

УНИВЕРСИТЕТСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Профессорско-преподавательский состав вузов является ключевым элементом системы высшего профессионального образования, определяющим все остальные его ресурсные составляющие, прежде всего, качество научных исследований и подготовки специалистов. Кадровое обеспечение вузов в современных условиях следует рассматривать как фактор сохранения и повышения конкурентоспособности образовательного учреждения. От квалификации вузовских преподавателей, их способности к продуктивной обучающей и научной деятельности, к производству нового знания, а также от возможностей воспроизводства этого социального слоя, в конечном счете, зависит социальная эффективность и перспективы развития высшей школы.

Сложность и многогранность труда преподавателей (учебная, методическая, научно-исследовательская, воспитательная работа) объясняет нежелание молодежи работать в сфере образования, поскольку материальное вознаграждение за сложный интеллектуальный труд достаточно невысокое. Деятельность преподавателей высшей школы в современных условиях характеризуется такими негативными чертами, как:

- уход наиболее квалифицированных преподавателей из образования в другие отрасли экономики из-за недостаточной социальной и финансовой оценки их труда, ухудшения условий жизни;
- нежелание молодых специалистов получать послевузовское образование и начинать свою профессиональную деятельность в качестве преподавателей высшей школы, что приводит к «старению» ППС вузов;
- высокий процент работающих на неполную ставку преподавателей;
- высокий процент мобильности преподавателей, что свидетельствует об их ориентации не на занятость, а на экономические стимулы, связанные с выживанием;
- перегруженность учебными занятиями.

В силу консервативности отечественной высшей школы кадровые проблемы развивались постепенно. Некоторые из них отчетливо проявились уже на рубеже 80-90-х гг. XX века: старение кадров, слабая привлекательность профессии преподавателя и ученого, ограниченные возможности для карьерного роста. После распада СССР они еще больше обострились. Ситуация усугублялась появлением новых проблем: резко сократился срок пребывания в науке молодых ученых, стало активно вымываться из сферы образования «среднее» поколение; развивалась «утечка мозгов»; усилилось расслоение внутри академического сообщества [1].

В последние годы проблемы профессорско-преподавательского состава вузов стали признаваться официально. К числу наиболее злободневных относятся: старение кадров, отток преподавателей наиболее перспективной группы 30-39 лет, а в последние годы и сокращение базисной возрастной

группы 40-49 лет, несоответствие уровня компетенции многих вузовских преподавателей современным требованиям. Пропась между молодыми специалистами, приходящими в сферу образования, и старшими поколениями растет, что обостряет проблему преемственности. Наиболее сложная ситуация сложилась среди научно-педагогических кадров высшей квалификации. По данным 2011 года в Республике Беларусь лица пенсионного возраста среди докторов наук составляли 59%, среди кандидатов наук – 39%. В системе образования и научной сфере продолжают действовать факторы, выталкивающие молодежь из профессии. К ним относятся неэффективная организация исследований, неопределенные перспективы карьерного роста, непривлекательный образ преподавателя вуза, невозможность решить жилищные проблемы.

Кадровая проблема в настоящее время приобрела особую остроту для многих европейских стран в результате эмиграции профессорско-преподавательского состава. Эмиграция ученых и преподавателей объясняется не только нестабильной экономической ситуацией, низким уровнем оплаты труда и отсутствием карьерного роста. Среди других причин чаще всего называются: желание работать в вузах и лабораториях, оснащенных современным оборудованием для проведения научных исследований, стремление иметь меньшую учебную нагрузку для профессоров, возможность участвовать в семинарах, на конференциях за рубежом. С целью восполнения недостатка кадров привлекаются зарубежные специалисты. Многие страны (США, Канада, Швейцария, Австралия, ФРГ) в последнее десятилетие проводят активную политику по привлечению квалифицированных кадров из государств Восточной Европы, России, ряда развивающихся стран.

Чтобы не допустить снижения уровня преподавания и научных разработок в стенах университетов многие страны вынуждены осуществлять поиск альтернативных путей замещения уходящих на пенсию преподавателей и уезжающих за границу специалистов. Российский ученый Л. Ходов на примере высшей школы Германии показал, что привлечение квалифицированных специалистов из других стран идет по трем направлениям.

Во-первых, предпринимаются попытки вернуть профессоров и научных работников, покинувших Германию и работающих за границей. Для этого в зарубежных странах регулярно проводятся встречи с работающими там представителями немецкой интеллигенции. Как следствие, некоторые ученые принимают решение вернуться, чтобы закончить научную карьеру на высокой должности в известном всему миру университете у себя на родине.

Во-вторых, в немецкую систему высшего образования привлекаются специалисты из университетов соседних стран, не имеющих языкового барьера (Австрии, Швейцарии, Люксембурга, Нидерландов). Исследования и подготовка кадров для германской науки и экономики, таким образом, перекладываются частично на иностранные высшие школы, где они осуществляются местными и немецкими профессорами при финансировании ряда проектов и программ заказчиками из ФРГ.

В-третьих, создаются условия для возвращения в университеты пенсионеров путем смягчения возрастных ограничений для профессоров и научных работников, достигших пенсионного возраста. Привлечение немецких профессоров старше 65 лет к преподавательской деятельности, консультированию особенно актуально для университетов [2].

Специалисты считают, чтобы выдержать конкуренцию со стороны западноевропейских образовательных систем и сохранить самобытность национальной высшей школы, необходимо активизировать процессы конкуренции, мобильности, развития научно-педагогических кадров. Кадровая политика вузов должна включать в себя комплекс мер, обеспечивающих:

- преемственность в передаче культурных и научных традиций академического сообщества, научно-методического опыта и профессиональной компетентности от старшего поколения преподавателей к новому поколению;
- активизацию и качественное преобразование инновационных способностей профессорско-преподавательского состава вузов;
- привлечение на работу в вузы перспективной молодежи;
- мобильность преподавателей [3].

ЛИТЕРАТУРА

1. Дежина, И. Эволюция государственной кадровой политики в сфере науки / И.Дежина // Общество и экономика. –2006. – № 9. – С. 173-187.
2. Ходов, Л. Проблемы высшей школы Германии /Л.Ходов // Вопросы экономики.– 2009. – № 7. – С. 147–152.
3. Виноградова, Е.Б. Информационное пространство рынка труда научно-преподавательских кадров вуза / Е.Б.Виноградова, Е.Б.Мудрова// Проблемы современной экономики – 2009. – № 1 (29). –С. 43-50.