

**АКТУАЛЬНЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ
ПРОБЛЕМЫ СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ**

УДК 328.1

doi: 10.26456/2219-1453/2021.2.080–086

**СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ТРАНСФОРМАЦИИ
ПРОГРАММЫ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА
ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ**

В.А. Генг¹, А.В. Андреева²

^{1,2} ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», г. Тверь

Ограничительные меры, введенные в связи с распространением коронавирусной инфекции, негативно повлияли на экономическое развитие, оказав существенное воздействие на социальную защиту и ситуацию на рынке труда, в том числе и в образовательной сфере. Целью данной статьи является оценка роли социального развития персонала в усилении конкурентоспособности организации на рынке труда, рассмотрение возрастания значимости профессионального роста как основного элемента мотивационного профиля профессорско–преподавательского состава и усиление данного направления в социальном развитии персонала вуза. Научная новизна статьи заключается в обосновании корректировки программ социального развития персонала в условиях трансформации мотивационного профиля педагогических работников, связанной с изменениями в формате образовательного процесса под воздействием вызовов внешней среды.

Ключевые слова: *социальное развитие персонала, социальная ответственность, мотивационный профиль*

Под социальным развитием персонала авторы понимают трансформацию социальной среды, в которой осуществляется трудовая деятельность сотрудников, а именно, развитие материальных, нравственных, бытовых, общественных условий, справедливое распределение и потребление благ. Социальное развитие персонала напрямую коррелирует с качественным развитием трудовых ресурсов.

Мероприятия по социальному развитию персонала требуют затрат: финансовых, человеческих, временных, поэтому даже при полном понимании важности данного аспекта управления персоналом руководители организации далеко не всегда уделяют ему должного внимания, стараясь экономить ресурсы, хотя при этом теряют долгосрочные дивиденды, которые могли бы впоследствии получить от роста эффективности деятельности своих сотрудников.

Социальная ответственность организации рассматривается в двух аспектах: внутренняя, ориентированная на социальное развитие сотрудников и членов их семей, и внешняя, позволяющая выстраивать отношения с деловой средой. Под деловой средой организации авторы понимают внешнее

окружение, включающее в себя компоненты, оказывающие непосредственное влияние на ее жизнедеятельность. Комплексный подход к разработке модели социальной ответственности, учитывающий обе составляющие, будет способствовать обеспечению конкурентных позиций организации на региональных рынках, особенно в неблагоприятной ситуации, связанной с пандемией.

В данной статье хотелось бы подробнее остановиться именно на возможности профессионального развития, как, с одной стороны, ключевой составляющей мотивационного профиля преподавателя высшей школы, а, с другой стороны, как элемента социального развития персонала любой организации.

Социальное развитие педагогических работников должно быть направлено на стимулирование педагогической, воспитательной, научно-исследовательской, методической, творческой активности, на совершенствование эргономического рабочего пространства, на формирование и поддержание благоприятного социально-психологического климата в коллективе, т. е. должно способствовать формированию условий для развития индивидуальных способностей и возможностей педагога. Социальное развитие персонала должно быть ориентировано на укрепление материального благосостояния сотрудников, совершенствование условий трудовой деятельности, охрану и безопасность труда, защиту интеллектуальной собственности. Все мероприятия по социальному развитию должны разрабатываться и корректироваться с учетом изменений в структуре мотивационного профиля сотрудников.

В условиях быстро изменяющейся среды администрация вуза должна принимать активное участие в социальном развитии персонала и обучающихся, что позволит укрепить лояльность сотрудников к организации, и будет способствовать усилению конкурентоспособности образовательного учреждения. Для этого необходимо регулярно осуществлять мониторинг локальной нормативно-правовой базы, регламентирующей социальное развитие персонала, оценивать удовлетворенность сотрудников социальным благополучием, диагностировать социальную среду, анализировать причины изменений структуры мотивационного профиля педагога и встраивать их в общую стратегию развития образовательного учреждения.

В условиях пандемии особую роль приобретают мероприятия по обеспечению охраны и безопасности труда: обеспечение преподавателей, студентов, сотрудников санитайзерами, моющими средствами, одноразовыми масками, регулярная уборка и дезинфекция помещений, установка стационарных ионизирующих модулей. Далеко не все образовательные учреждения продемонстрировали социальную ответственность в соблюдении противоэпидемиологических мер.

В своих предыдущих исследованиях авторами был определен мотивационный профиль преподавателя высшей школы на основе методики Шейна. Были выявлены и проранжированы следующие компоненты мотивационного профиля преподавателя:

- ✓ материальное благополучие;
- ✓ приверженность к профессии и профессиональное развитие;

- ✓ наличие внешних социальных связей;
- ✓ социальная защищенность;
- ✓ возможность саморазвития;
- ✓ профессиональный и карьерный рост и т.д. [2, с. 78].

Для самооценки профессиональной деятельности педагога, его признания со стороны коллег и студентов, самоидентификации в иерархической структуре кафедры и вуза в целом авторы предлагают рассматривать и оценивать ряд профессионально значимых качеств. Не беремся их ранжировать по степени важности, однако, начнем с профессиональной ответственности преподавателя. Ведь именно ответственность педагога, его способность к самоконтролю, самодисциплине, исполнение локальных нормативно-правовых актов будет способствовать, с одной стороны, повышению качества образовательного процесса, а с другой стороны, позволит администрации вуза экономить финансовые и трудовые ресурсы на реализацию контролирующей функции управления, так как профессионально зрелые сотрудники не нуждаются во внешнем контроле.

Преподавательская деятельность в современных условиях требует постоянного профессионального самосовершенствования, развития самокритичности и требовательности к себе. Очень значимыми мы считаем готовность и потребность в профессиональном сотрудничестве, умение использовать знания и опыт коллег в решении образовательных и воспитательных задач. На сегодняшний момент актуализируются знание психологии общения, умение вести диалог, навыки командной работы в режиме онлайн.

Вместе с тем, у ряда преподавателей высшей школы сохраняется ригидное мышление, проявляющееся в стремлении к сохранению статус-кво в методах и формах педагогической деятельности, латентном сопротивлении инновациям.

В условиях пандемии мотивационный профиль преподавателя претерпел ряд изменений, особую актуальность приобретает мотив профессионального развития, в том числе в связи с переходом работы в режим онлайн. Многие преподаватели высшей школы столкнулись с целым рядом проблем в связи переходом в новый формат работ – от традиционной «меловой» им пришлось в активном режиме погружаться в работу в информационной среде. Переход на онлайн-обучение продиктовало необходимость формирования у преподавателей новых компетенций: владение современными образовательными платформами и технологиями разработки и реализации онлайн-курсов, перевод наработанного ранее материала в онлайн-формат, готовность и навыки к плодотворному взаимодействию со студентами и коллегами в интерактивной среде, и это далеко не полный перечень новых требований к педагогической деятельности. Администрации образовательных учреждений вынуждены были оперативно реагировать на сложившуюся ситуацию. В первую очередь, это коснулось необходимости обеспечить адаптацию профессорско-преподавательского состава и студентов к эффективному ведению образовательного процесса в информационной среде. Далеко не все преподаватели высшей школы являются уверенными пользователями программного обеспечения. Особенно остро проблема работы в режиме онлайн коснулась преподавателей старшей возрастной группы.

Довольно ярко это продемонстрировал период пандемии, когда активное внедрение дистанционных технологий в образовательную деятельность ознаменовалось тем, что значительная часть опытных педагогов была вынуждена прекратить профессиональную деятельность в связи с неспособностью освоить новые образовательные технологии. А именно для возрастных преподавателей освоение дистанционных технологий стало обязательным условием продолжения профессиональной деятельности, так как возрастная категория 65+ согласно законодательству, должна была придерживаться удалённого формата работы довольно продолжительное время.

Авторы полагают, что данная проблема может быть успешно решена с помощью разработки и внедрения корректирующих мероприятий в программы социального развития персонала. К ним можно отнести разработку программ повышения квалификации; предоставления (на платной основе) опытным преподавателям, которые не владеют онлайн-технологиями, учебных ассистентов (кураторов-наставников) из числа молодых преподавателей, ассистентов, магистрантов, одаренных студентов, более адаптированных к работе в современной информационной среде.

С другой стороны, мероприятия по приобретению новых знаний зачастую отнимают достаточно много времени, если преподаватель осознанно на это идёт, например, в ущерб возможностям дополнительного заработка, то это означает, что материальный мотив у них все же не является доминирующим. Нужно отметить, что последнее время активизировался переход получения новых знаний в онлайн режим, что позволяет существенно экономить время и значительно расширить образовательное пространство.

Все мероприятия по социальному развитию персонала в обязательном порядке должны соответствовать российскому законодательству, хотя далеко не всегда процесс социальной поддержки сотрудников детально регламентирован федеральным законодательством, позволяя любой организации существенно расширять перечень социальных мероприятий, исходя из финансовых, трудовых ресурсов, потребностей персонала и других факторов. Тем не менее, с точки зрения руководства организации правильно двигаться согласно вектору, задаваемому именно на федеральном уровне. Так некоторое направление для развития последние несколько лет задают национальные проекты, которые начали свою реализацию в 2019 г.

Федеральным проектом «Новые возможности для каждого», который входит в национальный проект «Образование», поставлена довольно амбициозная задача по формированию системы и условий, в рамках которой у работников образовательной сферы появились реальные возможности обновления своих профессиональных знаний, приобретения новых профессиональных навыков и формирования компетенций в области цифровой экономики, востребованных сегодняшними реалиями [3]. В данном контексте рассматриваемый федеральный проект тесно соприкасается с проектом «Цифровая образовательная среда», что в очередной раз подтверждает все более глубокое проникновение цифровых технологий в образование.

Желаемым результатом реализации проекта является вовлеченность в программы непрерывного образования не менее 20 % научно-педагогических

работников (около 3 млн человек к 2024 г.) Планируемые затраты на настоящее время составляют около 10 млрд руб. [3].

Таким образом, посредством реализации данного проекта работники образования повышают квалификацию, проходят переподготовку, актуализируют свои знания, что, несомненно, благотворно влияет на профессиональный рост, в том числе и работников высшего образования.

Национальный проект «Образование» нацелен на своевременное и успешное решение актуальных проблем реформирования системы образования в нашей стране. Стоит признать факт отсутствия до настоящего времени единого, скоординированного по всей вертикали власти механизма ресурсного обеспечения системы образования, способного обеспечить достижение конкретно обозначенных качественных характеристик, определяющих качество предоставляемых образовательных услуг и их равный и справедливый доступ.

Кроме того, в качестве довольно серьезной задачи федерального проекта «Экспорт образования» в составе национального проекта «Образование» заявлено многократное увеличение прироста в российские вузы иностранных студентов. Актуальность этого проекта обусловлена ещё и демографическим кризисом в нашей стране, абитуриентов достаточно мало, количество бюджетных мест сокращалось из года в год, возможность учиться на платной основе есть далеко не у всех желающих, а плата за обучение неуклонно растёт. На этом фоне логично привлекать в вузы зарубежных абитуриентов, тем более что современные информационные технологии позволяют подавать документы без многократных личных посещений вуза, с одной стороны, и вести образовательную деятельность дистанционно, с другой. Этот вид деятельности особенно востребован для заочной и очно–заочной форм обучения, поэтому предполагается к реализации в рамках ФГОС ВО (3++). Наиболее перспективным представляется широкое использование дистанционных технологий при реализации магистерских программ. Это также позволит существенно увеличить число обучающихся. Показательным примером является программа «Управление и консалтинг в здравоохранении» направления 38.04.02 Менеджмент, реализуемая Институтом экономики и управления Тверского государственного университета.

Реализация национального проекта «Образование» должно способствовать росту конкурентоспособности российских вузов на международном рынке образовательных услуг. Этому будет способствовать и обновление материально-технической базы образовательных учреждений, осуществляющих учебный процесс по адаптированным программам, так как невозможно ведение образовательной деятельности с учётом современных требований использования информационных и сквозных технологий без соответствующего обеспечения рабочих мест техникой и программными продуктами. В свою очередь, грамотная оснащённость рабочих мест является ещё одним направлением социального развития персонала, а также важным конкурентным преимуществом, как на рынке труда, так и на рынке образовательных услуг.

Приоритетный национальный проект «Образование» способен обеспечить комплексный подход к реализации запланированных мероприятий

– разработка технологии взаимодействия субъектов всех уровней власти, способной обеспечить реальный механизм консолидации бюджетных средств, нацеленный на достижение целей проекта, финансирование интересных перспективных направлений, повышение заинтересованности и вовлечённости профессорско–преподавательского состава в научную и образовательную деятельность.

Повышение профессионального уровня педагогических кадров способствует внедрению адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ и инновационных технологий, что будет способствовать модернизации системы образования в целом, привлечению абитуриентов, повышению качества образования.

Список литературы

1. Беденко Н.Н., Боярская И.В., Мамитова И.Е. Эффективное управление деятельностью образовательной организации: экономическая точка зрения // Проблемы управления социально-экономическими системами: теория и практика: материалы VII Международной научно-практической конференции. Тверь, 2019. С. 15–18.
2. Генг В.А., Андреева А.В. Влияние реализации национального проекта «образование» на структуру мотивационного профиля преподавателя высшей школы // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2020. № 2 (50). С. 76–83.
3. Паспорт Национального проекта «Образование» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://edu.gov.ru/national-project/> (дата обращения: 25.04.2021 г.).

Об авторах:

ГЕНГ Варвара Антоновна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры государственного управления Института экономики и управления, Тверской государственный университет, e-mail: Geng.VA@tversu.ru, ORCID: 0000-0001-6426-7714, SPIN-код: 5679-0045

АНДРЕЕВА Алла Викторовна – старший преподаватель кафедры управления персоналом Института экономики и управления, Тверской государственный университет, e-mail: Andreeva.AV@tversu.ru, ORCID: 0000-0002-3413-8783, SPIN-код: 3028-9666

MODERN TRENDS OF TRANSFORMATION OF THE SOCIAL DEVELOPMENT PROGRAM OF HIGHER SCHOOL STAFF

V.A. Geng¹, A.V. Andreeva²

^{1,2} FGBOU VO «Tver State University», Tver

The restrictive measures introduced in connection with the spread of coronavirus infection negatively affected economic development, having a significant impact on social protection and the situation on the labor market,

including in the educational sphere. The scientific novelty of the article lies in the substantiation of the need for changes in the program of social development of personnel in the context of the transformation of the motivational profile of teachers, associated with changes in the format of the educational process under the influence of external environmental challenges.

Keywords: *social development of personnel, social responsibility, motivational profile*

About the authors:

GENG Varvara Antonovna – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Public Administration of Institute of Economics and Management, Tver State University, e-mail: Geng.VA@tversu.ru, ORCID: 0000-0001-6426-7714, SPIN-код: 5679-0045

ANDREEVA Alla Viktorovna – senior Lecturer, Department of Personnel Management of Institute of Economics and Management, Tver State University, e-mail: Andreeva.AV@tversu.ru, ORCID: 0000-0002-3413-8783, SPIN-код: 3028-9666

References

1. Bedenko N.N., Boyarskaya I.V., Mamitova I.E. Effektivnoe upravlenie deyatel'nost'yu obrazovatel'noj organizacii: ekonomicheskaya tochka zreniya/V sbornike: Problemy upravleniya social'no-ekonomicheskimi sistemami: teoriya i praktika: materialy VII Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii. 2019. S. 15–18.
2. Geng V.A., Andreeva A.V. Vlijanie realizacii nacional'nogo proekta "obrazovanie" na strukturu motivacionnogo profilja prepodavatelja vysshej shkoly Vestnik Tverskogo gosudarstvennogo universiteta. Serija: Jekonomika i upravlenie. 2020. № 2 (50). S. 76–83.
3. Pasport Nacional'nogo proekta «Obrazovanie» [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: [https://edu.gov.ru/national-project/\(data obrashcheniya: 25.02.2020 g.\)](https://edu.gov.ru/national-project/(data obrashcheniya: 25.02.2020 g.)).