Система высшего образования с необходимостью приспосабливается к изменяющимся условиям, требующим непрерывного развития. Отчетливо заметны существенные изменения государственной политики в сфере образования, развития социальной системы общества и структуры экономики, стремительное развитие информационных технологий, глобализации знания, развитие рынков образовательных услуг, запрос на индивидуальные образовательные траектории от разных групп потребителей образовательных услуг, что приводит необходимости усовершенствования университета и пересмотра способов управления знанием [n3]. Для того, чтобы соответствовать все возрастающим требованиям, ВУЗам необходима подготовка кадрового ресурса, одним из способов формирования которого является кадровый резерв.

Опыт использования кадрового резерва в рамках университета относительно небольшой и насчитывает около 20 лет. Для того, чтобы в полной мере раскрыть суть кадрового резерва посмотрим, как отечественные ученые определяли его значение. А. Я. Кибанов писал, что кадровый резерв – это работники организации, имеющие необходимые знания и навыки, что позволяет в перспективе поставить их на новую должность, заменить сотрудника, либо повысить его должностную позицию [n2]. С этой точки зрения, автор видит кадровый резерв как способ контроля развития и поведения персонала, связанный с системой служебно-профессионального продвижения, мотивацией и стимулированием трудового поведения. Коллектив авторов, состоящий из В. А. Дятлова Т. В. Зайцевой, В. В. Травина и др., представили кадровый резерв как комплекс мер, направленных на развитие персонала, заключающихся в оценивании результативности труда, обучении и ротации кадров [n4]. Из опыта использования кадрового резерва становится очевидно, что он является набором кандидатов, стремящихся занять более высокую должность, обладающих для этого достаточной мотивацией и прошедших необходимое обучение, соответствующее требованиям новой должности. Такого рода кадровая технология, безусловно, способствует повышению кадрового потенциала компании. Что не далеко от понимания кадрового резерва в университете, но обладающего некоторыми особенностями.

Интерес к данной теме возник в связи с недавним открытием в УдГУ собственного кадрового резерва, называемого “школа проектного персонала”. В феврале 2024 г. было проведено анонимное онлайн анкетирование с помощью сервиса яндекс формы с целью узнать характеристики, опыт работы участников, их ожидания и мотивацию, в котором приняли участие 74 человека.

Вернемся к особенностям кадрового резерва университетов. ВУЗы по-разному раскрывают суть и цель формирования кадрового резерва: новый формат для курсов повышения квалификации профессорско-преподавательского состава, группа высокого профессионального потенциала, воспроизводство собственных кадров, площадка начала карьеры[n5]. УдГУ же видит цель кадрового резерва в подготовке проектных команд, обеспечивающих достижения целевой модели университета [n7]. При этом в опросе 82,4% выбрали для себя направление преподавание, 52,2% тиражирование собственного опыта, 40,3% реализацию грантов.

В большинстве случаев подать заявку могут студенты (бакалавры 4 курса и магистранты), преподаватели, сотрудники университета, обладающие достаточными навыками. В основном резерв формируется из кандидатов, имеющих стаж в ВУЗе не более одного-двух лет. Отбор в кадровый резерв производится на основе рекомендаций подразделений (также возможно и самовыдвижение) и портфолио кандидата, потом идет оценка результатов обучения и его работы. Некоторые ВУЗы ставят перед кадровым резервом цели по решению актуальных задач [n3]. Кадровый резерв УдГУ формируется из студентов, молодых преподавателей, исследователей, НПР [n7]. ППС в опросе составляет 39%, 26% относятся к УВП, и не работает в УдГУ 23%. Стаж работы в УдГУ отсутствует у 26% опрошенных, менее одного года - 28%, от одного года до трех лет - 24%.

Потребность в подготовленных кадрах можно наблюдать в административной сфере, где необходимы обученные управленцы; в сфере преподавания - при замене уходящих на пенсию преподавателей или ставящихся на новые направления и предметы, которые также должны быть готовы качественно выполнять свою работу; или в исследовательской сфере - способные покрывать потребности как университета, так и региона [n3]. УдГУ здесь, в основном, сконцентрирован на подготовке преподавателей и проектного персонала [n7].

Основными мотивациями пребывания в кадровом резерве с последующим трудоустройством являются: возможность саморазвития и карьерного роста, организация мероприятий, направленных на развитие навыков и наработку опыта резерва, привлечение резерва к участию в реализации научно-исследовательской работы, возможность трудоустройства в ВУЗе [n6]. В опросе возможность профессионального развития отметили 56,2%, работу в творческом коллективе – 52,7%, свободный график работы – 50,7%, возможность карьерного роста – 48,6%.

Таким образом, можно наблюдать, что технику кадрового резерва ВУЗы за небольшой срок использования смогли приспособить под свои особенности. В УдГУ, опираясь на опыт других университетов, была подготовлена школа проектного персонала, что в будущем поможет в реализации программы «Приоритет-2030». Также это будет способствовать развитию кадрового потенциала университета.

Список литературы:

1. Багдасарьян И.С., Сочнева Е.Н. Кадровый резерв как инструмент выработки управленческих решений в университете // Университетское управление: практика и анализ. 2017. №2. С. 122-130.

2. Базаров Т. О Федеральном резерве управленческих кадров // Управление персоналом. 2009. № 14. С. 20-23.

3. Дзевановская, Д Д. Особенности формирования кадрового резерва в университете // Молодой ученый. 2015. № 10 (90). — С. 627-630. — URL: https://moluch.ru/archive/90/18534/ (дата обращения: 27.02.2024).

4. Другова Е.А. Управление персоналом в университетах // Университетское управление: практика и анализ. 2015. № 4. С. 129-132.

5. Могилёвкин Е.А., Новгородов А.С. Особенности формирования кадрового резерва в университете в условиях реформирования системы высшего образования в России // Высшее образование сегодня. 2015. № 1. С. 40-44.

6. Леднева С.А. Мотивация трудовой деятельности молодых преподавателей и работа с молодежным кадровым резервом в ВУЗе // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2018. №2. С. 142–149.

7. Положение о школе проектного персонала от 26.12.2023 г. № 14 // ФГБОУ ВО «УдГУ».