привлеченные, и филиалы мало влияют на состояние кадрового потенциала государственных вузов. Рассмотрим динамику кадрового потенциала омских вузов за последние годы.

Общее число преподавателей государственных вузов изменилось с 1996 г. незначительно и составляет примерно 6,4 тысячи человек (при наличии ежегодных колебаний). Омский регион занимает в Сибири второе место по числу преподавателей высшей школы после Новосибирской области - самого крупного за Уралом вузовского центра.

Изменяется структура основного штатного персонала вузов - число штатных преподавателей, работающих на полную ставку по штатному расписанию, изменилось с 1996 г. в среднем на 30 %, в то же время число совместителей возросло более

чем в 2,5 раза¹. На 23,5 % увеличилось число привлеченных преподавателей. Это позволяет более эффективно использовать весь кадровый потенциал высшей школы области, однако приводит к проблемам качества преподавания и методической работы, если преподаватель работает одновременно в нескольких вузах.

Число преподавателей, имеющих ученую степень, также достаточно стабильно - около 3 тысяч человек. Число кандидатов наук несколько увеличилось - с 46 % в 1996 г. до 48,7 % в 2006 г. Увеличилось число докторов наук, работающих в омских вузах, с 8,1 % до 10,7 % за тот же временной период.

Рост числа докторов наук обусловлен активной работой по развитию докторантуры в вузах, а также более активным привлечением для работы в вузах кадрового потенциала академических центров.

Наибольшее число преподавателей (почти 3 тысячи человек) имеет возраст от 40 до 59 лет. В последние годы увеличивается число молодых преподавателей (до 30 лет) и пенсионного возраста (более 60 лет). Сказывается активная работа магистратуры и аспирантуры, с одной стороны, недостаток преподавателей при увеличении числа студентов, обучающихся на внебюджетной основе - с другой. Нельзя также не принимать во внимание и низкий размер пенсий у преподавателей старшего возраста, что вынуждает большую часть из них продолжать работу, несмотря на пенсионный возраст. В ряде вузов введена практика перевода преподавателей пенсионного возраста на часть ставки, что влияет на омоложение преподавательского состава.

Увеличилось число аспирантур и докторантур в региональных вузах, что обусловлено открытием в последних диссертационных советов. По сравнению с 1996 г. число аспирантов увеличилось почти в 2,7 раза, число докторантов - в 1,5 раза. В общей сложности в вузах более 3 тысяч докторантов, аспирантов и соискателей, что является мощным резервом роста кадрового потенциала вузов.

Усилилось взаимодействие высшей и средней профессиональной школы: в ССУЗах больше внимания уделяется научно-методической и собственно научной

¹ См.: Наука в Российской Федерации. - М.: Статиздат, 2005. - С. 38.

работе, растет число преподавателей, обучающихся в магистратуре, аспирантуре или работающих над диссертациями в качестве соискателей. За последние 10 лет в Омской области защитили кандидатские диссертации более 40 преподавателей учреждений СПО; все большее число преподавателей вузов работает в колледжах, ряд вузов создает на базе техникумов и колледжей филиалы и представительства. В связи с этим у вузов появляется реальная возможность подготовки кадров высшей квалификации для системы среднего профессионального образования.

В негосударственном секторе высшего образования сегодня 3 самостоятельных вуза и 12 филиалов и представительств вузов Москвы, Санкт-Петербурга, Екатеринбургa, Новосибирска и других городов РФ. Все негосударственные самостоятельные вузы имеют государственную аккредитацию.

В настоящее время введен аккредитационный показатель по основному штатному персоналу негосударственных вузов - не менее 30 %, поэтому негосударственные вузы заинтересованы в привлечении преподавателей на штатной основе и стремятся создать для них привлекательные условия работы. В негосударственном секторе доминируют преподаватели возрастной группы от 30 до 50 лет.

Базовое образование преподавателей вузов представляет собой проблему, которой традиционно в высшей школе России уделялось большое внимание. Давно сложилась практика, когда специальные кафедры вузов готовят преподавателей сами из числа наиболее способных выпускников.

Однако сегодня нарушена система целевой аспирантуры, обеспечивавшая вузы кадрами молодых преподавателей. Преподавателями общих кафедр все чаще становятся выпускники самого вуза, не прошедшие через научную школу по профилю кафедры².

Самой большой проблемой становится кадровый потенциал новых направлений и специальностей, в особенности - непрофильных для данного вуза. Новые курсы по новым специальностям все чаще читают преподаватели, не имеющие должной квалификации.

Что же дает право преподавателю выйти к студентам? При лицензировании новых направлений и специальностей вуз заполняет формы по кадровому составу, где указываются: базовое образование преподавателя и специальность по диплому; ученая степень и ученое звание; стаж практической работы по профилю дисциплины. В примечании указываются другие сведения, например: документы о переподготовке или повышении квалификации преподавателей; научные труды по профилю; другие сведения (например, длительная профильная стажировка). Следовательно, каждая кафедра, открывая новую специальность и привлекая на первых

порах преподавателей других вузов, должна позаботиться о повышении квалификации штатных сотрудников для обеспечения учебного плана в соответствии с требованиями: преподаватель должен иметь соответствие по базовому образованию или по научной квалификации; для чтения прикладных курсов возможно привлечение опытных практиков; допустимый вариант - наличие документа о переподготовке или повышении квалификации.

С развалом централизованной системы повышения квалификации преподавателей не все вузы сохранили внутреннюю систему, нередко обращения преподавателей с вопросами о реализации права на повышение своей квалификации, особенно связанного с выездами на конференции и другие мероприятия. В некоторых вузах есть практика заключения контрактов из двух частей, где в одной части обусловлена учебно-методическая работа, в другой - обязательства сторон в части научной работы и повышения квалификации. В ряде вузов преподавателям, активно ведущим научную или научно-методическую работу, снижается учебная нагрузка на основании конкретных, заранее оговоренных результатов. Наличие в вузе системы повышения квалификации преподавателей, ее результативность - важный аспект при оценке кадрового потенциала.

Возможность преподавателям работать по совместительству или на договорной основе в нескольких вузах обостряет проблему создания межвузовских структур - факультетов, кафедр, лабораторий и др., а также проблему совместного выполнения научно-исследовательских работ. С одной стороны, целесообразность создания таких структур признается практически всеми, с другой - организационные трудности препятствуют развитию этой работы. Такие структуры создаются преимущественно на энтузиазме конкретных людей, и прогноз их стабильности невысок.

Именно сегодня назрела необходимость создания нормативной базы, позволяющей создать такие структуры в рамках действующего гражданского законодательства без ущерба для всех участников. Этот вопрос прогностически ставится в рамках работы по созданию университетских комплексов, которая планируется Министерством образования и науки РФ.

В заключение еще раз отметим, что наряду с позитивными изменениями в кадровом потенциале высшей школы имеются тревожные тенденции. Негативных последствий можно избежать, если сохранять и восстанавливать утраченные традиции работы с профессорско-преподавательским составом в каждом вузе и эффективно использовать новые возможности, которые появляются с усилением автономии учебных заведений.

² См.: Пугачев В. В. Система современного образования и кадровый потенциал в России // Социс. - 2006. - № 2. - С. 59.