

КАДРОВЫЙ МОНИТОРИНГ

Лаврёнов А. Н.

Смена образовательной парадигмы «образование на всю жизнь» на парадигму «образование через всю жизнь» вводит компетентностную модель подготовки специалиста и организации инновационной модели образования вместо «знаниевой» модели. Если последняя модель характеризует студента как объекта обучающих воздействий, то первая предполагает саморазвитие обучающихся на основе информационных технологий. Каждая из этих моделей имеет свой источник построения образовательного стандарта [1], который будет служить средством осуществления принципов государственной образовательной политики, быть инструментом программирования необходимого уровня образования и, соответственно, обеспечивать инновационное развитие общества [2].

Однако, помимо адекватного современным реалиям образовательного стандарта очень важны люди, которые в нём участвуют или его обеспечивают. Известен лозунг: «Кадры решают всё!». За рубежом для этих целей ввели специальную аббревиатуру HRM (Human resource management - управление человеческими ресурсами). Информатизация этого вида деятельности позволяет рассматривать и обсуждать различные тонкие моменты в управлении рабочей силы. В силу её относительной малочисленности для научных кадров высшей квалификации данный аспект особенно актуален.

Учитывая вышесказанное в данной работе предпринята попытка обсудить проблемы обеспечения экономики специалистами высшей квалификации в условиях инновационного развития экономики и предложить то звено в государственной кадровой политике профессорско-преподавательского состава (ППС) при инновационном развитии экономики, которое является основным в настоящий момент.

Самым начальным и бесспорным пунктом в данном направлении исследований является выделение того множества индивидуумов, которые составляют понятие - научные кадры высшей квалификации. В руководящих документах об этом сказано достаточно четко и определено, несмотря некоторую расплывчатость перспектив развития высшего образования и соответствий кадров различных временных периодов их подготовки. Таким образом, можно резюмировать - база данных научных кадров высшей квалификации РФ существует в определенном унифицированном представлении.

Следующими этапами в управлении данными человеческими ресурсами является анализ статистики различных параметров имеющегося кадрового состава высшей квалификации РФ и его периодическое дополнение новыми фактическими параметрами. Исследование различных характеристик штатного состава может дать интересную как количественную, так и качественную картину положения дел с ним, особенно во временном разрезе [3]. Учет именно последнего аспекта в свете недавних руководящих документов даёт основание говорить о некотором изменении в лучшую сторону в сборе статистической информации кадрового состава высшей квалификации на государственном уровне. Это означает о некоторых корректировках в сборе вышеуказанной статистической информации - он выполняется ежегодно на вузовском уровне, но по единому государственному

шаблону (принципу). Также следует отметить ежегодный пересмотр материальных стимулов в зависимости от полученных индивидуальных результатов на вузовском уровне.

Однако результат самого статистического анализа всей имеющейся информации представляется неудовлетворительным в силу того факта, что он не востребован всеми заинтересованными лицами в должной мере. Государство как основное заинтересованное лицо не конкретизировало для каждого конкретного индивидуума высшей квалификации его рейтинг или место в своей среде (при оценке его деятельности по определенным стандартам) и, как минимум, ближайшей перспективы. Для пояснения можно привести слова Д. Мещерякова "Для чего создавали мы резерв?". Также отметим полное отсутствие как прямой, так и обратной связи конкретного индивидуума высшей квалификации со своей информацией по базе данных.

Представляется логически обоснованным сделать следующие необходимые шаги на республиканском уровне:

- создание единой государственной базы ПИС РБ с результатами ежегодного мониторинга его (ПИС) деятельности

- на её основе по определённым (с учетом государственных приоритетов), но понятных и известных каждому желающему стандартам конкретизация итоговой рейтинговой оценки каждого представителя данной базы

- учёт рейтинговой оценки и её динамики изменения для различных мер поощрительно-карательной политики в различных аспектах для каждого конкретного индивидуума.

Всё вышесказанное хорошо укладывается в те принципиально новые условия нашей действительности, которые на данном этапе требуют адекватной системы управления, направленной на решение задач не только внутреннего характера, но и организации взаимодействия системы подготовки и аттестации научных кадров высшей квалификации (кадровой системы) Беларуси со странами ближнего и дальнего зарубежья. Ключевая роль в этом процессе гармонизации правовой и институциональной базы вышеупомянутой системы относительно распределённым информационным технологиям. Только они в состоянии решить главную цель - обработать большие объёмы образовательной информации при подготовке кадров высшей квалификации для инновационной деятельности и оптимальной кадровой политики [4-5].

Использованные источники

1. Лаврѐнов А.Н. Инновационные образовательные технологии в стандартах нового поколения / Материалы научно-практической конференции «Реализация в вузах образовательных стандартов нового поколения» (5 - 6 февраля 2008 г., Новополоцк, Беларусь), 2008. - С. 211-213.

2. Лаврѐнов А.Н. Информационные системы в образовании как признак качества. Материалы конференции Университетское образование: опыт тысячелетия, проблемы, перспективы развития: материалы I Международного конгресса, 14-16 мая 2008 г./отв. Ред. Н.П. Баранова. - Минск: МЛУ, 2009. - С. 123-129.

3. Лаврѐнов А.Н. Кадровый состав глазами информационных технологий. Наука и практика: Проблемы, Идеи, Инновации: материалы IV Международной научно-практической конференции, 24 апреля 2009 г. - Челябинск, Российская Федерация, 2009. - С. 218-219.

4. Лаврѐнов А.Н. Правовые и технологические аспекты образования в РБ. Инновационные процессы и корпоративное управление: материалы I Международной заочной научно-практической конференции, 16-18 марта 2009 г., Минск/ БГУ, ИБМТ/ред. кол.: В.В. Апанасович (гл. ред.) [и др.]. - Минск: Национальная библиотека Беларуси, 2009. - С. 60-63.

5. Лаврѐнов А.Н. Инновационные технологии в образовании. Управление в социальных и экономических системах: материалы XVIII-й международной науч.-практ. конф., Минск, 30-31 мая 2009 г. - Минск, 2009. - С. 212-213.