

ИСТОЧНИКИ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ*

© 2014 П.В. Самойлов, А.И. Федосеев, А.Ю. Шереметов**

Ключевые слова: кадровый потенциал, кадровый резерв, сфера образования и науки, исследования, студенты, специалисты, научные кадры, система образования.

Выдвигается положение о том, что основным источником формирования кадрового потенциала является сфера образования и науки, на которую первостепенное влияние оказывает принятая в стране система образования, действующая на принципах непрерывности и преемственности.

Формирование кадрового резерва (трудового ресурса) - одна из важнейших задач, стоящих перед исполнительной властью в Российской Федерации. Решение этой задачи обусловлено необходимостью создания эффективного механизма управления социально-экономическим развитием страны, а также научной проработки методов кадрового обеспечения, следствием которой является Указ Президента РФ от 28 декабря 2013 г. № 967 “О мерах по укреплению кадрового потенциала Российской Федерации”¹.

Понятия “потенциал”, “резерв” и “ресурсы” не следует противопоставлять. Потенциал (экономический, военный, трудовой, научный, финансовый, духовный, кадровый) представляет собой “обобщенную, собирательную характеристику ресурсов, привязанную к месту и времени”². Понятие “кадровый потенциал” отражает ресурсный аспект социально-экономического развития. Кадровый резерв и кадровый потенциал как характеристики трудовых ресурсов взаимосвязаны между собой. Различие резерва и потенциала продуктивно при акценте на динамику производственной и непроизводственной сфер экономики, для обеспечения гибкости, надежности управления, необходимых в современных условиях.

Таким образом, кадровый потенциал - это мера способностей и возможностей работников (сотрудников) материализовать свои знания и умения с целью обеспечения эффективной деятельности и развития как предприятий и организаций, так и экономики страны в целом.

Кадровый потенциал формируется интеграцией и динамикой таких моментов и сторон жизнедеятельности человека, как:

- ◆ личностные свойства;
- ◆ общая работоспособность;
- ◆ профессионально-квалификационные знания, умения, опыт;
- ◆ творческие склонности, способность и ориентация личности³.

Исходя из вышеперечисленных предпосылок кадровый потенциал можно представить в виде качественных и количественных характеристик (рис. 1)⁴.

Однако следует отметить, что только потенциал человека как единицы трудовых ресурсов недостаточно для формирования кадрового потенциала даже в рамках отдельно взятой организации или предприятия, не говоря уже о масштабах всей страны. Необходима общая структура формирования кадрового потенциала.

В структуре кадрового потенциала можно выделить ряд составляющих: физических

* Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках проекта проведения научных исследований “Методология формирования кадрового потенциала социально-культурной сферы”, проект № 13-0200110.

** Самойлов Павел Валерьевич, кандидат экономических наук, доцент Воронежского государственного университета инженерных технологий. E-mail: Samravel@mail.ru; Федосеев Артем Игоревич, кандидат экономических наук, доцент Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (РАНХиГС), ст. научный сотрудник научно-исследовательской лаборатории Московского государственного университета экономики, статистики и информатики (МЭСИ). E-mail: AIFedoseev@mesu.ru; Шереметов Александр Юрьевич, ассистент Воронежского государственного университета инженерных технологий. E-mail: Sheremetov_1990@mail.ru.

Кадровый потенциал	
Количественные характеристики	Качественные характеристики
- численность работников (сотрудников) - количество рабочего времени, возможного к отработке при нормальном уровне интенсивности труда (потенциальный фонд рабочего времени) - состав и структура кадров	<i>Психофизиологический потенциал:</i> физические данные, умственные или психические способности личности, работоспособность <i>Квалификационный потенциал:</i> профессиональные знания, умения, навыки, обуславливающие профессиональную компетентность <i>Творческий потенциал:</i> креативные способности, активность (пассионарность) <i>Образовательный потенциал:</i> уровень общего и профессионального образования, интеллектуальные, познавательные способности <i>Нравственный потенциал:</i> ценности, мотивация <i>Коммуникативный потенциал:</i> способность к сотрудничеству, коллективной организации, взаимодействию

Рис. 1. Количественные и качественные характеристики кадрового потенциала

(способности, ограниченные определенными пределами работника и использующиеся в значительной степени), интеллектуальных (способности четких границ не имеют, используются лишь частично), социальных (способности, порожденные коллективной деятельностью с учетом особенностей каждого сотрудника, могут и должны при определенных условиях порождать эффект, усиливающий потенциал кадров организации), технологических и интегративных (механизм компенсации отсутствующих или недостаточно развитых способностей).

Значительным фактором формирования потенциала является профессиональный опыт,

получаемый в период трудовой деятельности⁵. Схема формирования кадрового потенциала представлена на рис. 2.

Анализ рис. 2 дает представление о том, что основным источником формирования кадрового потенциала являются сферы образования и науки. Также на основе анализа можно сделать вывод, что сферы образования и науки формируют кадровый потенциал, который, с одной стороны, позволяет удовлетворить потребности в трудовых ресурсах рассматриваемых сфер для организации преемственности и дальнейшего всестороннего развития, с другой стороны, обеспечивают кадровый резерв для всей экономики страны.

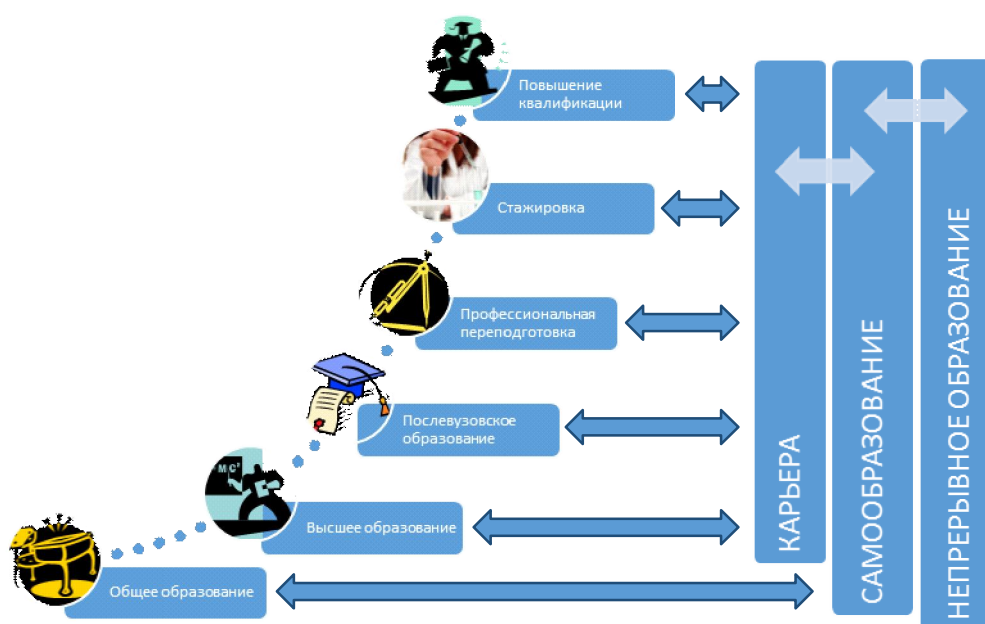


Рис. 2. Схема формирования кадрового потенциала

Таким образом, сферы образования и науки как источник формирования кадрового потенциала следует рассматривать в свете влияния двух сред: внешней и внутренней.

Кадровый потенциал во внешней среде представляет собой совокупность людей, которые могут стать трудовыми ресурсами благодаря (в идеале) либо своему образованию, либо своим навыкам. То есть кадровый потенциал сфер образования и науки складывается из выпускников вузов, имеющих соответствующую квалификацию, специалистов других организаций либо специалистов, находящихся временно без работы, но имеющих достаточный опыт и навыки для осуществления специализированной деятельности в конкретной организации или учреждении⁶.

Система формирования кадрового потенциала во внутренней среде немногим отличается от системы формирования во внешней среде. Кадры в сфере образования и науки - это трудовые ресурсы, которые обладают профессиональными способностями и навыками для достижения целей конкретной организации или учреждения, а также имеют определенные внутренние ресурсы для участия в деятельности данных организаций или учреждений на более высоком статусном уровне (кадровый потенциал)⁷.

Кадровый потенциал является источником определенного резерва кадров, т.е. специально сформированных на основе установленных критериев групп перспективных работников с необходимыми для выдвижения профессиональными, деловыми, личностными и моральными качествами, положительно проявивших себя на занимаемых должнос-

тях, прошедших необходимую подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку, которые нужны для замещения определенных должностей в сферах образования и науки. Управление развитием кадрового потенциала сфер образования и науки должно эффективно осуществляться на базе комплексной оценки каждого представителя научно-педагогического персонала, включающей в себя: оценки уровня профессионального образования, уровня знаний и навыков, стаж в занимаемой должности, динамику карьерного роста, деловые, личностные, физические, психологические, нравственные, человеческие и другие качества всего кадрового состава. Особенности формирования и использования кадрового потенциала сфер образования и науки показаны на рис. 3.

Таким образом, основным источником формирования кадрового потенциала сфер образования и науки, вне зависимости от внешней и внутренней среды, являются выпускники образовательных и научных учреждений (см. таблицу).

Анализ таблицы показывает, что в 2011 г. наметился спад выпуска специалистов высшей квалификации, что, в свою очередь, приведет к снижению кадрового потенциала сфер образования и науки. Данный процесс характеризуется общим снижением кадрового резерва на фоне реформирования систем образования и науки.

Сущность реформирования систем образования и науки заключается в использовании двух принципов: непрерывности и преемственности образования. В области образования исследовательского уровня непре-

Выпускники с высшим профессиональным образованием по уровню полученных дипломов, тыс. чел.

Показатели	Годы				
	2000	2005	2010	2011	2012
Все образовательные учреждения высшего профессионального образования					
Выпущено специалистов, всего	635,1	1151,7	1467,9	1442,9	1397,3
Из них получили диплом:					
о неполном высшем профессиональном образовании (выдают образовательные организации в соответствии с п. 3 ст. 4 Федерального закона №232-ФЗ от 24.10.2007 г.)	2,3	4,3	8,0	7,6	5,1
бакалавра	71,0	84,6	126,6	127,6	128,8
специалиста с высшим профессиональным образованием	553,4	1051,7	1306,9	1270,8	1218,2
магистра	8,4	11,1	26,3	36,8	45,2

Источник: Российский статистический ежегодник Федеральной службы государственной статистики / Росстат. М., 2013.

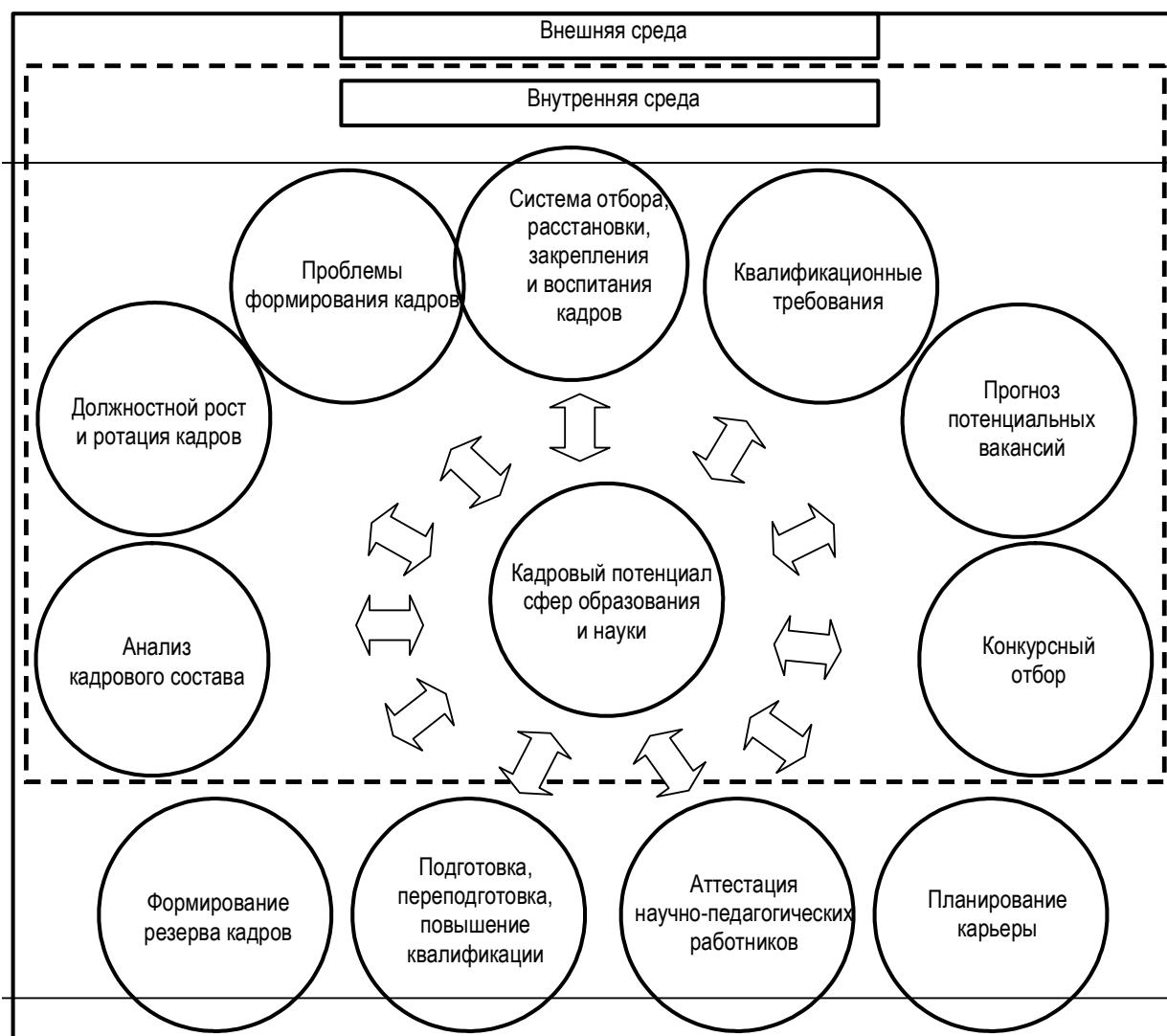


Рис. 3. Особенности формирования и использования кадрового потенциала сфер образования и науки

рывность и преемственность означают, что процесс обучения характеризуется элементами длительности и определенной направленности, т.е. ориентацией программ обучения на конкретный вид трудоустройства или профессиональной занятости, предусматривающие научно-исследовательскую деятельность.

Непрерывность реализуется правовым обеспечением: последовательное преодоление каждой ступени образовательной программы дает право на последующее повышение образовательного ценза.

Федеральные требования представлены образовательными стандартами бакалавра, специалиста, магистра, требованиями к выпускной квалификационной (дипломной) работе. Основное внимание федеральных требований сосредоточено на образовательной

составляющей. Исследовательская научно-образовательная компонента для бакалавров и специалистов не является детерминированной, поскольку цель высшего образования - подготовка специалистов-практиков для различных отраслей экономики.

Реализация последовательности (непрерывности) получения образования в РФ представлена на рис. 4.

Наличие у студентов склонности к научным исследованиям и получение конкретных научных результатов в процессе обучения, подтвержденные НИР, участием в научно-практических конференциях, олимпиадах, получением грантов и т.д., являются основанием для продолжения образования исследовательского уровня - поступления в магистратуру, аспирантуру и в последующем в докторантуру.

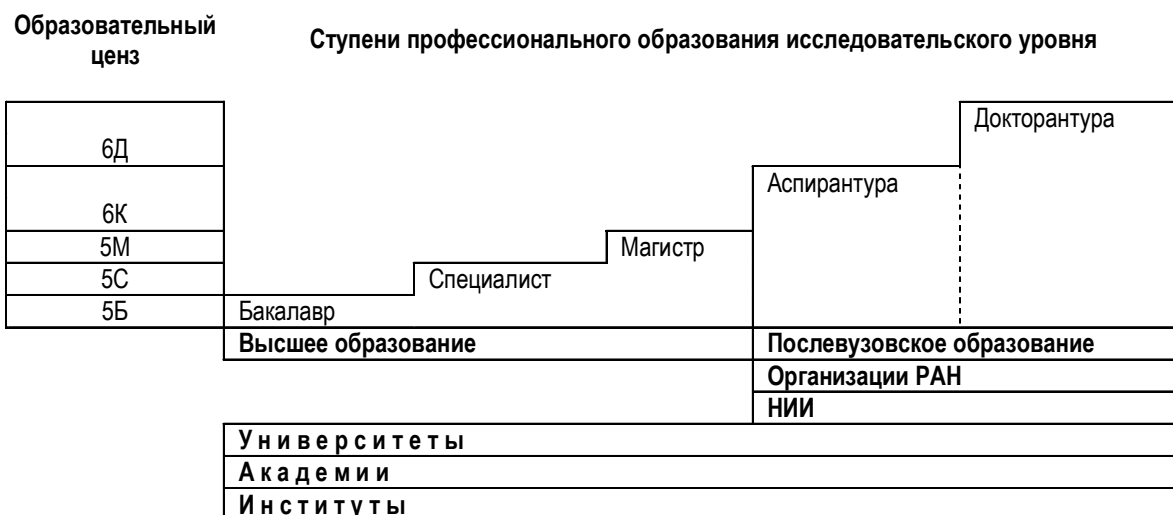


Рис. 4. Виды, уровни и ступени обучения на исследовательском уровне и образовательные учреждения

Именно магистранты, аспиранты и докторанты формируют кадровый потенциал сферы образования и науки, так как в области послевузовского профессионального образования исследовательская компонента является обязательной, поскольку аспирантура и докторантура готовят высококвалифицированные кадры для научной деятельности.

Проблема формирования кадрового потенциала сфер образования и науки также решается путем привлечения образовательных и научных учреждений к подготовке высококвалифицированных кадров. Динамика числа образовательных и научных учреждений, готовящих высококвалифицированные кадры, представлена на рис. 5-6.

В таком контексте подготовка кадров и формирование кадрового потенциала сфер образования и науки принимает решающее значение, поскольку это весьма дорогостоящий и длительный процесс. Подготовка должна быть организована так, чтобы на каждом уровне она давала возможность приспособления к изменяющейся окружающей среде, чтобы государство заблаговременно решало задачи своего последующего развития. В силу этого вопросы подготовки кадрового резерва для сфер образования и науки проходят через все образование, начиная от возможностей получения знаний и заканчивая методологическими вопросами подготовки высшего звена. Чтобы процесс кадрового обеспечения сфер образова-

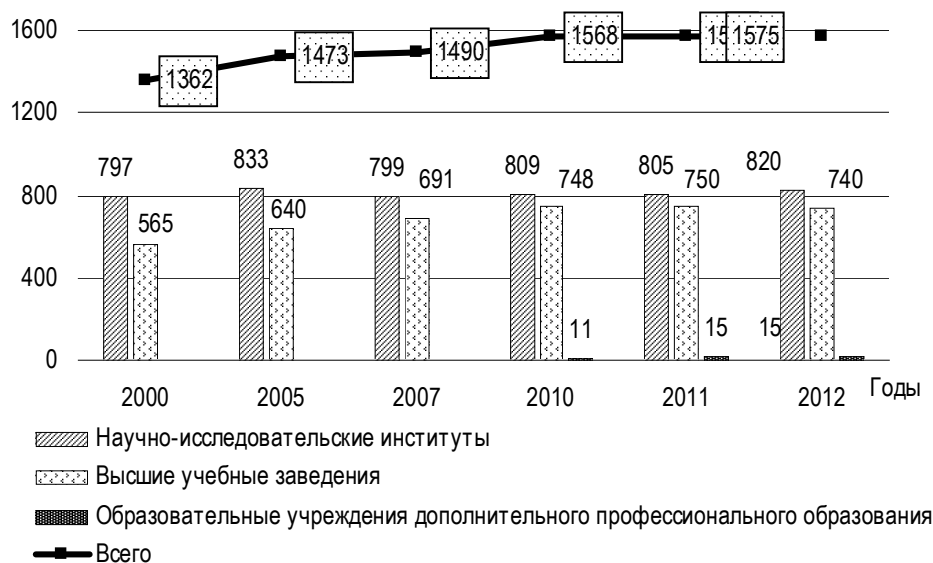


Рис. 5. Число организаций, ведущих подготовку аспирантов

Источник: ©ЦИСН ФГБНУ «НИИ РИНКЦЭ», 2013.

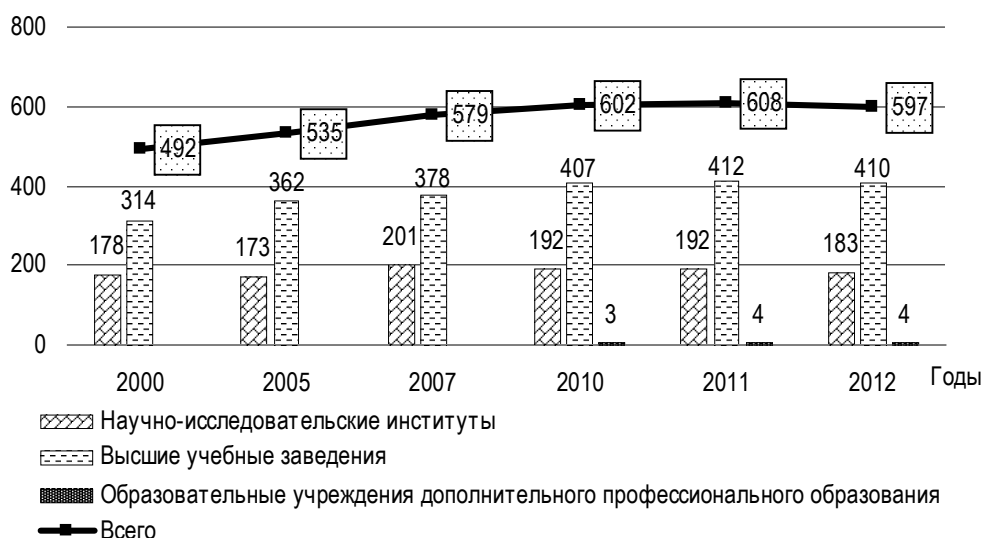


Рис. 6. Число организаций, ведущих подготовку докторантов

Источник: ©ЦИСН ФГБНУ “НИИ РИНКЦЭ”, 2013.

ния и науки высококвалифицированными специалистами шел более эффективно, необходимо активнее использовать источники организации кадрового резерва, а также институт формирования кадрового потенциала.

¹ *Нижник Ю.А.* Формирование стратегии кадрового потенциала (на примере машиностроительных предприятий Алтайского края) : автореф. дис. ... канд. экон. наук / Алтайская академия экономики и права. Барнаул, 2003. 10 с.

² О мерах по укреплению кадрового потенциала российской федерации : указ Президента РФ от 28 дек. 2013 г. № 967. URL: <http://graph.document.kremlin.ru/page.aspx?3610644> (дата обращения: 05.11.2014).

³ *Колесникова Е., Дуванова Ю.* Оценка эффективности социально-экономической политики предприятия // Управление персоналом. 2007. № 17. С. 43-45.

⁴ *Шамарова Г.М.* Формирование и развитие кадрового потенциала органов местного самоуправления: автореф. дис. ... д-ра экон. наук / Науч.-исслед. ин-т труда и соц. страхования. М., 2010. 59 с.

⁵ *Абалкин Л.И.* Диалектика социалистической экономики. М., 1987. С. 214.

⁶ Понятие и оценка кадрового потенциала. URL: <http://www.rae.ru/monographs/53-2098> (дата обращения: 05.11.2014).

⁷ Modern status and dynamics of staff potential formation in state and municipal service. URL: <http://vestnik.uapa.ru/en/issue/2013/01/06/> (дата обращения: 05.11.2014).

Поступила в редакцию 14.10.2014 г.