

УДК 378.1

Н.С.Федорова (6 курс, каф. УСЭС), Е.Б.Мудрова, доц.

## ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЦЕДУРЫ ЭКСПЕРТИЗЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В СИСТЕМЕ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ

Старение педагогических кадров, снижение качества образования в вузах и снижение эффективности работы системы послевузовской подготовки специалистов – вот некоторые проблемы системы высшей школы России на сегодняшний день.

Для решения государством этих проблем необходимо найти эффективные организационно-экономические механизмы воздействия на объект управления, каким в данном случае являются система научно-педагогических кадров вузов и система послевузовской подготовки специалистов.

Для лица, принимающего решение о выборе механизма воздействия, важно знать, какие возрастные и квалификационные группы окажутся наиболее чувствительными к воздействию каждого механизма и, следовательно, каким образом изменится кадровая ситуация в вузе при реализации того или иного механизма.

Метод экспертного опроса является средством повышения надежности решения научных и управленческих проблем. Он позволяет получить необходимую информацию на основе мнения компетентных лиц — экспертов, имеющих глубокие знания о предмете исследования.

Объектом данного исследования являются научно-педагогические кадры вуза. Основной практической задачей было получение прогностических оценок экспертов о влиянии нескольких организационно-экономических механизмов на изменение привлекательности научно-педагогического труда в вузе.

Для улучшения кадровой ситуации необходимо с помощью разрабатываемых механизмов повлиять на увеличение притока молодых специалистов для работы в вузе, уменьшение оттока специалистов из вуза, увеличение числа защит кандидатских и докторских диссертаций. В результате, будет снижен средний возраст научно-педагогических кадров вуза, сохранен достигнутый уровень качества вузовского образования, повысится эффективность работы системы подготовки специалистов высшей квалификации.

Для проведения экспертизы был выбран вариант заочного опроса экспертов — разовый анонимный опрос. Основным инструментарием такого экспертного опроса является анкета.

Была разработана специальная анкета, в которой по каждому механизму эксперт должен был указать те категории научно-педагогических кадров по возрастным и группам, на которые механизм может повлиять: увеличить приток/уменьшить отток и увеличить число защит диссертаций.

В роли экспертов выступили проректоры по научной работе и ректоры вузов Министерства образования России, а также специалисты министерства образования (всего приняли участие 23 эксперта). Экспертный опрос проводился в учебном центре подготовки руководителей в Пушкине.

Экспертам было поручено оценить влияние следующих механизмов:

Механизм 1. Увеличение оклада в зависимости от стажа работы сотрудника в вузе на научно-педагогических должностях.

Механизм 2. Увеличение заработной платы профессорско-преподавательским и научным работникам вуза до уровня средней зарплаты в промышленности соответствующего региона.

Механизм 3. Единовременное вознаграждение аспирантам, пришедшим на преподавательскую работу в вуз сразу после окончания аспирантуры при условии отработки ими в вузе в течение определенного промежутка времени.

Механизм 4. Предоставление молодым специалистам для обучения в аспирантуре кредита с мягкими условиями погашения, при условии отработки ими после окончания аспирантуры в должности преподавателя вуза в течение нескольких лет.

Механизм 5. Предоставление оплачиваемого творческого отпуска (1 год) для преподавателей, работающих над кандидатской диссертацией вне системы аспирантуры.

Механизм 6. Единовременное вознаграждение преподавателям и научным сотрудникам, защитившим диссертацию вне системы аспирантуры/докторантуры.

Экспертиза показала, что использование механизма 1 окажет влияние на приток специалистов из внешней среды во все группы преподавателей, однако не вызовет высокого притока специалистов в возрастной группе до 40 лет. Однако, по мнению экспертов, зависимость оклада от научно-педагогического стажа уменьшит отток специалистов из вуза. Наиболее привлекателен этот механизм для категории уже работающих в вузе кандидатов и докторов наук возрастной группы 41-50 лет.

Экспертиза показала, что механизм 2 является наиболее привлекательным для всех групп профессорско-преподавательского состава. По мнению экспертов, увеличение зарплаты до среднего уровня в промышленности обеспечит равномерный приток специалистов из внешней среды во всех возрастных и квалификационных группах, однако наибольший приток произойдет в возрастной группе до 40 лет. Одновременно, по мнению экспертов, введение рассматриваемого механизма повысит привлекательность преподавательского труда для уже работающих специалистов в вузе, а, следовательно, уменьшит их отток во внешнюю среду. Наиболее привлекателен этот механизм для кандидатов наук в возрастной группе 30-50 лет и докторов наук в группе 40-50 лет.

Механизм 3, по мнению экспертов, наиболее привлекателен для аспирантов, окончивших аспирантуру с защитой кандидатской диссертации.

Наибольшему отклику на действие механизма 4 будет подвержена возрастная группа до 29 лет.

Реализация механизма 5 увеличит число кандидатских диссертаций среди преподавателей в возрастной группе 30-50 лет.

Реализация механизма 6 увеличит количество защит докторских диссертаций среди кандидатов наук в возрастной группе 30-50 лет, и одновременно, увеличит количество защит кандидатских диссертаций в среде преподавателей, не имеющих ученую степень, равномерно во всех возрастных группах.

Предполагается, что результаты данного исследования могут быть использованы в процессе реализации Федеральной программы развития образования Российской Федерации, в частности для подпрограммы «Педагогические кадры России».