

ТЕНДЕНЦИИ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА БЕЛОРУССКОГО ТОРГОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ

В статье проводится количественно-качественная оценка кадрового потенциала учреждения образования «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации» и рассматриваются проблемы его развития на современном этапе.

The article provides a quantitative and qualitative evaluation of human resources of Educational Institution “Belarusian Trade and Economics University of Consumer Cooperatives” and examines its development problems at the present stage.

Ключевые слова: учреждение высшего образования; Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации; кадровый потенциал; профессорско-преподавательский состав; анализ; планирование.

Key words: higher education institution; Belarusian Trade and Economics University of Consumer Cooperatives; human resources; academic teaching staff; analysis; planning.

Успешное функционирование современного учреждения высшего образования на рынке образовательных услуг в значительной мере детерминировано кадровым потенциалом, обладающим высоким уровнем профессиональной компетентности и способностей к внедрению инноваций. В этой связи вопросы идентификации и оценки кадровой составляющей потенциала университетов, в том числе учреждения образования «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации» (БТЭУ), приобретают важное значение для выявления направлений оптимизации формирования кадров и в целом повышения эффективности управленческой деятельности учреждений высшего образования (УВО).

Персонал любого учреждения высшего образования, в первую очередь профессорско-преподавательский состав (ППС), представляет собой кадровый субпотенциал общих ресурсов деятельности УВО. При этом опыт и профессионализм кадрового состава оказывает самое непосредственное влияние на качество образовательных услуг УВО. Тенденции развития кадрового потенциала учреждения высшего образования являются отражением воздействия целого ряда внешних факторов, как благоприятных, так и оказывающих негативное влияние на устойчивость функционирования УВО на рынке образовательных услуг. Деятельность Белорусского торгово-экономического университета потребительской кооперации также осуществляется в тесной взаимосвязи с окружающей средой, включающей взаимодействие с Министерством образования Республики Беларусь, системой потребительской кооперации в силу принадлежности к ней БТЭУ, другими субъектами хозяйствования отраслей национальной экономики, учреждениями образования кооперативного кластера и сетевого университета «Кооперация». Кроме того, на функционирование университета колоссальное влияние оказывает демографическая ситуация в стране и в Гомельском регионе.

Оценка динамики общей численности работающих в университете (включая численность профессорско-преподавательского состава) показала, что за период 2016–2020 гг. штатная численность сократилась на 48,0%, фактическая численность работающих – на 42,5%, численность ППС с учетом руководящего состава – на 42,9%, численность ППС, имеющих ученые степени и звания – на 28%. Данная общая и негативная, в определенном смысле, тенденция показателей к снижению имеет преимущественно объективные причины.

Так, одной из задач кадровой политики Белкоопсоюза является определение потребности в квалифицированных кадровых ресурсах: формирование исходя из потребностей на основе заявок организаций потребительской кооперации заказа на подготовку кадров, в том числе по

новым перспективным специальностям, определение по годам объемов подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников. Реализация данной задачи привела к тому, что целевой заказ кооперативных организаций на подготовку специалистов в университете из года в год снижается ввиду объективного перманентного сокращения потребности в кадрах. Это связано с изменением внешней среды, в которой осуществляет свою деятельность потребительская кооперация, в том числе негативными демографическими тенденциями в зоне ее деятельности (сельской местности), а также значительным усилением конкуренции на рынке товаров и услуг. В результате потребительская кооперация постепенно утрачивает долю рынка, а вместе с тем снижается и общая численность занятых. Так, за период с 2016 по 2020 гг. списочная численность работающих в системе сократилась на 32,25 тыс. чел., или на 42% [1, с. 2]. Как следствие, динамика выпуска студентов, обучавшихся за счет средств организаций потребительской кооперации по очной и заочной формам получения высшего образования I степени (II степень не принималась во внимание ввиду незначительных цифр обучавшихся), демонстрирует достаточно значительное сокращение. Базисный темп изменения выпуска за счет средств кооперативных организаций в 2020 г. по отношению к 2016 г. составил 50,9%.

Следует отметить, что аналогичный показатель по общему выпуску студентов I степени за тот же период времени имеет еще более низкое значение – 44,5%. Это свидетельствует о том, что значительное влияние на общую численность студентов университета оказывает численность обучающихся по договорам с физическими и юридическими лицами, большая часть которых – жители г. Гомеля и Гомельской области (78,3% – в 2020 г.). При этом демографическая ситуация в регионе имеет тенденцию к ухудшению. Так, численность населения Гомельской области, по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь, за последние 5 лет уменьшилась на 1,8%, или на 25,9 тыс. чел., – с 1 412,7 тыс. чел. в 2016 г. до 1 386,8 тыс. чел. в 2020 г. [2], а этот фактор играет первостепенную роль в формировании контингента региональных учреждений высшего образования, включая БГЭУ.

Тенденция изменения количественных (экстенсивных) показателей, касающихся численности работающих в БГЭУ, коррелирует с общей динамической закономерностью в целом по системе Министерства образования Республики Беларусь, где наблюдается аналогичная тенденция перманентного сокращения численности профессорско-преподавательского состава – в 2019 году по сравнению с 2016 г. на 7,8% (таблица 1).

Таблица 1 – Численность профессорско-преподавательского состава по системе Министерства образования Республики Беларусь за 2016–2019 гг. (на начало учебного года), чел.

Показатели	Учебные годы				2019/20 к 2016/17, %
	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	
Численность основного (штатного) персонала, всего	21 623	20 871	20 256	19 943	92,2
Из них имеют:					
ученую степень:					
доктора наук	1 337	1 338	1 318	1 308	97,8
кандидата наук	8 505	8 368	8 264	8 118	95,4
ученое звание:					
профессора	1 179	1 175	1 157	1 147	97,3
доцента	7 318	7 220	7 148	7 107	97,1
Примечание – Источник [3, с. 108].					

В политике управления кадрами при всей значимости абсолютных показателей численности персонала наиболее важным представляется качественный состав преподавателей, так как именно этот аспект определяет уровень способностей и профессиональных знаний, который говорит о соответствии ППС университета требованиям предоставлять качественные образовательные услуги.

Наиболее полная и критичная внешняя оценка деятельности УВО, в том числе анализ кадрового потенциала, осуществляется Департаментом контроля качества образования Министерства образования Республики Беларусь. При этом выделяется ряд критериев, связанных с кадровым обеспечением образовательного процесса, выполнение или невыполнение которых непосредственным образом оказывает влияние на выводы комиссии о соответствии УВО статусу университета. Результаты аккредитации Белорусского торгово-экономического университета, проведенной в марте–апреле 2021 г. указанным контролирующим органом, позволяют сделать выводы о достаточно эффективной кадровой политике БГЭУ. Соответствие показателей

университета нормативным критериальным значениям по кадровому обеспечению представлено в таблице 2.

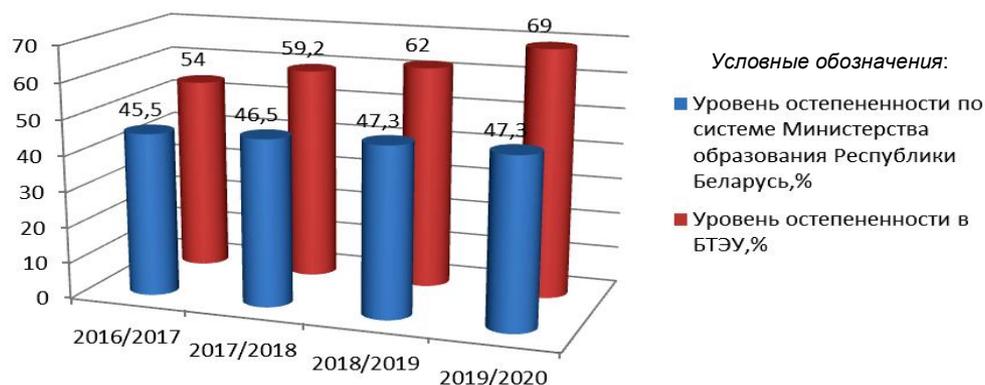
Таблица 2 – Критерии оценки соответствия показателей БТЭУ базовому статусу УВО, раздел «Кадры» (на 28 марта 2021 г.)

Показатель и его нормативное значение	Требования к статусу университета	Значение показателя БТЭУ
1. Преподаватели, работающие на постоянной основе, выполняют не менее 50% учебной нагрузки, %	+	92,0
2. Педагогическую подготовку имеют не менее 80% преподавателей, работающих на постоянной основе, %	+	99,0
3. Наличие у преподавателей, работающих на постоянной основе, ученых и почетных степеней и званий: не менее 40%, %	+	64,7
4. Число студентов дневной формы обучения на одного доктора наук, работающего на постоянной основе или по совместительству: не более 200, чел.	+	67
5. Количество преподавателей, прошедших повышение квалификации за последние 3 года: не менее 60%, %	+	87,3
Примечание – Источник [4].		

Данные таблицы 2 свидетельствуют о том, что качественный состав преподавателей университета в полной мере соответствует необходимым требованиям и задачам, направленным на обеспечение подготовки высококвалифицированных специалистов, востребованных в реальном секторе экономики. Все фактические значения показателей в университете значительно опережают нормативный уровень.

Отдельно представляется целесообразным оценить динамику такого качественного критерия (№ 3), как наличие у преподавателей, работающих на постоянной основе, ученых степеней и званий. Удельный вес преподавателей, имеющих ученые степени и звания, или так называемый уровень острепененности профессорско-преподавательского состава в БТЭУ на протяжении последних лет составлял более 60%, значительно опережая среднереспубликанский показатель – в 2019 г. на 21,7 процентного пункта. Базисный темп роста данного показателя в 2019 г. по сравнению с 2016 г. в университете в 1,2 раза выше аналогичного показателя по системе Министерства образования Республики Беларусь, что позволяет говорить о значительном «запасе прочности» профессорско-преподавательского состава БТЭУ на среднесрочную перспективу (рисунок).

Динамика удельного веса преподавателей с учеными степенями и званиями, работающих на постоянной основе по системе Министерства образования Республики Беларусь и в БТЭУ



Примечание – Источник – таблица 1.

Среди качественных показателей, характеризующих кадровый потенциал УВО, следует выделить важный индикатор – средний возраст профессорско-преподавательского состава, составляющий в настоящее время в БТЭУ 52,1 года, в том числе преподавателей, имеющих ученые степени – 53,8 лет. Здесь следует иметь в виду, что сфера образования в этом отношении имеет специфику по сравнению с другими отраслями национальной экономики. Если в целом по стране средний возраст работающего составляет 42,3 года [5, с. 100], то в сфере высшего образования среди ППС эта планка составляет 48 лет, в том числе у преподавателей, имеющих ученые степени – 53,5 лет, что сопоставимо с уровнем данного показателя в БТЭУ (рассчитано на основании источника [5, с. 144]).

Возрастное распределение профессорско-преподавательского состава соответствует общереспубликанской негативной тенденции «старения» кадров не только в сфере образования, но и по стране в целом. За последние 5 лет удельный вес ППС университета по укрупненным группам изменился следующим образом: до 39 лет – сократился на 8,8 процентного пункта и составил в 2020 г. 10,4%; от 40 до 59 лет – снизился на 2,8 процентного пункта и составил в 2020 г. 64,4%; свыше 60 лет – увеличился на 11,6 процентного пункта и составил на конец 2020 г. 25,2%. По аналогичным возрастным группам по виду деятельности «Образование» по Республике Беларусь удельный вес работающих на начало 2020 г. составил 36,4, 38,3 и 25,3% соответственно [5, с. 103]. Таким образом, если по категории работающих свыше 60 лет доля ППС в университете и работающих в сфере образования по стране практически одинакова, то преобладание в БТЭУ кадров в среднем возрасте – от 40 до 59 лет, т. е. лиц, уже обладающих значительным профессиональным опытом и компетенциями, заметно превышает уровень данной возрастной категории в среднем по стране.

Оценивая показатель среднего возраста персонала, руководство университета отчетливо осознает необходимость решения проблемы омоложения кадров. Несмотря на высокий удельный вес преподавателей с учеными степенями и званиями в настоящий момент, в не очень далекой перспективе возникнет необходимость в замещении постепенно выбывающих в связи с возрастом преподавателей.

В этой связи весьма актуальной представляется задача укомплектования кафедр молодыми специалистами, в первую очередь из выпускников университета, что обеспечит возможность нормального функционирования университета в будущем.

Решение задачи омоложения кадров соответствует целям и задачам, обозначенным в Программе развития учреждения образования «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации» на 2021–2025 гг. (далее – Программа). Программой установлены стратегические приоритеты развития университета, достижение которых, по сути, основано на эффективной системе управления персоналом.

В числе механизмов достижения приоритета 6 Программы «Развитие ресурсного потенциала университета» в сфере развития и эффективного использования кадрового потенциала выделены следующие: омоложение профессорско-преподавательского состава; выявление и поддержка одаренной студенческой молодежи, мотивирование к обучению в магистратуре для дальнейшей работы в университете; работа с руководящими кадрами университета в соответствии с Положением об организации работы с руководящими кадрами в системе потребительской кооперации (утв. постановлением Правления Белкоопсоюза от 4 сентября 2017 г. № 214); привлечение к образовательному процессу кадрового потенциала зарубежных университетов-партнеров; оказание помощи в трудоустройстве выпускников университета, обучающихся по индивидуальным договорам на платной основе; проведение аттестации руководителей и специалистов в соответствии с установленной периодичностью, направленной на совершенствование подбора, расстановки, использования кадров, повышение уровня профессиональных знаний, квалификации и качества работы, создание резерва кадров для выдвижения на вышестоящие должности; регулярное и своевременное повышение квалификации сотрудниками и профессорско-преподавательским составом [6, с. 31].

Следует заметить, что руководство университета заинтересовано не только в оценке кадрового потенциала, но также и в независимой агрегированной оценке собственной деятельности со стороны ППС и сотрудников по принципу обратной связи.

В БТЭУ ежегодно проводится SWOT-анализ деятельности университета под координацией отдела стратегического планирования и анализа, где в состав экспертов включаются сотрудники ректората, структурных подразделений, профессорско-преподавательский состав. При этом производится оценка значимости влияния на конечные результаты факторов, отражающих как сильные, так и слабые стороны деятельности университета.

SWOT-анализ деятельности БТЭУ, проведенный в 2020 г., показал, что сильные стороны в функционировании университета, т. е. его конкурентные преимущества, безусловно определяются высоким уровнем квалификации персонала, включая профессорско-преподавательский состав.

Понимание и удовлетворение текущих и будущих ожиданий работников является важным фактором успешного функционирования УВО. Оценка удовлетворенности кадров способствует формированию объективной информации о состоянии персонала не только с количественной, но и с качественной стороны, что, соответственно, способствует принятию взвешенных решений относительно дальнейшей кадровой политики в университете. Анализ результатов

оценки удовлетворенности кадров за 2020 г. показал, что персонал БТЭУ в целом отражает хорошую степень удовлетворенности качеством внутренней, в том числе образовательной, среды университета. Комплексный показатель удовлетворенности сотрудников университета находится на уровне 77,18%.

Анализ анкетирования профессорско-преподавательского состава за 2020 г. показал, что профессорско-преподавательский состав университета достаточно высоко оценивает те индикаторы, управление которыми входит в непосредственную компетенцию руководства университета. Комплексный показатель удовлетворенности ППС за 2020 г. составил 75,54%.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в БТЭУ создана и развивается работоспособная система управления персоналом, позволяющая успешно решать задачи, стоящие перед современным университетом.

Стратегическая цель кадровой политики университета в настоящее время и в будущем направлена на динамическое развитие, работоспособность системы управления персоналом, отвечающей современным требованиям в области менеджмента человеческих ресурсов и позволяющей университету своевременно реагировать на вызовы и изменения на рынке образовательных услуг.

Список использованной литературы

1. **Ефименко, В.** Кадры решают все / В. Ефименко // Вести потребкооп. – 2021. – № 3 (991). – С. 2, 4.

2. **Национальный** статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/naselenie-i-migratsiya/naselenie/godovye-dannye/>. – Дата доступа : 28.06.2021.

3. **Республика** Беларусь: статистический ежегодник 2020 [Электронный ресурс] / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь. – Минск, 2020. – Режим доступа : https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_18023/. – Дата доступа : 21.06.2021.

4. **Об утверждении** и введении в действие руководящего документа Республики Беларусь «Система стандартов в сфере образования. Система оценки соответствия. Порядок предоставления статусов высшим учебным заведениям» : постановление М-ва образования Респ. Беларусь от 28 февр. 2001 г. № 16 // КонсультантПлюс: Беларусь. Технология 3000 / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

5. **Труд** и занятость в Республике Беларусь : стат. сб. [Электронный ресурс] / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь. – Минск, 2020. – Режим доступа : https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_18061/. – Дата доступа : 21.06. 2021.

6. **Программа** развития учреждения образования «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации» на 2021–2025 годы : одобр. на заседании совета ун-та от 29 дек. 2020 г., прот. № 5 : утв. Пред. Правления Белкоопсоюза 26 марта 2021 г. – Гомель : Бел. торгово-экон. ун-т потребит. кооп. – 99 с.