

## ФОРМИРОВАНИЕ КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ВУЗА

### THE FORMATION OF THE HUMAN RESOURCES QUALITY IN THE UNIVERSITY

Ю.А. Масалова

Yu.A. Masalova

*Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ»*

В статье рассматриваются вопросы формирования требуемого качества человеческих ресурсов с учетом возможности обеспечения конкурентоспособности вуза в современных условиях. Усиление конкуренции в системе высшего образования в России обусловлено большим количеством учебных заведений, снижающимся числом выпускников общеобразовательных школ и растущим интересом потребителей образовательных услуг к получению образования за рубежом. Вместе с тем интеграция российской системы высшего образования в международное образовательное пространство также формирует новые требования к деятельности вузов и обуславливает необходимость включаться в конкурентную борьбу мирового масштаба. На уровне Правительства РФ перед вузами ставится задача войти в число мировых лидеров в области профессионального образования, на эти цели предусмотрено и финансирование, которое на данный момент получили 15 вузов страны. В то же время нужно исходить из того, что само по себе высшее образование в XXI в. получает новую траекторию своего развития, что предполагает открытость, индивидуализацию, содействие самореализации и самоорганизации личности. Это приводит к созданию новой коммуникативной модели взаимодействия в рамках образовательного пространства вуза, для которой характерны синергия, диалог и широкое использование сетевых возможностей общения. На основе проведенного исследования автором выделяются факторы, влияющие на формирование качества человеческих ресурсов вуза. Определены составляющие качества человеческих ресурсов в вузе. Автором также выявлена и обоснована необходимость согласования индивидуальных и организационных интересов в процессе формирования определённого качества человеческих ресурсов.

The article examines the formation of the desired quality of human resources with the possibility of ensuring the competitiveness of the university in modern conditions. Increased competition in the higher education system in Russia is due to a large number of educational institutions, a limited number of graduates of secondary schools and the growing interest of consumers of educational services to education abroad. However, integration of the Russian higher education system into the international educational space also creates new requirements for activities of universities and hence the need to engage in competitive struggle on a world scale. At the level of the Russian government, the universities are facing the task to be among the world leaders in the field of vocational education, 15 universities received funding for these purposes. At the same time it is necessary to proceed from the fact that higher education itself in the XXI century gets a new trajectory of its development, which implies openness, individualization, promoting self-realization and individual self-organization. This leads to the creation of new communication models of interaction in the framework of the educational space of university, which is characterized by synergy, dialogue and wide use of online networking opportunities. The author identifies the factors influencing the formation of the quality of human resources of the university, the components of the quality of human resources at the university. The author also identified and justified the need to harmonize individual and organizational interests in the process of formation of a certain quality of human resources.

*Ключевые слова:* высшее образование, качество, человеческие ресурсы, качество человеческих ресурсов, конкурентоспособность.

*Key words:* higher education, quality, human resources, quality of human resources, competitiveness.

Современное состояние российской высшей школы оценивается неоднозначно, за последнее время со стороны общественности, государственных деятелей и представителей работодателей высказано множество критических замечаний по поводу эффективности работы высших учебных заведений и качества предоставляемых ими образовательных услуг. Активно происходит реформирование высшей школы, основным ориентиром которого является интеграция российского профессионального образования в международное образовательное пространство, что в свою очередь предполагает соответствие международным стандартам и требованиям. А на уровне вуза это означает формирование сильной конкурентной позиции

не только внутри страны, но и в мировом масштабе. С помощью различных рейтингов (российских и международных) на основе статистических показателей, официальных данных и масштабных опросов предпринимаются попытки сравнить между собой и дать интегральную оценку качества подготовки выпускников вуза, а также условиям получения качественного образования, востребованности выпускников, уровню научно-исследовательской активности и т. д.

При этом нужно исходить из того, что необходимыми условиями для обеспечения высокого уровня эффективности деятельности вуза и повышения качества предоставляемых им образовательных услуг можно считать четкое

определение требований к компетенциям человеческих ресурсов вуза и их квалификации, которые должны соответствовать современным задачам и образовательным технологиям, обеспечение переподготовки и повышения квалификации работников вуза, а также установление для них современных норм и нормативов по труду.

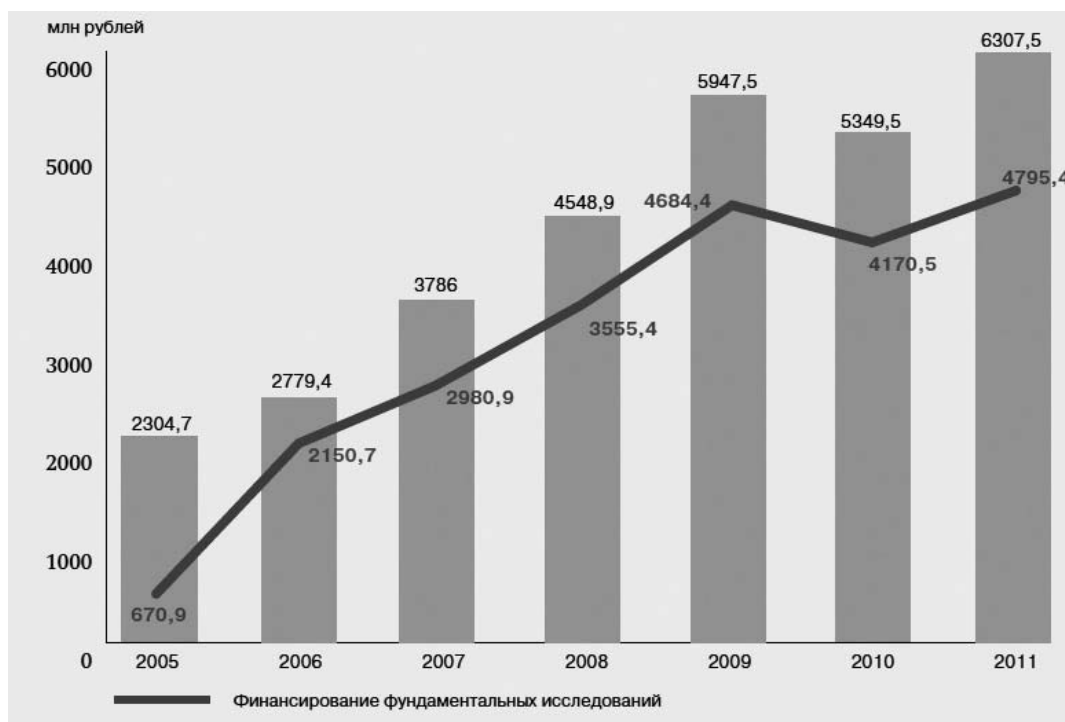
Следует отметить, что по данным Федеральной службы государственной статистики, в 2013 г. в нашей стране актуальным остается тренд на оптимизацию числа образовательных организаций высшего образования, их количество уменьшилось (государственных – на 31, частных на – 46) и составило 969. Данная тенденция обусловлена, прежде всего, ужесточением требований со стороны государства к деятельности не только государственных, но и частных вузов. Кроме того, на государственном уровне активизировалась работа по укрупнению государственных вузов, что должно было обеспечить повышение эффективности их деятельности. Однако, комплексное исследование, проводимое рейтинговым агентством «Эксперт РА» (составившим второй ежегодный рейтинг вузов России в 2013 г.), позволило сделать вывод о том, что ослабление позиций самых крупных вузов связано в основном с ухудшением условий обучения, которое, в частности, выразилось в снижении финансирования в расчете на одного студента и снижении обеспеченности студентов достаточным количеством преподавателей [1].

Вместе с тем международные рейтинги, в частности, репутационный рейтинг университетов мира Times Higher Education World University Rankings (THE WUR) 2013, опубликованный 5 марта 2013 г., обращают внимание на научную и образовательную деятельность вузов в их весовом соотношении, равном 2:1. Так, по мнению редактора THE WUR Фила Бети (Phil Baty), «репутация университета становится для ученого при выборе на международном рынке академического труда новым местом работы предпочтительнее, чем географическое расположение университета и размер оплаты труда; таким же образом и студенты начинают смотреть вначале на репутацию университета, а затем уже на содержание учебных курсов и размер платы за обучение. Репутация является также ключом к установлению партнерских отношений и доступа к дополнительным ресурсам от бизнеса, выпускников, благотворителей...» [2]. В то же время существенно возрастающий уровень сложности работ обуславливает возрастающие требования к качеству, мобильности и адаптивности человеческих ресурсов высшего образования. В связи с этим

для отечественной системы высшего профессионального образования становится актуальным поиск методов и средств повышения своей конкурентной позиции в мировом образовательном пространстве.

Следует отметить, что в международных рейтингах от России присутствует только Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова (50-е место в репутационном рейтинге университетов мира THE WUR 2013, 79-е место – в академическом рейтинге университетов мира ARWU<sup>1</sup> в 2013 г.). Это объясняется тем, что репутационный рейтинг университетов строится исключительно на экспертных оценках<sup>2</sup>, а в академическом рейтинге используется формула, которая учитывает выпускников – лауреатов Нобелевской или Филдсовской премии (10 %), сотрудников – лауреатов Нобелевской или Филдсовской премии (20 %), «часто цитируемых исследователей в 21 категории» (20 %), статьи, опубликованные в журналах Nature или Science (20 %), индексы цитирования для естественных и гуманитарных наук Института научной информации, а также индексы ведущих журналов Arts and Humanities Citation Index (20 %), размер университета (10 %). В целом можно сказать, что подобные рейтинги отражают присутствие в мировой науке ученых, работающих в университетах, и то, насколько сами университеты обеспечивают условия, позволяющие ученым активно заниматься научно-исследовательской деятельностью и вовлекать в нее студентов. Это становится достаточно актуальным для современных мировых систем высшего образования на фоне интеграции социально-экономического пространства и глобализации рынка труда, возрастания наукоемкости производств и развития инновационной деятельности.

Таким образом, качественное профессиональное образование сегодня невозможно себе представить без проведения на базе университетов научных исследований. При этом сами вузы не смогут полноценно развиваться и обеспечивать свою конкурентоспособность, если профессоры, доценты, аспиранты, магистранты и студенты наряду с передачей и получением знаний не будут заниматься фундаментальными теоретическими и прикладными исследованиями, которые должны быть востребованы современной экономикой. Собственно, поэтому развитие вузовской науки является сегодня одним из приоритетов в модернизации российской высшей школы, а государственное финансирование выросло за 6 лет с 2005 по 2011 г. примерно в 3 раза (см. рис.).



Финансирование науки в учреждениях высшего профессионального образования в России в 2005–2011 гг., млн руб. [3]

В то же время система высшего образования должна соответствовать уровню современного научно-технического и культурного развития общества, особенностями которого являются диалогичность, рефлексивность, субъективность, гуманизация, плюрализм и т. д. Новая модель образования должна быть ориентирована на расширение внутреннего мира, творческий поиск, поэтому образовательные воздействия все больше должны носить индивидуализированный характер и способствовать самореализации и саморазвитию человека, что в свою очередь создаст условия для конкурентоспособности личности. Реализовать такую модель способны те, кто помимо профессиональной компетентности обладают и социокультурной компетентностью, что обеспечивает возможности для самообразования и образовательной самореализации на протяжении всей жизни человека.

Все вышесказанное свидетельствует также о том, что попадание того или иного вуза в международный рейтинг, отражающий уровень его конкурентоспособности на мировом рынке образовательных услуг, напрямую зависит от качества человеческих ресурсов, работающих в нем. Качество – динамичная социально-экономическая категория, присущая любому объекту, охватывающая совокупность свойств (характеристик) данного объекта, обуславливающих его способность удовлетворять имеющиеся и

ожидаемые потребности, складывающиеся под влиянием технологических, социальных, экономических и экологических факторов и формирующих объективную основу качества жизни человека и общества [4]. В стандарте ГОСТ Р ИСО 9000-2005 качество определяется как степень соответствия совокупности присущих характеристик требованиям [5]. Следовательно, качество человеческих ресурсов, по нашему мнению, следует рассматривать как степень, с которой совокупность характеристик человеческих ресурсов соответствует требованиям, формирующимся во внутренней и внешней среде вуза в процессе создания его конкурентных преимуществ. Качество человеческих ресурсов вуза – важный составляющий элемент его конкурентоспособности. Это согласуется с международными стандартами ИСО 9000, где человеческий ресурс рассматривается как специфический ресурс, определяющий успех и конкурентоспособность организации.

К основным факторам, влияющим на качество человеческих ресурсов вуза, можно отнести уровень требований к качеству человеческих ресурсов со стороны государства (государственная политика в сфере образования, действующее законодательство), условия вуза (наличие необходимых финансовых ресурсов, материальная база, система стимулирования повышения качества), запросы потребителей образовательных услуг (взаимоотношения с по-

ребителами), позиция самой личности (отношение к процессу формирования и использования своего человеческого капитала).

Взаимоотношения с потребителями образовательных услуг могут быть описаны с помощью «модели привлекательного качества», разработанной профессором Нориаки Кано (Noriaki Kano) из Токийского научного университета. Он выделил три составляющие профиля качества:

- базовое (основное) качество, характеризующее обязательные характеристики человеческих ресурсов;
- требуемое (ожидаемое) качество, определяемое количественными характеристиками человеческих ресурсов;
- привлекательное (опережающее) качество, соответствующее инновационным характеристикам человеческих ресурсов [6].

Нужно иметь в виду, что требования к качеству человеческих ресурсов со временем изменяются. То, что сегодня ориентировано в будущее (встречается крайне редко и создает дополнительные преимущества), со временем может стать ожидаемым качеством или даже обязательным условием для обеспечения качества, отвечающим современным требованиям деятельности вуза.

Исходя из вышесказанного, можно выделить следующие составляющие качества человеческих ресурсов вуза<sup>3</sup>:

1. Трудовой потенциал – совокупность личных способностей, трудовых качественных и количественных характеристик профессорско-преподавательского состава, определяющих объемы его участия в научно-исследовательской, учебно-методической и внеучебной деятельности, необходимых для достижения требуемых стандартов образования, запросов потребителей и целей высшего учебного заведения, а также позволяющих непрерывно совершенствоваться в процессе трудовой деятельности. Основными компонентами трудового потенциала профессорско-преподавательского состава являются квалификационный потенциал, социально-демографический потенциал, организационный потенциал, инновационный потенциал, мотивационный потенциал, нравственный потенциал [7].

2. Конкурентоспособность – совокупность компетенций преподавателя, которые, исходя из их социально-экономической целесообразности, обеспечивают вклад в достижение организационных целей образования наиболее эффективным способом. Для данных компетенций характерны следующие признаки: созида-

тельность; реальная и потенциальная востребованность, обусловленная реализацией стратегии образования; стратегичность, т. е. ориентированность на расширенное воспроизводство в долгосрочной перспективе и результативность труда [8, с. 16–17].

Творческий характер профессиональной деятельности научно-педагогических работников высшей школы, расширение сферы коллективного творчества, снижение контроля и расширение самостоятельности в образовательном процессе предполагает необходимость согласования индивидуальных и организационных интересов в процессе формирования требуемого качества человеческих ресурсов вуза. В частности, для вуза важно обеспечение человеческими ресурсами необходимого количества и качества, способными обеспечить реализацию выбранной стратегии развития и разделяющими принятые организационные ценности; повышение эффективности труда путем удовлетворения требований и ожиданий, предъявляемых со стороны человеческих ресурсов, в том числе и в отношении предлагаемой вузом системы вознаграждения.

Спецификой процесса формирования качества человеческих ресурсов является его полисубъектность, полиобъектность и многоуровневость [9].

При этом сам процесс формирования качества человеческих ресурсов включает в себя несколько этапов:

1. Оценка существующего процесса сбора и обработки информации о качестве человеческих ресурсов и требованиях к ним.
2. Разработка стандартов качества человеческих ресурсов в разрезе занимаемых должностей.
3. Разработка стандартов оценки качества человеческих ресурсов.
4. Соотнесение результатов оценки с требованиями относительно качества человеческих ресурсов.
5. Разработка мероприятий по приведению качества человеческих ресурсов в соответствие с требованиями.
6. Определение влияния качества человеческих ресурсов на показатели конкурентоспособности организации.
7. Определение механизма внесения изменений в требования относительно качества человеческих ресурсов.

Подводя итог, хотелось бы отметить, что целенаправленное формирование качества человеческих ресурсов в вузе позволяет обеспечить соответствие человеческих ресурсов тре-

бованиям к их деятельности и способствует обеспечению конкурентоспособности вуза.

---

Примечания

<sup>1</sup> Составляется в институте высшего образования Шанхайского университета Цзяо Тун.

<sup>2</sup> На основе данных крупнейшей наукометрической системы Web of Science отбирались наиболее осведомленные в определенных научных областях эксперты, хорошо представляющие уровень развития образования и науки в ведущих университетах мира.

<sup>3</sup> Исходим из того, что основную долю человеческих ресурсов в вузе составляет профессорско-преподавательский состав.

---

1. Рейтинги вузов. – URL : <http://www.edu.ru/abitur/act.9/index.php> (дата обращения: 12.06.2014).

2. Национальный рейтинг университетов. – URL : <http://univer-rating.ru/news.asp?lnt=7&id=141> (дата обращения: 12.06.2014).

3. Российское образование: факты, цифры, комментарии / Министерство образования и науки Российской Федерации. – URL : <http://mon.ru.livejournal.com/21227.html> (дата обращения: 12.06.2014).

4. *Ветошкина Т., Тимофеев С.* Формирование системы менеджмента качества персонала // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2010.

– № 1. – URL : <http://hr-portal.ru/article/formirovanie-sistemy-menedzhmenta-kachestva-personala> (дата обращения: 12.06.2014).

5. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь : ГОСТ Р ИСО 9000-2005.

6. *Ларионов Г. В., Виноградов Д. В.* Качество управления персоналом // Проблемы современной экономики. – 2013. – № 2 (46). – URL : <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=4609> (дата обращения: 12.06.2014).

7. *Хайдакин П. В.* Моделирование системы управления трудовым потенциалом профессорско-преподавательского персонала вуза // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2012. – № 1. – С. 34–37.

8. Управление человеческими ресурсами в условиях реформирования системы образования : коллективная монография / под ред. С. И. Сотниковой ; Новосибир. гос. ун-т экономики и управления. – Новосибирск : НГУЭУ, 2014. – 199 с.

9. *Суворова В. В.* Исследование факторов формирования качества человеческих ресурсов в российских муниципальных образованиях // Вестник СГТУ. – 2011. – № 4. – Вып. 3. – С. 218–228.