

© Глеб Евгеньевич Глебов,
преподаватель кафедры
менеджмента,
Владимирский филиал РАНХиГС

Gleb Evgenievich Glebov,
lecturer at the Department of
Management,
Vladimir branch of RANEPA

СОСТОЯНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ¹

The state of human resources potential of the higher education system of the Vladimir region

Аннотация: система высшего образования Владимирской области в настоящий момент испытывает существенный кадровый голод. Имеет место сокращение общей численности профессорско-преподавательского состава. Самым проблемным моментом является фактически отсутствие молодых специалистов внутри преподавательского состава. Причиной такой ситуации является огромное количество негативных факторов, которые создали определенные барьеры в формировании кадрового потенциала системы высшего образования Владимирской области.

Annotation: The higher education system of the Vladimir region is currently experiencing a significant personnel shortage. There is a reduction in the total number of teaching staff, the most problematic point is actually the absence of young specialists within the teaching staff. The reason for this situation is a huge number of negative factors that have formed certain barriers in the formation of the personnel potential of the higher education system of the Vladimir region.

Ключевые слова: система высшего образования, профессорско-преподавательский состав, молодые специалисты, кадровый потенциал, кандидатская диссертация.

Keywords: higher education system, teaching staff, young specialists, human resources, PhD thesis.

В системе высшего образования Владимирской области в последние десять лет наблюдается существенное сокращение научно-педагогических работников. На фоне общей тенденции к старению кадров значительно снизилось количество ежегодных защит кандидатских и докторских диссертаций. Наличие молодых кандидатов и докторов наук в структурных подразделениях высшей школы становится большой редкостью. Отсутствие молодых специалистов в профессорско-преподавательском составе высших

¹ Статья подготовлена при финансовой поддержке гранта молодым ученым во Владимирской области (Распоряжение правительства Владимирской области № 641-р от 31.08.2023 года).

учебных заведений является существенным препятствием в преемственности передачи знаний. Это приводит к невозможности участия в очень многих программах, в том числе грантовых исследованиях. Спровоцирована эта ситуация была сразу же множеством факторов: девальвацией статуса научно-педагогического работника, сокращением количества бюджетных мест в аспирантуре, закрытием диссертационных советов. В совокупности это имело существенные негативные последствия для формирования кадрового состава системы высшего образования. Эта негативная тенденция не преодолена до настоящего времени и в сегодняшних реалиях уже требует принятия незамедлительных мер. Данная ситуация характерна для всех субъектов Российской Федерации, во Владимирской области она еще усугубляется близостью столичного региона.

В системе высшего образования Владимирской области наблюдается тенденция к сокращению кадрового потенциала научно-педагогических работников. За период с 2017 по 2021 год это сокращение составило более 120 человек (около 10 процентов). В предшествующую пятилетку наблюдалась аналогичная тенденция. Значительно более быстрыми темпами сокращается количество даже не докторов, а кандидатов наук, хотя снижение показателя заметно абсолютно по всем категориям. Данная ситуация свидетельствует о формировании некоторой замкнутости в кадровом потенциале системы высшего образования. Ротация кадрового состава внутри уже имеющихся работников еще имеет место. Если карьера уже сложилась в системе высшего образования, то какая-то часть кандидатов наук задумывается о защите докторской диссертации. Этот показатель достаточно стабильный для системы высшего образования, но тоже имеет тенденцию к сокращению в последний период.

Приход в систему новых сотрудников в существенной степени осложнен. Барьером для пополнения кадров системы высшего образования является защита кандидатской диссертации в новых условиях. Осложнение этого процесса приводит к отказу молодежи рассматривать систему высшего образования в качестве своего дальнейшего трудоустройства. Работа на должностях научно-педагогического состава рассматривается как малоперспективная.

Кроме ученой степени у профессорско-преподавательского состава (ППС) есть еще ученые звания. Параллельно с сокращением общего количества ППС сокращается не только численность кандидатов и докторов наук, но и преподавателей, обладающих учеными званиями доцента и профессора. Некоторое проседание по получению ученых званий наблюдается в последние годы за счет перехода с присвоения ученых званий по кафедрам на новую систему по научным специальностям. У некоторых профессиональных групп внутри ППС возникли серьезные сложности. В первую очередь это коснулось преподавателей общеобразовательных дисциплин, таких как иностранный язык и физическая культура. Последним теперь не понятно, по какой научной специальности им может быть присвоено звание. Не добавляет стабильности системе получения звания и частая смена

перечня журналов, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией. С одной стороны, ученые звания являются системой, существующей параллельно с учеными степенями. Работник высшего учебного заведения может иметь ученую степень кандидата наук, работать на должности доцента и даже не задумываться о получении ученого звания. С другой стороны, ученые звания являются необходимой составляющей для занятия определенных должностей, например, заведующего кафедрой. Поэтому все эти составляющие в рамках системы образования являются достаточно важными моментами. Для стабильного функционирования системы необходимо воспроизводство кадрового состава абсолютно по всем параметрам.

В процентном отношении по ученому званию профессора наблюдается несколько более быстрая тенденция к сокращению. В первую очередь это связано с эффективностью работы системы аспирантуры. Резкое падение количества защищаемых диссертаций делает невозможным для очень многих докторов наук получение звания профессора. Показатель по количеству защищенных аспирантов является обязательным для получения звания профессора. Если ситуация с эффективностью системы аспирантуры не будет меняться, то получение звания профессора в системе высшего образования станет большой редкостью.

Профессорско-преподавательский состав Владимирской области работает в организациях разных форм собственности. Подавляющее большинство трудоустроено в государственных образовательных организациях. Численный состав негосударственных учебных заведений имеет более ярко выраженную тенденцию к сокращению. Обусловлено это существенным уменьшением общего контингента обучающихся в этих организациях. Необходимо отметить, что негосударственные организации системы высшего образования Владимирской области никогда не имели своей системы подготовки кадров высшей квалификации, и восполнять свой кадровый состав они могли только через принятие на работу профессорско-преподавательского состава из государственных вузов. Количество трудоустроенных в негосударственных организациях высшего образования Владимирской области в настоящий момент совсем незначительное – всего 11 человек, из которых 9 являются кандидатами наук, нет ни одного доктора наук.

Таблица 1

Численность профессорско-преподавательского состава организаций высшего образования Владимирской области [2, с. 157]

Численность профессорско-преподавательского персонала (штатный персонал) – всего					
<i>Государственные образовательные организации высшего образования</i>					
доктора наук					
кандидаты наук					

профессора					
доценты					
<i>Негосударственные образовательные организации высшего образования</i>					
имеющие ученую степень кандидата наук					
имеющие ученое звание доцента					

Формирование кадрового потенциала системы высшего образования имеет свою определенную специфику. Главным образом это связано с прохождением определенных этапов и длительностью процесса подготовки специалистов. Система аспирантуры является обязательным звеном в рамках подготовки кадров профессорско-преподавательского состава. От эффективности этой системы во многом зависит стабильность высшего образования в регионе. В условиях отсутствия распределения кадров и достаточно низкой территориальной мобильности населения в Российской Федерации от того, как работает система аспирантуры и докторантуры, зависит не только воспроизводство кадрового состава высших учебных заведений, но и возможность обучения студентов по многим направлениям подготовки в перспективе.

Барьеры формирования кадрового потенциала системы высшего образования следующие.

Трансформация ценностно-трудовых установок в российском обществе. Карьерный рост в системе высшего образования предполагает достаточно длительный процесс подготовки. В общественном сознании, особенно у молодого поколения, длительные траектории не пользуются популярностью. Учитывая, что процесс подготовки профессорско-преподавательского состава за последнее время еще больше удлинился, такой вариант социально-трудовой мобильности в большинстве случаев оказывается за пределами внимания выпускников вузов.

Наличие двух ступеней в системе высшего образования значительным образом усложнило процесс подготовки кадров. Для поступления в аспирантуру бакалавру необходимо еще обязательно закончить магистратуру. Выпускник бакалавриата уже имеет диплом о высшем образовании, но должен два года отучиться в магистратуре и только потом поступать в аспирантуру. Магистратура становится неким выпадающим звеном, барьером для занятия научно-исследовательской деятельностью. Имея на руках диплом о высшем образовании, большинство выпускников бакалавриата устраиваются на работу и реализует себя в практической деятельности. К возможному моменту поступления в аспирантуру многие из них уже бывают неплохо реализованы в трудовой деятельности, и вопрос о продолжении научно-исследовательской деятельности отпадает сам собой. Система специалитета, существовавшая ранее, в большей степени способствовала приходу выпускников в систему аспирантуры.

Резкое сокращение количества бюджетных мест в аспирантуре в последние 10 – 15 лет привело к закономерному сокращению численности аспирантов. Количество бюджетных мест было сокращено в разы, по некоторым направлениям подготовки они иногда просто отсутствуют.

Параллельно с сокращением численности бюджетных мест в аспирантуре шел процесс закрытия диссертационных советов. Возможность защиты диссертации поставлена под большой вопрос. Эта тенденция привела к отказу молодых людей выбирать научно-исследовательскую деятельность в качестве варианта своей социально-трудовой мобильности.

Отсутствие научных школ по ряду направлений в регионе. В системе высшего образования Владимирской области существуют направления, по которым традиционно готовится достаточно много аспирантов. Но этот перечень не является исчерпывающим для формирования кадрового потенциала профессорско-преподавательского состава региона. Даже в советский период не существовало полной самодостаточности в подготовке кадров, но за последние 10 – 15 лет эта ситуация еще более усугубилась.

Определенный провал в подготовке кадров высшей квалификации привел к существенному возрастному разрыву между профессорско-преподавательским составом и студентами, аспирантами и научными руководителями.

Отсутствует должный уровень информированности современного студенчества о возможностях социально-трудовой реализации в научно-педагогической деятельности. Информация в большинстве случаев отсутствует, так как был сформирован определенный временной разрыв. В предшествующие годы выпускники не поступали активно в аспирантуру, поэтому нет накопленного опыта, который мог бы передаваться из уст в уста.

Существенной проблемой является и уровень подготовки самих студентов, который просто не позволяет им заниматься научно-исследовательской деятельностью.

Для ряда направлений подготовки серьезным образом усложняет ситуацию отсутствие материально-технической базы и государственного финансирования научных исследований и разработок на должном уровне.

Система высшего образования Владимирской области в настоящий момент имеет существенные проблемы в формировании кадрового потенциала. Эти проблемы порождены огромным количеством факторов: от девальвации профессии и ценности знаний в обществе до усложнения процесса защиты кандидатской диссертации и сокращения количества бюджетных мест в аспирантуре. Все это в совокупности приводит к сокращению общего количества работников, старению кадров и усложняет процесс формирования кадрового состава на перспективу.

Список литературы

олтунов С. А., Лапыгин Ю. Н. Развитие профессионального образования региона. – Владимир :Владимирский филиал РАНХиГС, 2022. – 241 с.
ладимирская область. Статистический сборник. – Владимир, 2022.

апыгин Ю. Н., Лапыгин Д. Ю. От третьего уровня высшего образования к
у
истратов И. В., Соколова М. В. Социально-трудовая мобильность выпускников
Владимирского филиала РАНХиГС // Роль муниципальных образований в
в стратегическом развитии региональной экономики: материалы XV
Межрегиональной научно-практической конференции по проблемам
региональной экономики (Гутманские чтения) 13 мая 2022 года / под общ. ред.
А. Е. Илларионова. – Владимир : Владимирский филиал РАНХиГС, 2022. –
с

мирнова М. С., Листратов И. В., Юн Д. А. Правовое регулирование
квалификационных требований к профессорско-преподавательскому составу
высших учебных заведений // Юридические исследования. – 2023. – № 3. – С.

е

н

и

/

/

У

ч

е

н

ы

е

з

а

п

и

с

к

и

—

—

№

(

4

6

)

.

—

С