

УДК 378.111-057.175

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ИННОВАЦИОННОГО УНИВЕРСИТЕТА: ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРОЕКЦИЯ

В.М. Ростовцева

Томский политехнический университет

Рассматривается сущность понятия «кадровый потенциал», осуществлена его проекция на человеческие ресурсы, охарактеризована реальная ситуация и перспективы развития кадрового потенциала инновационного университета.

***Ключевые слова:** инновационный университет, ресурс, потенциал, типология видов потенциала.*

Инновационный университет символизирует авангард современной высшей школы. Его деятельность широкомасштабна и находится в тесной связи с социально-экономическими и социокультурными процессами в обществе. Стремление обеспечить стабильность своего развития, поиск средств создания своей привлекательности на рынке образовательных услуг, потребность формировать конкурентное преимущество, успешно позиционировать себя в международном образовательном пространстве – все это пример отдельных целей, которые стоят перед инновационным университетом. Важным условием их успешной реализации является наличие соответствующего потенциала.

Потенциал вуза проявляется в процессе реализации образовательной политики и включает знание, информацию, опыт персонала вуза по организации и осуществлению образовательной деятельности, организационную структуру, учебно-программное, информационно-техническое обеспечение, используемое в процессе профессиональной подготовки. Конкретизировать потенциал можно через его виды, которые типологизируются в зависимости от конкретного критерия этой типологии. В педагогических исследованиях упоминается о таких видах потенциала вуза, как «технологический», «методический», «материально-технический» и др., однако, на наш взгляд, это более характеризует ресурсы вуза. В связи с этим наше внимание обращено к такому типу потенциала инновационного университета, который непосредственно связан с человеческими ресурсами, – кадровому потенциалу. Задача настоящей статьи заключается в том, чтобы его обобщенно охарактеризовать на основе контент-анализа научных исследований последних двух десятилетий.

В педагогических исследованиях все чаще звучит проблематика образовательного потенциала человеческого ресурса. *Образовательный потенциал* человеческого ресурса рассматривается как национальное достояние и как залог успешного цивилизационного развития. Пользуется популярностью теория человеческого капитала, согласно которой образование рассматривается в качестве вида инвестиций, имеющих конечной целью повышение эффективности производства. Вложения в человеческий капитал могут принимать форму специального профессионального образования, тренинговых программ, даже отдельных мероприятий, направленных «на интегральное развитие личности» [1, с. 10]. При этом обязательным целевым ориентиром является извлечение прибыли в будущем. Поэтому все более настойчиво ведется речь о новой экономической сущности образования, опосредованной в знаниях и компетенциях специалистов, следовательно, изучение современных проблем в рамках сферы образования необходимо осуществлять на более широкой основе – взаимодействии социокультурной и социально-экономической сторон.

Кадровый потенциал – основа и залог решения проблем перспективного развития любого учреждения во всех звеньях образовательной системы. Существует непосредственная взаимосвязь между понятиями «кадровый ресурс» и «кадровый потенциал». *Кадровый ресурс вуза* понимается как наличие необходимого в количественном и качественном отношении штата преподавателей, уровень квалификации которых удовлетворяет соответствующим требованиям по реализации действующих лицензированных программ. Компетентный кадровый ресурс есть важное условие дальнейшего развития и совершенствования высшей школы, несмотря на имевший место системный кризис [2, с. 3].

Многоуровневая структура, которую имеет инновационный университет, требует новых научно-методических усилий и дополнительного кадрового обеспечения [3, с. 36], однако пределы кадрового ресурса вуза не безграничны, поэтому требуется целенаправленная работа по совершенствованию и дальнейшему профессиональному развитию имеющегося кадрового ресурса. Эта работа осуществляется современным инновационным университетом в нескольких направлениях, каждое из которых призвано решать актуальную кадровую проблему с помощью конкретных средств:

- сохранение высококвалифицированных кадров, предотвращение оттока интеллектуальной элиты – для этого необходима последовательная государственная политика поддержки образования и науки;

- повышение научной квалификации молодых преподавателей связано с проблематикой развития научного и научно-педагогического потенциала высшей школы;

- преодоление гендерных диспропорций – как подчеркивают российские эксперты, наблюдается феминизация преподавательского персонала. Как известно в мировой истории, те сферы деятельности, которые становятся малопrestижными и низкооплачиваемыми, постепенно феминизируются [4, с. 38–39]. Кроме того, «не оправдались прогнозы о том, что изменение экономики, сокращение промышленного производства, конверсия, появление безработицы привлекут к занятию педагогической деятельностью мужчин» [5, с. 16].

Формирование кадрового потенциала по своей сути означает целенаправленную подготовку определенного количества работников вуза/преподавателей к реализации новых программ. Как только эти кадры подготовлены к решению конкретной задачи, «потенциал» следует считать достигнутым, он превращается в ресурс и выполняет поставленную стратегическую задачу в ходе реализации учебного процесса. Реализация инноваций в образовательной деятельности университета требует, с одной стороны, перераспределения ресурсов, а с другой – их обновленного или совершенно нового качества. Следовательно, возникают вопросы о том, есть ли в наличии потенциал для решения выдвигаемых задач, насколько и в каком направлении необходимо его развивать с целью наиболее быстрого и эффективного решения задач. Поскольку инновационный процесс выдвигает задачи такого плана постоянно, то подобной становится и проблема кадрового потенциала. Поэтому корректно говорить о развитии кадрового потенциала как источнике формирования гибкого кадрового ресурса вуза. Для этого у вуза должен быть выработан механизм для удовлетворения указанной потребности.

В интерпретации понятия «кадровый потенциал» мы подчеркиваем фактор «потенциальности», возможности применения при определенных условиях, в отличие от понимания «ресурса» как некоторого наличного комплекса средств, используемых в реализации образовательной деятельности. Вслед за Л. И. Романковой утверждаем, что «кадровый потенциал» конкретной системы или учреждения характеризует совокупную способность их кадров к реализации текущих и стратегических целей [4, с. 32]. Кадровый потенциал инновационного университета представляет собой совокупность групп и подгрупп педагогических кадров, занятых в разнообразных структурных подразделениях, которые обладают достаточными возможностями, способностями, чтобы быть использованными для решения новых задач, связанных с организацией, управлением и

реализацией образовательной стратегии в целом в условиях рыночных отношений.

Кадровый потенциал вуза, как предмет научных исследований, изучается с разных сторон. В связи с вовлечением вузов в рыночные отношения, их кадровый потенциал стал объектом пристального внимания исследований в области экономических наук: обосновывается формирование стратегии его развития (О. Б. Главатских, 2002) и управления (Г. Н. Селянская, 2003; Н. И. Прыткова, 2007 и др.). Выявлена сущность социального мониторинга кадрового потенциала (В. В. Деркач, 2001) для негосударственных вузов. В диссертации Т. А. Цинаревой (2010) обращено внимание на одно из средств повышения кадрового потенциала на примере формирования педагогических команд.

В научных исследованиях представлена разнообразная номенклатура видов потенциала в проекции на кадровый ресурс: аксиологический, коммуникативный, инновационный, педагогический, интеллектуальный, научный, научно-методический, образовательный, управленческий, кадровый. Рассмотрим более подробно некоторые из них. Принципами, положенными в основу их отбора, являются представленность в диссертационных исследованиях и перспективы развития инновационного университета.

Управленческий потенциал следует понимать как совокупность реальных и потенциальных возможностей управленческого персонала и резерва на выдвижение, которые инновационный университет может использовать для достижения своих целей. Применительно к инновационному университету этот потенциал должен включать четыре элемента: качество управленческого персонала и резерва на руководящие должности в вузе; кадровая политика вуза; поддерживающие системы и структуры управления в вузе; социально-психологические процессы в вузе (О. А. Сазыкина, 2004). В том случае, когда все указанные компоненты потенциала вуза актуализируются в целях управления процессом подготовки субъектов образования, речь идет об *организационно-управленческом потенциале* образовательного учреждения (В. А. Рудников, 2005). В указанных вариантах интерпретации термина «управленческий потенциал» важно подчеркнуть роль институционального компонента, поэтому институциональный аспект преобразований важен при решении задач по формированию кадрового ресурса и развитию кадрового потенциала инновационного университета. В отношении вопросов *управления кадровыми ресурсами* вуза доказано, что в условиях рыночной экономики в качестве основного фактора такого управления выступает мотивация профессиональной деятельности (Н. Н. Богдан, 2003).

Понятие *образовательный потенциал* принято использовать в отношении характеристики персонала учреждений вне системы образования, в настоящее время это становится принципиально важным при организации корпоративного обучения. Указанный вид потенциала интерпретируется как располагаемая сейчас и предвидимая в будущем совокупность ресурсов, определяющих наличие, возможности развития и использования знаний, способностей, просвещенности персонала, которые необходимы для определения проблем, стоящих перед предприятием и их эффективного решения (Е. Г. Сухих, 2003). Таким образом, это указывает на потребность предприятий располагать соответствующим кадровым потенциалом и создавать организационные условия по обеспечению требуемого образовательного уровня работников. Инновационные вузы оказались перед аналогичной проблемой в процессе диверсификации образования, что побуждает их все более внимательно искать внутрикорпоративные пути решения проблемы.

Профессорско-преподавательский состав является составным компонентом структуры кадрового ресурса. Таким же образом в структуре кадрового потенциала следует выделить педагогический кадровый потенциал – совокупность педагогических работников вуза, непосредственно осуществляющих преподавательскую деятельность: преподаватели, а также научные работники, осуществляющие педагогическую деятельность в современном инновационном университете как по реализации образовательного стандарта высшего профессионального образования, так и по программам второго высшего образования, в частности «Преподаватель высшей школы».

Педагогический кадровый потенциал – это наличие в штате таких преподавателей, квалификация которых достаточна для осуществления подготовки по направлениям, специальностям, предметным областям знаний, которые в данный момент не включены в учебные планы, но это представляется возможным и даже целесообразным в ближайшем будущем для реализации новых тенденций в развитии образования. Например, тенденции интернационализации и диверсификации требуют специальной подготовки кадров для реализации соответствующих программ. Развитие педагогического кадрового потенциала следует понимать как его становление и рост, которые:

- осуществляются в рамках образовательной деятельности инновационного университета на основе институциональных и технологических преобразований;
- характеризуются поступательной динамикой в приобретении новых профессионально и личностно значимых качеств, компетенций, которые соответствуют вызовам времени, способствуют реализации

образовательных инноваций, позволяют вузу минимизировать риск кризисных явлений в образовании, содействуют успешному осуществлению деятельности вуза в условиях рынка образовательных услуг;

- приводят к новому способу жизнедеятельности субъектов образования.

Руководство инновационного университета, взяв курс на новую тенденцию своего развития, ориентируется прежде всего на тех сотрудников, которые наиболее расположены и обладают достаточными компетенциями, которые до этого не были востребованы в их практике преподавания, а являлись личностно значимой компонентой каждого отдельного преподавателя. Одновременно администрация вуза начинает организацию целенаправленной подготовки преподавательских кадров. В связи с этим в научный оборот прочно вошло понятие «научно-педагогический потенциал».

Проблематика научно-педагогического потенциала чаще всего ставится в отношении развития кадрового ресурса высшей школы. Многочисленные научные работы посвящены анализу его состояния и происходящих изменений, прогнозам развития и управления, обеспечению его высокого качества – В. В. Запольская, И. А. Колесникова, Т. В. Кочурова, О. В. Матвейчук, М. А. Михеева, Г. У. Матушанский, А. М. Никитина и др. Также предпринимается изучение соответствующего зарубежного опыта (А. И. Галаган, Л. И. Писарева, М. С. Сунцова и др.).

Потребность развивать кадровый потенциал обусловлена инновационной деятельностью университета. В связи с этим в специальной литературе обосновывается соответствующий вид потенциала вуза – *инновационный*. Его следует понимать как совокупность различных видов ресурсов (материальных, финансовых, интеллектуальных, научно-технических и др.), которые необходимы для осуществления инновационной деятельности [6]. Методологически важную черту инновационного потенциала выявила Н. Б. Пугачева. По ее мнению, инновационный потенциал направлен на реализацию двух типов инноваций: с одной стороны, это модификационные инновации, которые связаны с усовершенствованием, рационализацией того, что имеет аналог, а с другой – так называемые комбинаторные инновации, т. е. новое конструктивное соединение, состоящее из элементов ранее известных технологий [7, с. 18]. Интерпретация понятия «инновационный потенциал» может осуществляться обобщенно по отношению к целому вузу, а также применительно к конкретному педагогическому коллективу или личности субъектов образования. Составляющими правового обеспечения инновационной деятельности университета являются различные законы и нормативные акты,

регламентирующие образовательный процесс и управление деятельностью вуза.

Таким образом, педагогическая проекция проблематики кадрового потенциала инновационного университета осуществлена сквозь призму типологии его видов в соответствии с функциями кадрового ресурса в жизнедеятельности университета. Следует подчеркнуть, что сущностные черты кадрового потенциала инновационного университета традиционно рассматриваются с позиции процессуально технологической деятельности образовательных подразделений вуза, однако такую деятельность невозможно представить вне требований к преподавательскому корпусу. В связи с этим перспективы развития кадрового потенциала непосредственно связаны с целостным развитием потенциала инновационного университета. Новые виды потенциала будут характеризоваться интегративной двусторонностью: институциональной и кадровой.

Список литературы

1. Абасов З. Инновационность в образовании и подготовка учителей // ALMA MATER: вестник высшей школы. 2001. № 4. С. 7–9.
2. Баринаева Н. Ю. Технология проектирования и реализация инновационного образовательного процесса в вузе: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Уфа, 2004. 22 с.
3. Сенашенко В. Многоуровневая структура: проблемы совершенствования // Высшее образование в России. 2002. № 2. С. 28–36.
4. Романкова Л. И. Динамика кадрового потенциала высшей школы России // Экономика образования. 2002. № 1. С. 32–43.
5. Поспелов Е. А. Эволюция роли личности учителя в культуре России XX века: философский анализ: автореф. дис. ... кан. филос. наук. Ставрополь, 2003. 22 с.
6. Словарь-справочник понятий научной сферы и сферы образования в российском праве. Часть первая. Научная сфера. М.: Издание Государственной Думы, 2002.
7. Пугачева Н. Б. Управление общеобразовательным учреждением инновационного типа: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. Казань, 2004. 39 с.

**HUMAN RESOURCES OF THE INNOVATING UNIVERSITY:
PEDAGOGICAL PERSPECTIVE**

V.M. Rostovtseva

Tomsk Polytechnic University

The article considers the intension of such a notion as "human resources". It is described in relation with the human capacity. Also the article gives a real state of things and future development of human resources for the innovating university.

Keywords: *innovating university, resources, typology of resources types.*

Об авторах:

РОСТОВЦЕВА Вероника Михайловна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры иностранных языков энергетического института ГОУ ВПО «Томский политехнический университет» (30, пр. Ленина, г.Томск, 634050), e-mail: vico1@mail.ru