

А. И. Жук: «Высшей школе – достойное кадровое обеспечение»

Проблема кадрового обеспечения высшей школы не перестает быть актуальной, о чем, в числе прочих, в очередной раз шел разговор на декабрьской встрече Президента Республики Беларусь А. Г. Лукашенко с ректорами вузов. О современной кадровой политике в системе высшего образования мы попросили рассказать Первого заместителя Министра образования Александра Ивановича Жука. Задала вопросы редактор отдела редакции «БШ» Ольга Корело.

Какими профессиональными качествами должен обладать современный преподаватель и какова, на Ваш взгляд, их приоритетность?

Профессионализм преподавателя высшей школы проявляется прежде всего в умении обеспечить качество образования, соответствующее современному уровню развития науки и экономики.

Он должен активно участвовать в научных исследованиях, формировании научно-педагогических школ, быть в курсе мировых научных достижений в своей области, приобщать студентов к научной деятельности, работе по новым технологиям, готовить себе достойную смену.

Есть специальности в области информационных технологий, биотехнологий, нанотехнологий, обучение по которым должно учитывать быстрое устаревание знаний в технологиях (иногда двукратное в течение года). Преподавателю высшей школы необходимо обладать таким запасом знаний, который позволял бы ему решать учебные и научные задачи в условиях быстро меняющихся требований к организации и содержанию учебного процесса, приобщения студентов к научным исследованиям, новым технологиям, решению конкретных проблем.

И дело не только в знаниях. Многие специальности высшего образования требуют подготовки в реальных, можно сказать, «боевых» условиях, и чем раньше погружается студент в определенные проблемы, современные технологии, тем лучше. Преподаватель обязан досконально знать производственный процесс, чтобы уметь сформировать практические умения и навыки у будущего «командира производства».

Современный преподаватель также должен быть воспитателем, умеющим реализовать государственный подход не только к подготовке специалиста, но и к воспитанию личности профессионала и гражданина.

Каковы сегодня тенденции в обеспечении кадрами отечественной системы высшего образования?

В последние пять лет в основном отмечается уменьшение численности профессорско-преподавательских работников, имеющих ученую степень, ученое звание. Если количество докторов наук пока существенно не изменяется по сравнению с 2000 годом (незначительный рост на 0,4 процента), то кандидатов наук стало меньше на 2,3 процента, доцентов – на 2 процента, профессоров – на 0,1 процента.

Причем постоянство изменения ежегодных показателей численности указанной категории работников свидетельствует о наметившейся тенденции к

их уменьшению, которая в последующие годы может принять ярко выраженный характер.

Сегодня преподаватели старшего возраста численно доминируют над преподавателями возраста сорока и даже пятидесяти лет. Кроме того, в вузах республики наблюдается «старение» профессорско-преподавательского состава. Если в 1995 году численность профессоров в возрасте старше 60 лет составляла 34 процента, в 2001 – 60, то в настоящее время – около 80 процентов; доцентов в возрасте старше 60 лет – соответственно 10, 28 и около 50 процентов. Численность работников, имеющих ученое звание профессора в возрасте от 60 и до 65 лет, составляет более 18 процентов, а свыше 65 лет – более 46 процентов; имеющих ученое звание доцента – соответственно около 15 процентов и более 17 процентов. Около 40 процентов высококвалифицированного профессорско-преподавательского состава трудятся будучи в пенсионном возрасте, и более 35 процентов – в предпенсионном возрасте (50–59 лет).

Подготовка замены им осуществляется не в полной мере и не в требуемых объемах. Интерес к научной карьере у молодежи, как свидетельствуют приведенные выше показатели защит диссертаций, невысок. Наступающий дефицит в кадрах высшей научной квалификации может повлечь за собой снижение уровня подготовки специалистов с высшим образованием.

На последней встрече руководства страны с ректорами белорусских вузов шел разговор о необходимости повышения социального статуса преподавателя. Какими будут первые шаги в данном направлении?

Действительно, в числе важнейших на совещании у Президента Республики Беларусь А. Г. Лукашенко с членами Республиканского совета ректоров высших учебных заведений в состоянии и перспективах развития высшего образования в Республике Беларусь был рассмотрен вопрос о кадровой ситуации в вузах и путях ее совершенствования. Были определены конкретные шаги по формированию перспективного научно-педагогического потенциала высшей школы, повышению эффективности подготовки кадров высшей научной квалификации.

Помимо иных путей решения данных вопросов рассмотрены меры по материальному стимулированию труда ученых и преподавателей. По итогам совещания подготовлен проект протокола поручений, в рамках выполнения которых предполагается внести на рассмотрение Главы государства проект Указа о дополнительных мерах по социальной поддержке руководителей и специалистов из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников учреждений, обеспечивающих получение высшего образования, повышение квали-

фикации и переподготовку кадров, финансируемых за счет средств бюджета и Национальной академии наук Беларуси. Проектом предусматривается увеличение размеров ежемесячных доплат за ученые степени, установление размеров ежемесячных доплат за ученые звания, а также иные меры по социальной поддержке данных категорий.

Вернемся к проблеме возраста научно-педагогических кадров. Рубеж 65 лет для руководителей учреждений образования – окончательный, или применяется избирательный принцип? Какие ограничения по возрасту существуют в отношении руководителей иных структурных подразделений (кафедра, факультет и др.)?

В настоящее время активизируется работа по укреплению руководящих кадров в высших, средних специальных учебных заведениях, других организаций, подчиненных Министерству образования.

В соответствии со ст. 41 Закона Республики Беларусь «О государственной службе в Республике Беларусь» предельный возраст пребывания на государственной службе составляет 65 лет. Государственный служащий, достигший предельного возраста пребывания на государственной службе, освобождается от занимаемой должности по истечении того месяца, в котором он достиг указанного возраста. Считаем целесообразным придерживаться данного возрастного ценза при заключении контрактов со всеми руководителями республиканских учреждений и организаций.

Так, в 2006 году осуществлена замена одного ректора частного высшего учебного заведения «Институт предпринимательской деятельности», четырех руководителей средних специальных учебных заведений (Брестский государственный политехнический колледж, Жодинский государственный политехникум, Минский государственный технологический колледж, Могилевский государственный химико-технологический техникум) и директора Республиканского центра физического воспитания и спорта учащихся и студентов. На указанные должности назначены высокопрофессиональные, инициативные, имеющие большой опыт работы, компетентные руководители.

В отношении руководителей структурных подразделений учреждений образования (заведующих кафедрами, деканов факультетов, должностей профессорско-преподавательского состава) возрастных ограничений нет в силу меньшего объема управленческой деятельности. Все зависит от работоспособности, профессиональных знаний, научных достижений и итогов избрания по конкурсу каждого конкретного человека. При этом рекомендуем использовать принцип планомерной замены, сохраняя опытные кадры, привлекая молодые и перспективные.

В столице работает половина ППС республики. Что делается для привлечения их в региональные учреждения образования и нужны ли такие меры?

В Минске функционирует 31 высшее учебное заведение, в том числе 9 вузов частной формы собственности. А всего в республике – 53 учреждения, обеспечивающие получение высшего образования. Вполне закономерно, что именно в столице трудится основная часть профессорско-преподавательского состава страны.

Полагаю, что в каких-то дополнительных мерах по «перетягиванию» преподавателей в региональные вузы нет необходимости. Нужно в регионах, как и в столице, повышать эффективность подготовки собственных кадров высшей научной квалификации, формировать в этих вузах научно-педагогические школы (ряд из них уже сегодня имеет широкое научное признание), создавать свой перспективный научно-педагогический потенциал. Чувство любви к своей малой родине, к университету, который стал твоим «родным домом», преданность науке будут только способствовать раскрытию таланта ученого и преподавателя, его творческих способностей.

Естественно, что сотрудникам региональных вузов необходимо быть в русле передовых научных достижений, инновационных образовательных технологий, хорошо знать потребности экономики и социальной сферы страны в подготовке специалистов с высшим образованием, в конкретных результатах научных исследований.

Но эти требования являются едиными как для работников региональных, так и столичных научных центров и высших учебных заведений.

Банк данных резерва руководящих кадров постоянно пополняется молодыми специалистами, а насколько эффективно он используется? Есть ли конкретные цифры, яркие примеры?

Организация работы с резервом руководящих кадров в Министерстве образования осуществляется в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 26 июля 2004 года № 354 «О работе с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций».

Сформирован резерв на руководящие должности, входящие в кадровый реестр Главы государства и Министерства образования. Предлагаемые кандидатуры рассматриваются конкурсной комиссией по формированию резерва руководящих кадров.

Обсуждение кандидатур на конкурсной комиссии, последующее их включение в деятельность, связанную с подготовкой материалов на коллегии, нормативных правовых документов позволяет под-

бирать в резерв руководящих кадров высококвалифицированных, инициативных работников, способных по своим деловым, профессиональным качествам к замещению более высоких управленческих должностей.

Сформирован также перспективный кадровый резерв, основу которого составляют студенты и выпускники высших учебных заведений, имеющие лидерские и организаторские качества. Среди них – лауреаты специального фонда Президента Республики Беларусь по социальной поддержке одаренных учащихся и студентов, отличники учебы, активные члены общественных организаций и формирований (профсоюз, студенческий совет и штаб трудовых дел вуза, оперативный молодежный отряд, студенческий парламент и т. д.).

Анализ сведений о трудоустройстве выпускников вузов, включенных в перспективный кадровый резерв, за два последних года показывает, что лица, состоящие в перспективном кадровом резерве, востребованы на должностях, требующих хорошей профессиональной подготовки, организаторских навыков, умения самостоятельно принимать решения. Из общего числа выпускников 2005/2006 гг. более 50 процентов избраны первыми секретарями, секретарями первичных организаций общественного объединения «Белорусский республиканский союз молодежи», освобожденными работниками профсоюзных комитетов, работают на преподавательских должностях, продолжают обучение в аспирантуре и магистратуре в высших учебных заведениях.

Так, например, три выпускника учреждения образования «Гродненский госуниверситет имени Янки Купалы» из числа состоящих в перспективном кадровом резерве направлены на работу в городские и областные комитеты ОО «БРСМ», два выпускника учреждения образования «Витебский госуниверситет имени П. М. Машерова» приняты на работу в органы внутренних дел Витебской области. Эти факты свидетельствуют о неформальном подборе кандидатов в перспективный кадровый резерв.

Заслуживает внимания и практика работы по подбору и формированию перспективного резерва в учреждении образования «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники». Бывший выпускник этого университета, состоявший в резерве с 2004 года, избравшийся секретарем первичной организации ОО «БРСМ» и проявивший большие организаторские способности, назначен в 2006 году заместителем начальника отдела воспитательной работы с молодежью университета. И это только малая часть из огромного числа позитивных примеров.

Спасибо, Александр Иванович, за ответы.