

Содержание:

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность изучения темы кадровой стратегии в высшем учебном заведении базируется на проблематике современного высшего образования. Анализ деятельности вузов и их филиалов за последние 10 лет показывает, что темпы роста численности образовательных учреждений и открытие в них новых образовательных программ, в значительной степени отличаются от темпов роста кадрового потенциала вузов.

Современные подходы к управлению кадровым ресурсом основаны на создании оптимальных условий для формирования кадрового потенциала и способах его эффективного использования. От нахождения правильного решения вопроса использования кадрового ресурса во многом зависит прогрессивный потенциал инновационного становления высшего профессионального образования.

В условиях снижения финансовой поддержки государством деятельности вузов, на фоне нехватки профессорско-преподавательского состава и резкого снижения их благосостояния, администрация многих вузов, с одной стороны, была вынуждена увеличивать объем учебной работы за ставку заработной платы и изыскивать дополнительные финансовые стимулы для сохранения основного штатного состава. С другой стороны, для обеспечения учебного процесса стали активней привлекать ведущих специалистов предприятий и организаций (заказчиков специалистов), а также преподавателей из других вузов.

Таким образом, очевидно определение проблемного поля развития современного университета, в котором существенная роль принадлежит формированию планирования кадрового резерва молодых сотрудников и изучению мотивов его становления и сохранения.

Объект исследования: кадровая стратегия в бюджетном учреждении высшего образования.

Предмет исследования: методы и технологии влияния кадровой стратегии на работу службы персонала.

Цель исследования: изучить практику влияния кадровой стратегии организации на работу службы персонала на примере ТИ(ф) ФГАОУ ВПО «СВФУ им. М.К Амосова».

Задачи исследования:

1. Рассмотреть теоретические основы понятия системы формирования кадровых ресурсов.
2. Проанализировать деятельность ТИ(ф) ФГАОУ ВПО «СВФУ им. М.К Амосова»;
3. Провести оценку кадрового состава ТИ(ф) ФГАОУ ВПО «СВФУ им. М.К Амосова»;
4. Изучить особенности кадровой стратегии в университете;
5. Предложить рекомендации по совершенствованию методов кадровой стратегии в ТИ(ф) ФГАОУ ВПО «СВФУ им. М.К Амосова».

Методы исследования: анализ научной литературы и нормативно-правовой базы, анализ опыта российских и зарубежных вузов по проблеме исследования; анализ нормативно-правовой базы ТИ(ф) ФГАОУ ВПО «СВФУ им. М.К Амосова» и центрального университета, анализ кадрового делопроизводства, обобщение, методы математической обработки данных.

Работа включает в себя введение, две главы, заключение и список литературы

1. Теоретические аспекты системы формирования кадровых ресурсов организации

1.1 Кадры в системе управления организацией

До настоящего момента понятие "управление персоналом" на практике отсутствовало. Существовала подсистема управления кадрами - отдел кадров.

Тем и менее, функцию управления кадрами выполняли руководители подразделения в каждой организации.

Управляющие персоналом - это самостоятельная группа профессиональных специалистов-менеджеров, главные цели которых - повышение производственной,

творческой отдачи и активности персонала, разработка и реализация программы развития кадров.

Главная задача управления человеческими ресурсами - эффективное использование способностей сотрудников организации.

К каждому сотруднику необходимо применять индивидуальный подход, раскрывать его способности, улучшать их. При этом должно сохраняться здоровье каждого человека [4, с.65].

В управлении человеческими ресурсами предприятия виды деятельности взаимосвязаны между собой: установление потребностей сотрудников различной квалификации; анализ рынка труда; подбор и адаптация персонала; анализ затрат и результатов труда; управление производительностью труда; планирование карьеры сотрудников фирмы, их профессионального и административного роста; установление оптимальных соотношений между количеством единиц оборудования и численностью персонала различных групп; участие в проведении тарифных переговоров между представителями работодателей и работников; профилактика и ликвидация конфликтов.

Современное становление рынка с каждым днём всё больше делает акцент на человеческие ресурсы, делая их главной проблемой в эффективной работе каждой организации. Невозможно не согласиться с тем, что кадры решают всё. Именно от них зависит насколько успешным будет будущее развитие предприятия.

Всё это ставит вопрос о перестройке кадровой работы. Весь научнотехнический прогресс оказывается в зависимости от участия в процессах производства всех работников: от рабочего до директора [5, с.75].

Квалификация кадров самое главное в любом производственном процессе. Без опытных, грамотных, обученных сотрудников ни одна организация не сможет достичь своих целей .

Вся социальная, экономическая, политическая ситуация в России способствует тому, чтобы пересматривать кадровую политику. Направить её осознание научного подхода к ней.

Поэтому это всё делает роль специалиста по управлению персоналом главным звеном в эффективности организации в целом.

Именно от него зависит тщательный отбор персонала, дальнейшее обучение, и правильное использование человеческих ресурсов.

Все эти задачи, поставленные перед специалистом, оказываются невозможными в реализации в рамках традиционной работы.

Говоря об успешной практике специалиста по управлению персоналом, необходимо подчеркнуть важность сохранения корпоративной культуры.

Не для кого не секрет, что сильно снижает эффективность работников - конфликты. И как мы знаем, конфликтов без людей не бывает.

И если часто их предотвратить невозможно, то сгладить вполне. Поэтому специалисту важно помнить о следующем.

Своевременная диагностика - чем раньше распознаются сигналы, тем больше шансов разрешить всё с наименьшими потерями.

Чем бы в итоге конфликт не закончился, на эффективности предприятия это сказываться не должно, и специалисту по персоналу необходимо помогать в этом.

Не менее важно управленцу помнить об этике. Без знания этики руководителя невозможно эффективно поощрять, мотивировать, стимулировать подчинённых.

Даже критика должна быть конструктивной - без обид.

Современному управленцу необходимо постоянно поддерживать обратную связь. Все результаты труда сотрудников должны оцениваться, все достижения - поощряться.

Важно каждому работнику давать возможность отвечать за свои результаты работы самостоятельно, это значительно повышает его значимость и эффективность в целом.

Для работников важно осознавать возможности своего профессионального и карьерного роста, без этого мотивация будет практически нулевой.

Неплохо было бы подключать сотрудников к составлению их графика работы - таким образом они наглядно могут наблюдать что ожидает от них компания, сколько сил им необходимо вложить в работу, затратить времени и т.д. Успешное управление работниками - это предоставление возможности прочувствовать всю ответственность ими самостоятельно. Также не нужно управленцам забывать о

похвале. Она как наркотик, побуждает тех, кто её получил, приложить ещё больше усилий [5, с.76].

Признание и похвала сотрудников даже в малейших достижениях способствует увеличению их эффективности, и приумножает их трудовые усилия.

Призвание заслуг - это присоединение сотрудника на свою сторону. После этого намного проще вести его за собой, воздействовать на него. Такой сотрудник заведомо находится в доверительных отношениях с вами.

Корпоративная культура — это также и адаптация сотрудников. В современных коллективах молодые работники имеют значимое количество собственных ценностей, и объединением их необходимо как раз заниматься управленцам. Считается, что сотрудник приходит в Компанию, а уходит от Руководителя.

Да, так и есть на самом деле. Как и в школах, университетах, дома, в обществе, так и на работе, на человека воздействуют. На работе многое зависит от того, в какую среду он попадает. И ещё больше зависит от того, какой руководитель в данной компании [8, с.12].

Если управленец не осознаёт, что больше половины его усилий и времени нужно уделять взаимодействию с каждым сотрудником, заниматься их мотивацией, развитием, то не сможет эффективно выполнять свои задачи. Безусловно, службе персонала, просто необходимо обучать руководителей правильно адаптировать своих сотрудников. Поэтому на практике управленцам важно применять различные кейсы, обучение, игры.

Таким образом, можно сделать вывод, что основным ресурсом организации является персонал. Специалист по управлению персоналом сначала воздействует на сотрудников, а затем с помощью них, воздействует на различные процессы деятельности организации. С помощью системы управления персоналом обеспечивается совершенствование способов работы с сотрудниками.

1.2 Типы кадровой политики и этапы ее построения

Успех любой организации, как производственного предприятия, так и других муниципальных, государственных и образовательных учреждений, зависит от

людей, которые выполняют работу, а как следствие - поддержка жизнедеятельности организации. Подбор, ведение, координация и контроль сотрудников регулируется кадровой политикой, а осуществляется административным персоналом.

Кадровая политика - совокупность задач, принципов и общих целей, которые определяют содержание и направления работы с сотрудниками организации. Через кадровую политику реализуется осуществление задач и целей управления персоналом организации, поэтому она считается ядром системы управления персоналом. Кадровая политика организации формируется административным ресурсом, реализуется кадровой службой и администрацией в процессе выполнения её сотрудниками своих производственных функций.

Кадровая политика реализуется через нормативно-правовые акты и следующие документы:

- правила внутреннего распорядка,
- коллективный договор.

В рамках кадровой политики также выделяют определенные виды, которые можно распределить на 2 основных направления [8, с.14]:

- По масштабам кадровых мероприятий.
- По степени открытости.

Первое базисное основание может быть взаимосвязано со степенью осознанности тех нормативов и правил, лежащих в базе организационно-кадровых мероприятий, и связанной с этой степенью непосредственного воздействия административного отдела на кадровую обстановку предприятия. По данному основанию можно выделить следующие виды кадровой политики:

- превентивная;
- активная;
- пассивная;
- реактивная.

Существующие предположения о пассивной политике кажутся нелогичными. Одновременно исследователи часто сталкиваются с проблемой, в которой администрация предприятия не обладает достаточной выраженной программы мероприятий в отношении трудовых кадров, а кадровая работа заключается в минимизации негативных последствий. Таким предприятиям характерно отсутствие прогноза кадровых потребностей, диагностики кадровой обстановки в организации, средств оценки кадров и их труда. Администрация кадровой политики в подобных ситуациях осуществляет работу в режиме экстренного реагирования на существующие конфликтные ситуации, стремящиеся к погашению проблем всеми доступными средствами, обычно без базовых целей поиска причин и возможных последствий.

Реактивная кадровая политика

В основании данной политики администрация организации реализует контроль признаков отрицательного состояния в работе с кадрами, причинами и ситуацией развития проблемной ситуации: возникновение проблемных ситуаций, недостаток квалифицированного трудового персонала для осуществления предстоящих задач, отсутствие мотивации к высокопроизводительному труду. Административный аппарат организации осуществляет мероприятия по минимизации кризиса, направленно на анализ и оценку причин, приводящих к возникновению кадровых проблем. Кадровые отделы подобных организаций зачастую располагают базой диагностики реальной обстановки и соответствующей неотложной помощи. Нередко в планах развития организации кадровые проблемы можно выделить и рассматриваются специально, с основными трудностями сталкиваются при среднесрочном прогнозировании.

Превентивная кадровая политика.

В оригинальном значении термина «политика» возникает только в тех случаях, когда администрация организации (предприятия) имеет обоснованные прогнозы развития существующей обстановки. В то же время предприятие, которое характеризуется присутствием превентивной кадровой политики, не имеет средств для влияния на нее. Кадровая служба подобных предприятий располагает не только средствами диагностики трудового персонала, но и прогнозирования кадровой обстановки на среднесрочный период. В планах по развитию предприятия содержатся краткосрочный и среднесрочный планы потребности в сотрудниках, как качественный, так и количественный, а также сформулированы цели и задачи по развитию трудовых кадров. Основная проблема таких

предприятий - разработка и корректировка целевых кадровых программ [9, с.25].

Активная кадровая политика.

Если администрация обладает не только планами, но и средствами воздействия на обстановку, а кадровый отдел способен разрабатывать антикризисные кадровые планы, проводить постоянный анализ обстановки и корректировать реализацию целевых программ в соответствии с параметрами внешней и внутренней обстановки, то можно рассуждать о подлинно активной политике.

Механизмы, которые может использовать администрация в анализе обстановки, которые приводят к тому, что основания для планирования программ могут быть как рациональными (осознаваемыми), так и нерациональными (слабо поддающимися стандартизации и описанию).

В соответствии с вышесказанным можно выделить два основных подвида активной кадровой политики: рациональную и авантюристическую.

Виды кадровой политики по степени открытости

Другим основанием для определения кадровых политик возможна принципиальная направленность на трудовой коллектив организации или на внешние кадры, степень открытости по отношению к внешней среде при формировании кадрового состава. По данному основанию в классике выделяют два базовых типа кадровой политики: открытый и закрытый.

Открытый тип представлен тем, что предприятие полностью открыто («прозрачно») для своих потенциальных кадров на всех уровнях, есть возможность начинать работу с самых «низших» должностей, так и с должностей администрации. Предприятие готово нанять любого, если у него есть необходимая квалификация, без обязательного опыта работы на этом предприятии [13, с.101].

Закрытый тип представлен тем, что предприятие стремится к принятию кадров лишь с низших уровней, а ротация базируется на сотрудниках предприятия. Закрытая кадровая политика приоритетна для организаций, направленных на реализацию определенной корпоративной атмосферы, создание особого ощущения причастности. Такие организации зачастую работают с постоянной проблемой недостатка трудовых кадров.

Если организация заинтересована в том, чтобы кадровая политика проводилась осознанно, то необходимо осуществить ряд этапов по ее проектированию.

Этап 1. Нормирование. Цель – согласование принципов и целей работы с персоналом с принципами и целями организации в целом, стратегией и этапом ее развития. Необходимо провести анализ корпоративной культуры, стратегии этапа развития организации, спрогнозировать возможные изменения, конкретизировать образ желаемого сотрудника, пути его формирования и цели работы с персоналом. Например, целесообразно описать требования к сотруднику организации, принципы его существования в организации, возможности карьерного роста, требования к развитию определенных способностей и т.д.

Этап 2. Программирование. Цель – разработка программ, путей достижения целей кадровой работы, конкретизированных с учетом нынешних условий и возможных изменений ситуации. Необходимо построить систему процедур и мероприятий по достижению целей, своего рода кадровых технологий, заключенных в документах, формах, и обязательно с учетом как нынешнего состояния, так и возможных изменений. Существенный параметр, оказывающий влияние на разработку таких программ – представление о приемлемых инструментах и способах воздействия, их согласование с ценностями организации. Например, в ситуации закрытой кадровой политики нелогично разрабатывать и использовать программы интенсивного набора персонала через кадровые агентства, СМИ. В этом случае при наборе персонала важно обращать внимание на знакомых своих сотрудников, учащихся корпоративных учебных заведений.

Этап 3. Мониторинг персонала. Цель – разработка процедур диагностики и прогнозирования кадровой ситуации. Необходимо выделить индикаторы состояния кадрового потенциала, разработать программу постоянной диагностики и механизм выработки конкретных мер по развитию и использованию знаний, умений и навыков персонала. Целесообразны оценка эффективности кадровых программ и разработка методики их оценки. Для предприятий, проводящих постоянный мониторинг персонала, множество отдельных программ кадровой работы (оценка и аттестация, планирование карьеры, поддержание эффективного рабочего климата, планирование карьеры и т.д.) включаются в единую систему внутренне связанных задач, способов диагностики и воздействия, способов принятия и реализации решений. В таком случае можно говорить о существовании кадровой политики как инструменте управления предприятием [8, с.104].

Таким образом, кадровая политика основана на обеспечении всех функциональных подсистем организации необходимыми работниками с определённым уровнем компетентности, а также обеспечивать своевременное обновление и сохранение количественного и качественного состава кадров и его развития в соответствии с

потребностями организации, требованиями действующего законодательства, состоянием рынка труда. Она включает основополагающие принципы, составляющие основы набора, отбора и распределения персонала, его использования, обучения, переобучения, повышения квалификации и, наконец, увольнения. Т. е. кадровая политика является целенаправленной деятельностью по созданию трудового коллектива, которая наилучшим образом способствовала бы совмещению целей и приоритетов предприятия и его работников.

2. Анализ кадровой стратегии на примере ТИ(ф) ФГАОУ ВПО «СВФУ им. М.К Амосова»

2.1. Характеристика деятельности предприятия

Объектом исследования в работе является ТИ (ф) ФГАОУ ВПО СВФУ – структурное подразделение Северо-Восточного федерального университета имени М.К. Аммосова.

Образовательное учреждение «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» создан распоряжением Правительства РФ от 02.04.2010 г. № 499-р, приказом МОиН РФ от 26.04.2010 г. № 435.

Основным нормативным актом локального значения, регулирующим деятельность образовательного учреждения, является Устав федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» (далее - СВФУ), принятый конференцией научно-педагогических работников, а также представителей других категорий работников и обучающихся 01 марта 2011 года (протокол № 1) и утвержден приказом Министерства образования и науки РФ от 21 июня 2011 года № 2038.

Институт в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Типовым положением об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации, другими федеральными законами, нормативными актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, Министерства

образования и науки Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, Уставом СВФУ, Положением об Институте и локальными актами.

Локальным нормативным актом Технического института, также регламентирующим его деятельность, является утвержденное 22.06.2010 г. Положение о Техническом институте.

Руководителем института является директор ТИ (ф) СВФУ - к.г.-м.н. Павлов Сергей Степанович, действующий на основании Положения о ТИ (ф) СВФУ, доверенности ректора СВФУ от 20.11.2016 г. № 14 АА 0666794 (срок действия до 31.12.2017).

Образовательная деятельность Института осуществляется в соответствии с лицензией Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки, выданной 08 октября 2012 года, регистрационный № 0388, серия 9ОЛ01 № 0000425. Срок окончания действия лицензии – бессрочно.

ТИ (ф) СВФУ имеет право на ведение образовательной деятельности по:

- специальностям высшего профессионального образования с присвоением квалификации по коду 65;
- направлениям подготовки высшего профессионального образования с присвоением квалификации по коду 62.
- образовательным программам профессиональной подготовки;
- основным и дополнительным общеобразовательным программам;
- программам дополнительного профессионального образования.

Свидетельство о государственной аккредитации вуза (с Приложениями) выдано Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки на срок до 15 декабря 2017 года, рег. № 1585 от 26.12.2011 г., серия ВВ № 001602.

Свидетельство о внесении записи в Единый государственный реестр юридических лиц, серия 14 № 001849873, зарегистрировано Межрайонной инспекцией Федеральной налоговой службы № 5 от 09 июня 2010 года.

Управление Институтом осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, типовыми положениями об образовательном учреждении высшего профессионального образования и о филиале высшего учебного заведения, Уставом СВФУ и Положением о ТИ (ф) СВФУ.

Формами коллегиального управления Институтом являются: конференция научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и

обучающихся, Ученый совет Института, другие формы управления, применяемые в установленном учредителем порядке.

На конференции Института избирается Ученый совет Института, комиссия по трудовым спорам, утверждаются правила внутреннего распорядка, принимается коллективный договор.

Общее руководство Институту осуществляет выборный представительный орган – Ученый совет Института, который создается по решению Ученого совета СВФУ.

В состав Ученого совета входят по должности: директор, который является его председателем, заместители директора. Другие члены Ученого совета Института избираются на конференции научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся тайным голосованием.

Непосредственное управление деятельностью Института осуществляет директор. Он имеет право по доверенности, выданной ректором СВФУ, в соответствии с действующим законодательством, представлять Институт в отношениях с органами государственной власти и управления, физическими и юридическими лицами, заключать договоры и иные соглашения, касающиеся деятельности Института.

Руководство Институту по отдельным направлениям осуществляют заместители директора: по учебной работе; по внеучебной работе, по научной работе и административно-хозяйственной деятельности.

Для реализации основных направлений деятельности Института в его составе созданы:

- 11 кафедр – горного дела (ГД), технологии и техники разведки месторождений полезных ископаемых (ТиТР), строительного дела (СД), электропривода и автоматизации промышленных установок и комплексов (ЭП), математики и информатики (МиИ), педагогики и методики начального обучения (ПиМНО), русской филологии (РФ), иностранных языков (ИЯ), экономики и социально-гуманитарных дисциплин (ЭиСГД), естественно-технических дисциплин (ЕсТД), физического воспитания (ФВ);
- 13 учебных лабораторий: психологических практикумов; геодезии и маркшейдерии; безопасности жизнедеятельности; химии; механики и молекулярной физики; электричества и магнетизма; математического моделирования и информационных технологий; электроснабжения

- промышленных предприятий; электрических машин и электромеханики; электрического привода; электротехники и электроники; электрических аппаратов и измерений; механики грунтов, буровых и тампонажных растворов;
- 3 учебно-научных лаборатории: лаборатории материаловедения и механических испытаний; экономических исследований Северо-Восточного региона, региональных топонимических исследований;
 - 7 научно-исследовательских лабораторий: нетрадиционных технологий освоения угольных месторождений Севера; мониторинга и прогноза сейсмических событий; геоэкологического мониторинга и инженерно-геологических изысканий; обработки и подготовки образцов горных пород; физики мерзлых пород, прикладной ботаники и экологии; испытательная лаборатория «Нерюнгрострой».

Институт в своей структуре имеет также учебно-воспитательные, научно-исследовательские, административно-управленческие, административно-хозяйственные подразделения и подразделения, обеспечивающие его финансовую деятельность.

Кроме учебных отделов и кафедр в состав Института входят такие подразделения, как: бухгалтерия, планово-финансовый отдел, отдел технического контроля вычислительной техники и коммуникаций, редакционно-издательский отдел, отдел кадров, эксплуатационно-технический отдел, архив, фельдшерский пункт, складское хозяйство, аварийно-диспетчерская служба, студенческое общежитие, корпуса, спорткомплексы.

Структура Института представлена на рисунке 1. в Приложении

В Институте действуют профсоюзные и другие общественные организации студентов и работников, деятельность которых регулируется их Положениями и законодательством Российской Федерации.

С 2006 года используется программный комплекс «Planу», предназначенный для создания в рамках вуза единой системы автоматизированного управления учебным процессом.

В настоящее время осуществляется внедрение программного продукта «1С: Университет», представляющего собой решение для автоматизации управленческой деятельности в Институте.

Программа позволяет автоматизировать учет, хранение, обработку и анализ информации об основных процессах высшего учебного заведения: поступление в вуз, обучение, оплата за обучение, выпуск и трудоустройство выпускников, управленческая деятельность учебно-методических отделов и деканатов, расчет и распределение нагрузки профессорско-преподавательского состава.

Предусмотрена поддержка двухуровневой системы подготовки (бакалавр, магистр, специалист) на уровне учебных планов и документов государственного образца об окончании учебного заведения.

С 2016 года (приказом по СВФУ от 04.06.2016 г. № 659-ОД) в целях совершенствования документационного обеспечения управления и создания единой системы электронного документооборота в СВФУ введена в действие программа управления корпоративным контентом DIRECTUM.

Внедрение системы электронного документооборота позволило выстроить инфраструктуру управления всем корпоративным контентом, обеспечить ведение электронного архива, согласования, взаимодействия всех структурных подразделений, в том числе территориально отдаленных.

Структура профессионального подготовки в Институте формируется в соответствии с требованиями образовательных стандартов, интересами студентов, работодателей и потребностями рынка труда. Институт является ведущим высшим учебным заведением в Южной Якутии, осуществляющим подготовку кадров для региона, республики и страны в целом.

Количество реализуемых основных образовательных программ в 2017-2018 учебном году составляет 26 единиц, в том числе 24 – по очной форме обучения и 15 – по заочной. Данные о количестве реализуемых в Институте образовательных программ по состоянию на 31 декабря 2017 года представлены в таблице 2.

Таблица 1.

Количество основных образовательных программ, реализуемых в Институте в 2017 гг.

Форма обучения 2017

Очная

24

Заочная	15
Всего	26

С 2016 года по специальности 140400.65 «Горное дело» открыта новая специализация «Маркшейдерское дело», реализация которой обусловлена острой кадровой потребностью предприятий в специалистах данной области. В 2016 году на направление 270800.62 «Строительство» был объявлен набор на новый профиль «Городское строительство и хозяйство» и новый для Филиала профиль «Электроснабжение» (заочная форма обучения) по направлению подготовки 140400.62 «Электроэнергетика и электротехника». Открытие новых профилей и подготовка по ним осуществляется в тесном взаимодействии и контакте с ведущими промышленными предприятиями региона и по их кадровому заказу.

Количество студентов, обучающихся по ГОС и ФГОС, представлено в таблице 2. Статистические данные приведены в соответствии с федеральным отчетом «Сведения об образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования» (форма № ВПО-1) по состоянию на 01 октября 2017 года.

Таблица 2.

Континент студентов, обучающихся по ГОС и ФГОС

ГОС

ФГОС

очное заочное всего очное заочное всего Итого

2016 219 119 338 462 249 711 1049

В настоящее время в Институте обучается 1049 студентов, таким образом, контингент студентов, приведенный к очной форме обучения, составляет 717,8 чел. Данный показатель является одним из важнейших критериев ежегодно проводимого Министерством образования и науки РФ мониторинга эффективности вузов и превышает норматив для филиалов более чем в 3 раза (норматив, согласно

критериям, – не менее 220 чел.). Следует отметить также, что контингент студентов не превышает предельную численность студентов, установленную лицензией (864).

Число укрупненных групп специальностей/направлений подготовки (УГСН), реализуемых Институтом основных образовательных программ, равно 9 и соответствует аккредитационному критерию, установленному образовательному учреждению вида «университет» (не менее 7 УГС) (таблица 3).

Таблица 3

УГСН основных образовательных программ, реализуемых Институтом

Код	Количество	Доля контингента
Наименование УГС	специальностей,	(% от общего числа
УГС	направлений	студентов,
	подготовки по	обучающихся в вузе)
	ГОС/ФГОС	
010000 Физико-математические науки	1/1	4,1%
030000 Гуманитарные науки	1/1	5,7%
050000 Образование и педагогика	3/1	11,4%
080000 Экономика и управление	2/1	18,1%

130000 Геология, разведка и разработка полезных ископаемых	3/2	23,8%
---	-----	-------

Продолжение таблицы 3

140000 Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	3/2	12,1%
---	-----	-------

230000 Информатика и вычислительная техника	0/1	6,7%
--	-----	------

270000 Архитектура и строительство	1/1	13,7%
------------------------------------	-----	-------

280000 Безопасность жизнедеятельности, природообустройство и защита окружающей среды	1/1	4,3%
---	-----	------

Большая часть студентов, как показано на рисунке 3, обучается по образовательным программам группы «Геология, разведка и разработка полезных ископаемых», что объясняется ориентацией Института на потребности потенциальных работодателей и востребованностью специалистов с высшим

профессиональным образованием технического профиля.

2.2. Оценка кадрового состава университета

Образовательный процесс в Институте осуществляется высококвалифицированным профессорско-преподавательским составом, прошедшим процедуру конкурсного отбора.

В соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением «О порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации», утвержденном Приказом Министерства образования Российской Федерации от 26.11.2002 г. № 4114, Типовым Положением об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации, утвержденном Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2008 №71 (в ред. Постановления Правительства РФ от 02.11.2016 № 988), Положением «О порядке присвоения ученых званий», утвержденном Постановлением Правительства РФ от 10 декабря 2016 г. N 1139, другими действующими нормативными правовыми актами, Уставом СВФУ, иными нормативными актами, определяющим порядок и условия конкурсного отбора и заключения трудовых договоров между ТИ (ф) СВФУ и работником из числа профессорско-преподавательского состава сроком до 5 лет, избрание распространяется на лиц, занимающих должности профессоров, доцентов, старших преподавателей, преподавателей и ассистентов.

Заключению трудового договора предшествует конкурсный отбор, который объявляется в периодической печати или в других средствах массовой информации не менее чем за два месяца до его проведения по представлению кафедры. Конкурсный отбор претендентов на должности профессорско-преподавательского состава проводится на Ученом совете Института для тех, у кого заканчивается срок трудового договора, а также принятых на работу в текущем учебном году.

Оформление совместителей на работу в Институте производится в строгом соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30 июня 2003 г. № 41, Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении. На педагогических работниках, работающих по

совместительству, распространяются порядок и условия конкурсного отбора при заключении трудовых договоров сроком до пяти лет.

С лицами, привлекаемыми к преподавательской деятельности на условиях почасовой оплаты труда, заключается договор гражданско-правового характера. Оплата труда производится в зависимости от вида и объема учебной нагрузки, квалификации преподавателя.

Процесс приема на работу ППС по конкурсу в виде блок-схемы (рис.2 в Приложении).

Общая численность ППС в Институте на 01.01 2018 г. составила 94 человека, при этом штатных педагогических работников 66 человек, или 70,2% от общего числа ППС, что на 10,2% превышает лицензионный норматив (60%). Общая укомплектованность штатов составляет 95,8%, что превышает норматив в 90%, установленный лицензией.

Численность основного состава ППС (штатные работники и внутренние совместители) на 01.01.2018г. в Институте составляла 66 человек (68 ставок), из них 41 человек (41 ставка) имеют ученые степени и звания, что составляет 62,1% в физических лицах и 60,29% в ставках, в т.ч. 4 человека (6,06%) и 3,5 ставки (5,14%) - лица с ученой степенью доктора наук и/или званием профессора.

Статистические данные о кадровом составе ППС Института отражены в федеральных отчетах «Сведения об образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования» (форма № ВПО-1) по состоянию на 01 октября каждого года.

Доля НПР имеющих ученые степени, с учетом совместителей, составляет 63% в Техническом институте (филиале) в г. Нерюнгри составляет 59%. Доля остепененных НПР по всему СВФУ в целом составила 66%.

В таблице 4 представлена квалификация профессорско-преподавательского состава СВФУ.

Таблица 4.

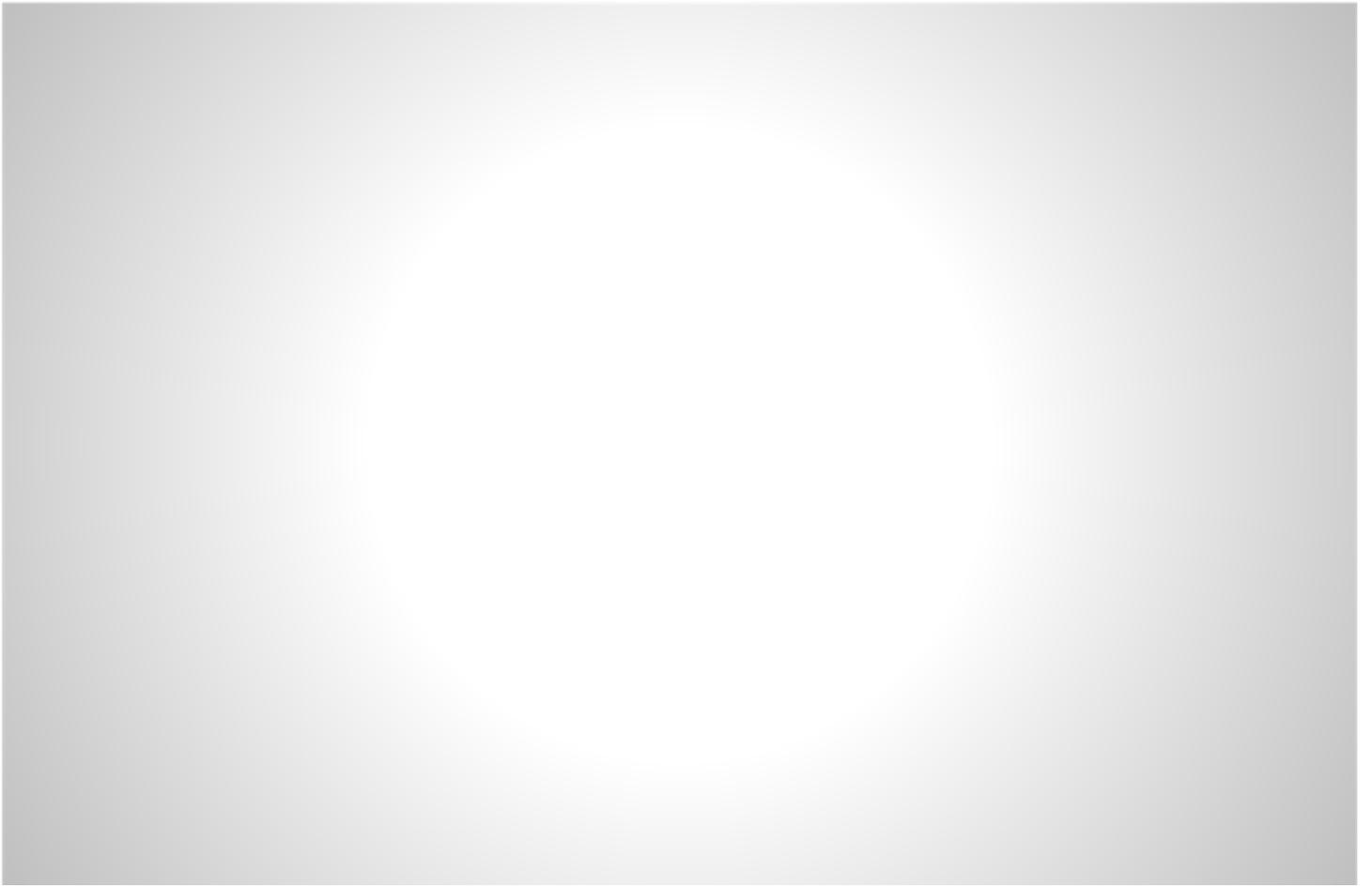
Квалификация профессорско-преподавательского состава (без учета внешних и внутренних совместителей) в СВФУ

Год	2010	2011	2012	2016	2017
Количество ППС	1153	1187	1231	1340	1411
в том числе					
с учеными степенями:	706 61,2%	723 60,9%	750 59,7%	750 55,9%	880 62,3%
Докторов наук	137 11,9%	135 11,4%	131 10,6%	120 8,9%	126 8,9%
кандидатов наук	569 49,3%	588 49,5%	604 49,1%	630 47,0%	754 53,4%

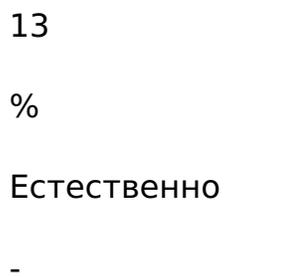
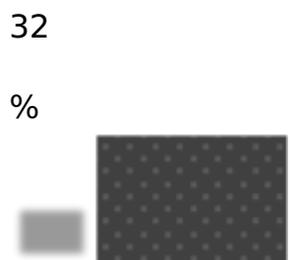
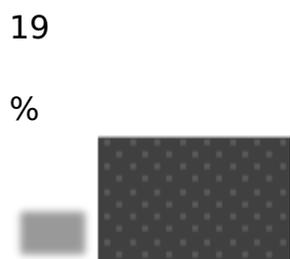
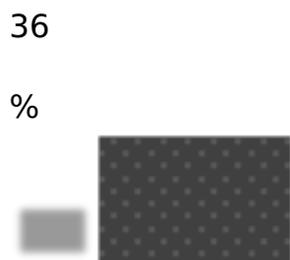
Как следует из приведенных данных, наблюдается положительная динамика ППС с ученой степенью кандидата наук. Если в 2010 г. доля остепененности составляла 49,3%, то в 2017 г. этот показатель увеличился на 4,1% (53,4%).

Научно-педагогический потенциал распределяется по четырем направлениям основных образовательных программ: техническое направление; гуманитарное направление; педагогическое направление; естественно-математическое направление.

Распределение НПР по направлениям основных образовательных программ представлено на рис. 2.







Естественно-математическое
Техническое
Гуманитарное
Педагогическое

Рисунок 2. Распределение НПР по направлениям основных образовательных программ

Наибольшее количество работников наблюдается по естественно-математическому направлению и составляет 35,95%, по гуманитарному направлению – 31,40% от

численности НПР СВФУ:

- подготовку по направлению технических дисциплин ведут 3 факультета. Число преподавателей, имеющих ученые степени, составляет 45,2%, в том числе 6,5% докторов наук и 38,7% кандидатов наук;
- по направлению гуманитарных дисциплин подготовку ведут 3 факультета. Число преподавателей, имеющих ученые степени, составляет 57,7%, в том числе 7,1% доктора наук и 50,7% кандидатов наук;
- число преподавателей по направлению педагогических дисциплин, имеющих ученые степени, составляет 64%, в том числе 6,4% докторов наук и 57,6% кандидатов наук;
- число преподавателей, имеющих ученые степени по направлению естественно-математических дисциплин, составляет 72,7%, в том числе 12,5% докторов наук и 60,2% кандидата наук.

Отмечается, что в институтах, где ведется подготовка по направлению естественно-математических дисциплин, количество преподавателей со степенью выше, чем в целом по университету.

3. Совершенствование кадровой стратегии организации

3.1. Практика влияния кадровой стратегии на работу персоналом в университете

В вузовской системе организации учебного процесса используется два основных подхода к установлению штатной численности профессорско-преподавательского состава кафедр, обеспечивающих реализацию образовательных программ, а также согласованную организацию учебно-воспитательного, финансового, административно-хозяйственных процессов.

Первый и наиболее распространенный подход к установлению штатов ППС основывается на расчете учебной нагрузки по каждому из установленных учебным планом вуза видов учебной работы студента в группах и индивидуально. Второй подход основывается на общей трудоемкости изучения дисциплин, закрепленных за кафедрой, и не связан с объемами аудиторных групповых и индивидуальных

занятий.

Но результатом обоих способов является установление объема работы и учетные ставки преподавательского состава на расчетный период деятельности образовательного учреждения. И, при этом, количество профессоров, доцентов и других преподавателей в образовательном учреждении должно быть достаточным для обеспечения учебного процесса в соответствии с требованиями государственных образовательных стандартов.

Как показывает практика анализа данных, представляемых вузами, информация может содержать ряд неточностей или нарушений различного характера, в том числе: взаимоисключающие и противоречащие друг другу данные; данные, не обеспечивающие выполнение лицензионных нормативов или аккредитационных показателей; данные, нарушающие законодательные нормы в части объемов учебной работы при различных условиях привлечения работников к педагогической деятельности.

Величина общей нагрузки кафедры и среднегодовой нагрузки преподавателя меняется ежегодно и зависит от многих факторов.

В целом такая методика зачастую не позволяет прогнозировать штатную численность ППС отдельно взятой кафедры и влияет на организацию учебно-воспитательного процесса.

Форма «Сведения о профессорско-преподавательском составе» представляет собой EXCEL-таблицу, структурированную по должностям (и/или соответствующим ученым степеням и званиям) ППС, условиям привлечения с промежуточными и итоговыми значениями. Отличительной особенностью формы является способ представления и обработки информации без уникального программного обеспечения, который позволяет проводить анализ деятельности вуза (по заявленным показателям) с выявлением неточностей, взаимоисключающих и противоречащих друг другу данных, а также нарушений различного характера и уровня.

При заполнении таблиц должно соблюдаться требование - сумма ставок ППС всех групп (штатных, штатных внутренних и внешних совместителей, почасовиков) должна соответствовать количеству физических лиц ППС, работающих в вузе. Любой преподаватель как физическое лицо независимо от условий привлечения учитывается в таблице только один раз в соответствующей категории в приоритетном порядке (штатный → совместитель → почасовик) и размером ставки.

Основанием для анализа возможных объемов выполнения учебной работы ППС за ставку заработной платы являются прямые нормы, принятые Постановлениями Правительства, указания по оптимизации численности бюджетных работников, где устанавливаются «нормативы оптимальной нагрузки в учреждениях образования для расчета ассигнований из федерального бюджета...». Годовое финансирование большинства государственных вузов осуществляется дифференцированно исходя из числа студентов, приходящихся на одного преподавателя по очной форме обучения (в среднем 10 человек) и в зависимости от профиля учебного заведения.

Средний объем учебной работы за бюджетную ставку заработной платы рассчитывается отношением годового объема учебной работы, приходящегося на обучение бюджетных студентов к общему количеству расчетных бюджетных ставок ППС. Их количество должно соответствовать приведенному контингенту студентов очной формы обучения как 1:10.

Из практики работы вузов известно, что объем учебной работы преподавателя за ставку заработной платы может изменяться в пределах от 450 до 900 часов, следовательно, максимальный объем работы одного преподавателя (штатным сотрудником плюс штатным совместителем и почасовиком) при минимальной норме может составлять 1,83 ставки, а при максимальной - достигать 2,17 ставки. При тех же условиях максимальный размер ставок штатных или внутренних совместителей может составлять от 0,83 до 1,17, а для почасовиков - от 0,33 до 0,67 ставки.

Формирование штатного расписания и определение среднегодовой учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава (далее, ППС) на предстоящий учебный год в ТИ(ф) ФГАОУ ВПО «СВФУ им. М.К Амосова» осуществляется на основании расчетов предельно допустимого количества ставок ППС и общеуниверситетской годовой учебной нагрузки. Они устанавливаются в соответствии с действующими, установленными Министерством образования и науки РФ и Федеральным законодательством, Министерством образования и науки РС (Я), нормативами.

Основой для расчета предельно допустимого количества ставок ППС на предстоящий учебный год являются установленные Федеральными органами исполнительной власти и РС (Я) нормативы по соотношению количества студентов, магистрантов, аспирантов и докторантов, приходящихся на одного преподавателя (отдельно по очной и заочной формам обучения).

Планово-экономическое управление до указанного в нормативно-правовых актах ВУЗа срока текущего календарного года производит расчет предельно допустимого количества ставок ППС по данным о фактической численности контингента обучающихся за исключением плана выпуска и с учетом плана приема на расчетный год.

Расчет учебной нагрузки осуществляется на основе:

- учебных планов;
- графика учебного процесса на учебный год;
- приказа о закреплении дисциплин за кафедрами;
- утвержденных норм времени для расчета учебной нагрузки;
- сведений о контингенте обучающихся и плане приема по направлениям подготовки (специальностям) и распределении студентов по специализациям / профилям / магистерским программам в рамках конкретных специальностей (направлений подготовки) по всем формам обучения, о наполняемости групп, подгрупп;
- сведений о текущем контингенте аспирантов и докторантов и плане приема в аспирантуру и докторантуру;
- объединения групп в потоки на лекционные занятия.

Среднегодовая учебная нагрузка ППС на предстоящий учебный год в ТИ(ф) ФГАОУ ВПО «СВФУ им. М.К Амосова» устанавливается с учетом соотношения объема предварительно рассчитанной общеуниверситетской учебной нагрузки и предельно допустимого расчетного количества ставок ППС, утверждается приказом ректора в срок до 1 мая текущего календарного года и применяется при расчете штата ППС по подразделениям и в целом по университету.

На основании планируемого объема учебной нагрузки, утвержденной штатной численности профессорско-преподавательского состава и норм времени годовой учебной нагрузки заведующие кафедрами ТИ(ф) ФГАОУ ВПО «СВФУ им. М.К Амосова» определяют конкретные размеры учебной нагрузки для каждого преподавателя на предстоящий год с учетом уровня квалификации и специализации преподавателя.

Заведующему кафедрой предоставлено право индивидуально подходить к определению объема и видов работ, выполняемых преподавателем в пределах 6-часового рабочего дня (штатным совместителем на 0,5 ставки в пределах 3-часового и на 0,25 ставки 1,5-часового рабочего дня), с учетом занимаемой им

должности, характера учебной работы, объема и значимости других работ.

Изменения в штатное расписание ППС ТИ(ф) ФГАОУ ВПО «СВФУ им. М.К Амосова» в текущем учебном году могут вноситься в случае возникновения производственной необходимости по инициативе заведующих кафедрами на основании их служебных записок, согласованных с директором института. Они предоставляются в Отдел планирования учебного процесса учебно-методического управления (УМУ) ТИ(ф) ФГАОУ ВПО «СВФУ им. М.К Амосова», который дает заключение о целесообразности и возможности внесения предлагаемых изменений. В случае положительного решения, документ с визой начальника УМУ и проректора по учебной работе ТИ(ф) ФГАОУ ВПО «СВФУ им. М.К Амосова» передается в ПЭУ для организации работы по подготовке и изданию приказа об изменении штатного расписания.

Планирование потребности в персонале в ТИ (ф) ФГАОУ ВПО СВФУ им. М.К. Амосова осуществляется структурным подразделением Управления персоналом – отделом по развитию персонала. При планировании потребности в персонале учитываются такие факторы как: перечень новых направлений подготовки; перечень изменений и нововведений в содержании реализуемых образовательных программ; обзор новых образовательных технологий и методов обучения; решения высшего руководства о расширении рынка образовательных услуг.

С целью определения текущей потребности в персонале проводится анализ кадрового состава сотрудников. После анализа кадрового состава сотрудников определяются качественные и количественные потребности в персонале. Качественная потребность в персонале определяется аккредитационными и лицензионными нормативами. Расчет количественной потребности в ППС проводится исходя из категории обучающихся и плановой учебной нагрузки на учебный год.

Источником пополнения вакансий на должности ППС является Кадровый резерв СВФУ. Кадровый резерв университета представляет собой специально сформированную группу сотрудников и студентов с целью своевременного пополнения университета высококвалифицированными кадрами, обеспечения своевременного замещения вакантных должностей, повышения уровня подбора, изучения и расстановки кадров.

Также, источником пополнения вакансий является объявления о вакантных должностях на конкурсной основе на сайте СВФУ, а также в университетской газете «Наш университет».

В институте существуют некоторые проблемы по кадровым показателям. Так достаточно высок возраст докторов наук, 42,4 % имеют возраст старше 65 лет. Средний возраст ППС за отчетный 2017 год составил 44 года, что по сравнению с показателем 2011-2012 учебного года уменьшилось на 4 года. Средний возраст докторов наук – 63 года, кандидатов наук – 49 лет. Большую часть ППС составляют преподаватели с 30 до 59 лет (65,7%). Доля преподавателей свыше 65 лет за 5 лет увеличилась на 1,3 % – с 12,3% до 13,6 %.

С целью постепенного омоложения кадров введены новые штатные единицы для возрастных и молодых преподавателей.

Таблица 5.

Количество новых штатных единиц для возрастных и молодых преподавателей

Должность	Профессор-наставник		Профессор-исследователь		Доцент-исследователь		Стажер-исследователь	
	Шт.ед.	Физ.лиц.	Шт.ед.	Физ.лиц.	Шт.ед.	Физ.лиц.	Шт.ед.	Физ.лиц.
2011-2012	10	9	3	3	3	3	-	-
2012-2016	12	12	4	4	4	4	30	17
2016-2017	13	13	6	6	8	8	27	27

В систему дополнительного профессионального образования института вовлечены все учебные и значительная часть научных подразделений университета, которые совместно с институтом непрерывного профессионального образования реализуют разные формы повышения квалификации. Существенно расширилась работа по организации повышения квалификации сотрудников в связи с выполнением

Программы развития СВФУ, что позволило вовлечь большее число желающих и организовать гибкое повышение квалификации преподавателей университета в форме стажировки, повышения квалификации, участия в семинарах и конференциях, в различных организациях по отраслям наук в России и за рубежом, а также в форме защиты диссертаций.

Одним из приоритетных направлений внутривузовского повышения квалификации сотрудников СВФУ стала подготовка профессорско-преподавательского состава университета к переходу на уровневое обучение и ФГОСы нового поколения. Для решения этой задачи организовано повышение квалификации сотрудников всех факультетов и учебных институтов, система консультационной поддержки разработки основных образовательных программ и рабочих программ преподавателями СВФУ.

В 2017 г. преподаватели повышали квалификацию по вопросам своей профессиональной деятельности, связанным с учебной работой, с актуальными вопросами высшего образования в рамках Программы развития и по приказам МОН РФ: приказ № 47 от 25 января 2016 г. и приказ № 1098 от 26 декабря 2012 г. По Программе обучение на курсах, семинарах прошли 38 человек, из них на базе СВФУ - 36 чел.

Из НПР в ведущих вузах и научных центрах РФ повысили квалификацию 7 чел., из них 2 чел. прошли научную стажировку, 5 чел. защитили кандидатские диссертации.

В 2017 г. обучение на выездных семинарах, конференциях, тренингах, форумах прошли 87 сотрудников СВФУ из числа научно-педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала (НПР – 18 чел., АУП – 5 чел., УВП – 1 чел.). Из них в первом полугодии 12 чел., во втором 6 чел. (Выездов всего 9, из них в первом полугодии 3, во втором полугодии 6).

Численность профессорско-преподавательского персонала, прошедшего в 2017 г. повышение квалификации по использованию информационных и коммуникационных технологий, составила 19 чел.

По приказу № 47 МоИН РФ по контрольным цифрам приема численность ППС – 30 чел., по приказу № 1098 – 9 чел.

В ТИ(ф) ФГАОУ ВПО «СВФУ им. М.К Амосова» в течение последних 5 лет действует проект «Формирование кадрового резерва ТИ(ф) ФГАОУ ВПО «СВФУ им. М.К Амосова»», его цель - выявление молодых лидеров университета, которые в ближайшей перспективе должны сыграть ведущую роль в педагогической, научной и административной сферах деятельности вуза. Формирование в университете такого резерва позволяет достичь стабильной, осмысленной и прогнозируемой кадровой политики.

В состав кадрового резерва ТИ(ф) ФГАОУ ВПО «СВФУ им. М.К Амосова» входят молодые сотрудники вуза, имеющие высокий научно-педагогический уровень, потенциально способные к руководящей деятельности, прошедшие отбор и систематическую целевую подготовку.

В целях подготовки преподавателей и научных сотрудников к международным стажировкам и развитию совместных образовательных программ организованы учебные группы по английскому, немецкому, французскому и восточным языкам.

На 01.01.2018 г. всего в оперативном резерве состоят – 70 чел., в перспективном – 346 чел., наставников – 151 чел.

Таблица 6.

Резерв кадров СВФУ

Наименование	Количество резервистов	
	Оперативный	Перспективный
АУП (в т.ч. ректорат)	-	34
Филиалы	1	27
НИИ	-	11
Учебные подразделения	69	274

Как показывают результаты мониторинга развития резервистов на 2016-2017 учебный год:

Достигших результатов на назначение претендуемых должностей из числа преподавателей составило 3,6% от общего числа резервистов на 01.10.2017 г., что больше на 2,8% чем в 2012-2016 уч. г.

14,9 % резервистов учатся в аспирантуре, что больше на 4,2% чем прошлым в 2012-2016 уч. г.

Оформлен перевод 20 резервистов из перспективного в оперативный резерв как готовых занять вышестоящую должность по итогам психологической диагностики и анализа индивидуального плана резервиста.

Проведена психологическая диагностика 65 резервистов на базе Института психологии. По итогам каждому резервисту назначены психологические курсы, из числа которых проведены три курса: «Таймменеджмент», «Коммуникативная компетентность» и «Профессиональные факторы и стресс: синдром эмоционального выгорания» по 72 часа каждый с выдачей удостоверений.

За 2017 г. прошли аттестацию 9,6% сотрудников, АУП и НИИ. Из них научно-педагогические работники – 56%, учебно-вспомогательный персонал 25,3% , административно-управленческий персонал – 9,6%, административно-хозяйственный персонал – 8,9%.

Из категории научно-педагогических работников прошли аттестацию профессорско-преподавательский состав - 78,5%, педагогические работники 8,4%, научные работники 13%.

Если рассматривать процент выполнения учебной нагрузки лицами с ученой степенью и докторами наук, то также следует отметить положительную динамику. Если в 2010 году процент выполненной учебной нагрузки лицами с ученой степенью составлял 35,7%, то в 2017 году этот показатель увеличился на 17,51% (52,8%). Процент выполненной учебной нагрузки докторами наук увеличился с 2,6% в 2010 г. до 5,5% в 2017 году.

Планирование работы ППС осуществляется через планы работы кафедр и индивидуальные планы, которые проходят утверждение на заседаниях кафедр и согласование с заместителем директора по учебной работе. Индивидуальные планы преподавателей готовятся и утверждаются в соответствии с учебными

планами, учебной нагрузкой кафедры, графиками учебного процесса и планами по направлениям деятельности вуза.

Учебная нагрузка преподавателя распределяется заведующим кафедрой, согласовывается с методико-аналитическим отделом и заместителем директора по учебной работе.

По итогам каждого семестра и учебного года проводится анализ причин расхождения плановой и фактически выполненной нагрузки по кафедрам и Институту в целом. В основном причины невыполнения нагрузки профессорско-преподавательским составом связаны с изменениями, произошедшими после ее утверждения: перераспределением нагрузки между кафедрами в течение учебного года; объединением студентов в лекционные потоки; изменением контингента студентов.

Повышению квалификации состава ППС способствует система повышения квалификации, формами которой является обучение в докторантуре, аспирантуре, прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки кадров, участие в краткосрочных специализированных семинарах по различным направлениям, прохождение стажировки как самостоятельного вида ДПО и др.

За 2017 год по программам дополнительного профессионального образования прошло обучение 25 сотрудников Института, из них 20 преподавателей, что составляет 32,2% от штатного состава ППС.

В реализации образовательного процесса принимают активное участие приглашенные зарубежные и отечественные приглашенные специалисты. Так, в 2016 году к преподаванию ООП приглашены доцент Никсон Кен ЛанферФрансис Радж (Индия) и кандидат технических наук Якоб Камил Шабо (Сирия).

Приглашение именитых визит-профессоров и кандидатов наук из вузов г. Москвы, г. Санкт-Петербурга, г. Благовещенска, г. Читы позволяет повысить качество предоставляемых образовательных услуг, а также процент студентов, участвующих в научно-исследовательской работе. Часть занятий приглашенными преподавателями проводится в режиме on-line.

В качестве направлений развития кадровой политики Института следует также назвать активизацию привлечения работодателей в качестве преподавателей, руководителей выпускных квалификационных работ, а также внешних экспертов в целях приближения учебного процесса к условиям их будущей профессиональной

деятельности. В соответствии с требованиями ФГОС основные образовательные программы прошли процедуру согласования с работодателями и были качественно обновлены.

3.2. Рекомендации по совершенствованию кадровой стратегии в университете

При совершенствовании системы управления персоналом в ТИ(ф) ФГАОУ ВПО «СВФУ им. М.К Амосова» предлагаются следующие рекомендации, которые внесут изменения в деятельность существующей системы управления персоналом:

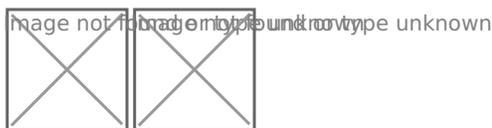
1. Проанализировать потребность в персонале категории ППС для определения потребности в персонале;
2. Использовать в качестве метода планирования потребности в персонале программу по прогнозированию потребности в квалифицированных кадрах «Прогноз».
3. Предлагается определять общую численность ППС кафедры исходя из общей трудоемкости преподаваемых дисциплин, определенную по ГОС ВПО (графа «Всего часов») и количество студентов, специальности (направления) подготовки, изучающих данную дисциплину по кафедре, и с учетом нормативного количество студентов N_n , приходящихся на одного преподавателя. Для этого предлагается рассчитать для кафедры так называемый коэффициент штатности K_{jk} по формуле:



где N_i - количество студентов, обучающихся по i -ой специальности и изучающих дисциплины кафедры; T_{bi} - общая трудоемкость преподаваемой на J -ой кафедре дисциплины по ГОС ВПО для данной i -ой специальности (в часах); T_{ci} - общая трудоемкость освоения образовательной программы (в часах) для i -ой специальности.

Расчеты проводятся по всем видам учебной работы, предусмотренным учебным планом данной специальности, формам творческих работ – курсовой проект (работа), ВКР, практики и др .

Зная коэффициент штатности кафедры K_{jk} и утвержденную плановую численность ППС университета на предстоящий учебный год $Ш_u$, можно определить фактическую численность ППС кафедры $Ш_{jk}$:



где $\sum K_{jk}$ - сумма коэффициентов штатности всех кафедр университета; m - количества кафедр университета.

Расчеты проводятся отдельно по дневной и заочной формам обучения, по контингенту студентов (бюджетной форма обучения и с полным возмещением затрат).

Предложенная методика позволяет производить расчеты как при изменении объема часов дисциплин, так и изменения количества студентов.

Из рекомендаций по совершенствованию системы управления персоналом в ТИ(ф) ФГАОУ ВПО «СВФУ им. М.К Амосова» целесообразно проанализировать потребность в персонале категории ППС для своевременного пополнения вакантных должностей.

Для того чтобы обосновать экономическую эффективность проекта рассчитаем смету расходов на осуществление предложенных рекомендаций (табл.7).

Таблица 7.

Смета расходов на осуществление предложенных рекомендаций

№ п/п	Наименования предложения:	Обоснование	Итого, руб.в месяц	Итого, руб.в год
1	Разработка процесса анализа потребности в персонале категории ППС	Стоимость функции	20 000 – 25 000	20 000 – 25 000

2	Внедрение и доведение процесса анализа потребности в персонале категории ППС до сотрудников отдела управления персоналом	Стоимость функции	15 000 – 15 000 – 20 000 20 000
3	Прочие расходы	Канцелярские принадлежности и т.д.	2000 – 2000 – 3000 3000
Итого:			37 000 – 37 000 – 48 000 48 000

Итого за первый год будет потрачено 37 000 – 48 000 рублей. Затраты на внедрение проекта можно покрыть от экономии организации.

Посредством проведения анализа потребности в персонале категории ППС достигается социальная эффективность и повышается производительность труда и качества выполняемых функций, а также развитие системы управления в целом.

Успешное определение потребности в персонале, в том числе и на длительную перспективу, и планирование мероприятий по удовлетворению потребности во многом является залогом эффективной деятельности всей организации. К числу позитивных изменений можно отнести следующее:

- обеспечение ВУЗа в требуемом количестве квалифицированных сотрудников категории ППС в нужном месте и в нужное время;
- рациональное использование кадрового потенциала университета;
- развитие кадровой политики организации;
- урегулирование соответствие задач и выполняющих их людей.

Для расчета экономической эффективности следует использовать бюджетную эффективность, которая отражает финансовые последствия осуществления проекта для федерального, регионального или местного бюджетов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

1. В работе проведен анализ планирования потребности в персонале в филиале Технический институт (ТИ) Северо-Восточного федерального университета им. М.К. Амосова (г. Нерюнгри), а также предложены несколько рекомендаций по его совершенствованию. СВФУ имени М.К. Аммосова – это многоотраслевой вуз, располагающий широкими возможностями для проведения учебной, воспитательной и научно-исследовательской работы. СВФУ готовит высококвалифицированные кадры, способные к самостоятельной творческой и практической деятельности, генерирует знания и внедряет инновационные технологии мирового уровня. В условиях развития направлений деятельности ВУЗа актуальным должно быть перспективное планирование потребности в персонале, которое будет осуществляться в соответствии с целями развития института. Потребность в персонале в ТИ (ф) ФГАОУ ВПО СВФУ им. М.К. Амосова является важнейшим этапом процесса управления персоналом. Оно включает оценку наличного потенциала персонала, оценку будущих потребностей и разработку программ развития персонала.

2. Планирование потребности в персонале в ТИ (ф) ФГАОУ ВПО СВФУ им. М.К. Амосова осуществляется структурным подразделением Управления персоналом – отделом по развитию персонала. При планировании потребности в персонале учитываются такие факторы как: перечень новых направлений подготовки; перечень изменений и нововведений в содержании реализуемых образовательных программ; обзор новых образовательных технологий и методов обучения; решения высшего руководства о расширении рынка образовательных услуг.

3. С целью определения текущей потребности в персонале проводится анализ кадрового состава сотрудников. После анализа кадрового состава сотрудников определяются качественные и количественные потребности в персонале. Качественная потребность в персонале определяется аккредитационными и лицензионными нормативами. Расчет количественной потребности в ППС проводится исходя из категории обучающихся и плановой учебной нагрузки на учебный год. Источником пополнения вакансий на должности ППС является Кадровый резерв СВФУ. Кадровый резерв университета представляет собой специально сформированную группу сотрудников и студентов с целью своевременного пополнения университета высококвалифицированными кадрами, обеспечения своевременного замещения вакантных должностей, повышения уровня подбора, изучения и расстановки кадров. Также, источником пополнения вакансий является объявления о вакантных должностях на конкурсной основе на сайте СВФУ, а также в университетской газете «Наш университет».

4. Сложившаяся ситуация с дефицитом молодых и перспективных научных сотрудников в ТИ (ф) ФГАОУ ВПО СВФУ им. М.К. Амосова назрела необходимость совершенствования планирования потребности в профессорско-преподавательском составе». Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова является одним из 9 федеральных вузов страны, ориентированных на решение геополитических задач и удовлетворение кадровых потребностей крупных межрегиональных инвестиционных проектов.

В работе предлагаются пути совершенствования кадрового планирования в ТИ (ф) ФГАОУ ВПО СВФУ им. М.К. Амосова. Мероприятий по совершенствованию кадрового планирования в ТИ (ф) ФГАОУ ВПО СВФУ им. М.К. Амосова включают в себя: 1. Анализ потребности в персонале категории ППС для определения потребности в персонале; 2. Использование в качестве метода планирования потребности в персонале программу по прогнозированию потребности в квалифицированных кадрах «Прогноз»; 3. Предлагается определять общую численность ППС кафедры исходя из общей трудоемкости преподаваемых дисциплин, определенную по ГОС ВПО и количество студентов, специальности (направления) подготовки, изучающих данную дисциплину по кафедре, и с учетом нормативного количество студентов Нн, приходящихся на одного преподавателя.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. М. – ЮНИТИ.- 2015. – с.65
2. Анисимов В. М. Кадровая служба и управление персоналом организации: Практическое пособие кадровика / Центр кадрологии и эффективного персонал - менеджмента. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2015. – 704с.
3. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 328с.
4. Беляцкий Н.П. и др. Управление персоналом: Учеб. пособие / Беляцкий Н.П., Велесько С.Е., Ройш П. – Мн.: Интерпрессервис, Экоперспектива, 2016. – 352с.
5. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов.- 5-е изд., доп. – М.: Норма, 2016. – 416с.
6. Герчикова И.Н. Менеджмент: Учебник. – 3-е изд, перераб. и доп. – М.: Банки и биржи, 2016. – 287с.
7. Грехэм Х.Т, Беннетт Р. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие для вузов/ Под ред. Т.Ю.Базарова и Б.Л. Еремина – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016.- 325

с.

8. Десслер Г. Управление персоналом. - М.: БИНОМ, 2017.- 125 с.
9. Дятлов В.А., Кибанов А.Я., Пихало В.Т. Управление персоналом / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: «Издательство ПРИОР», 2017.- 547 с.
10. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2016.
11. Как провести анализ потребности в персонале // Кадровое дело. 2012, №8 (116).
12. Мордовин, С. К. Управление персоналом: современная российская практика / С. К. Мордови. - СПб. : Питер, 2014. - 288 с.
13. Повышение качества подготовки специалистов на основе рационального проектирования професс. образоват. программ. Монография/ А.В.Охотников, И.Н.Тимошек; Рост. гос. ун-т путей сообщения.- Ростов н/Д, 2016. – 84 с.
14. Пекарникова М.М.Совершенствование методологии управления персоналом инновационного вуза. ГУАП. Научная сессия ГУАП: сб. докладов: В 3 ч. Ч III. Гуманитарные науки/ГУАП. СПб., 2016.
15. Шапиро, С. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / С. А. Шапиро. - М. : КНОРУС, 2017. - 346 с.
16. Тимошек И.Н., Ковтун М.В. Модель расчета учебной нагрузки на кафедре вуза/Труды Международного Форума по проблемам науки техники и образования. Том 2.-М.: Академия наук о Земле, 2015.
17. Официальный сайт СВФУ <http://www.s-vfu.ru>

Приложения

Приложение 1

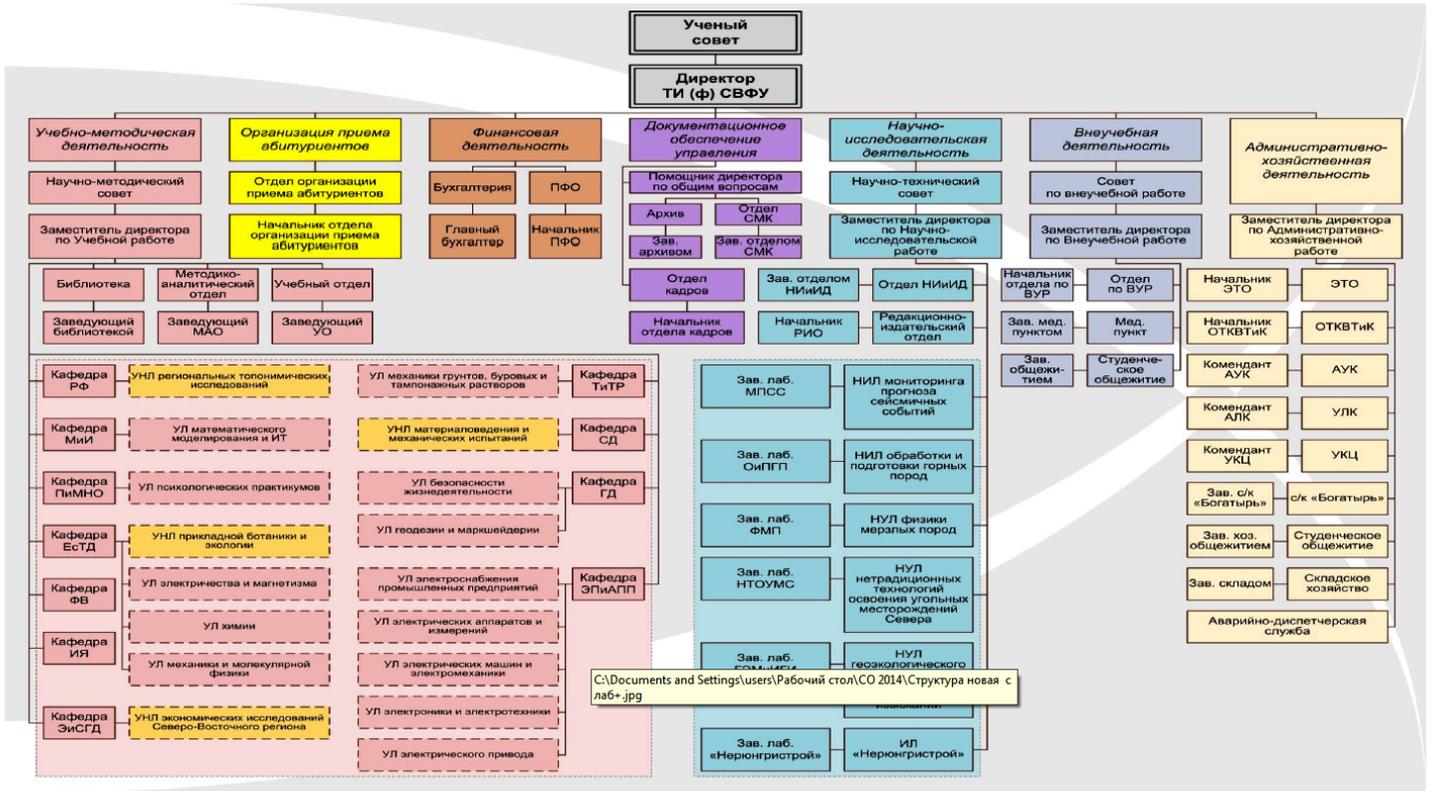


Рис.1. Структура института

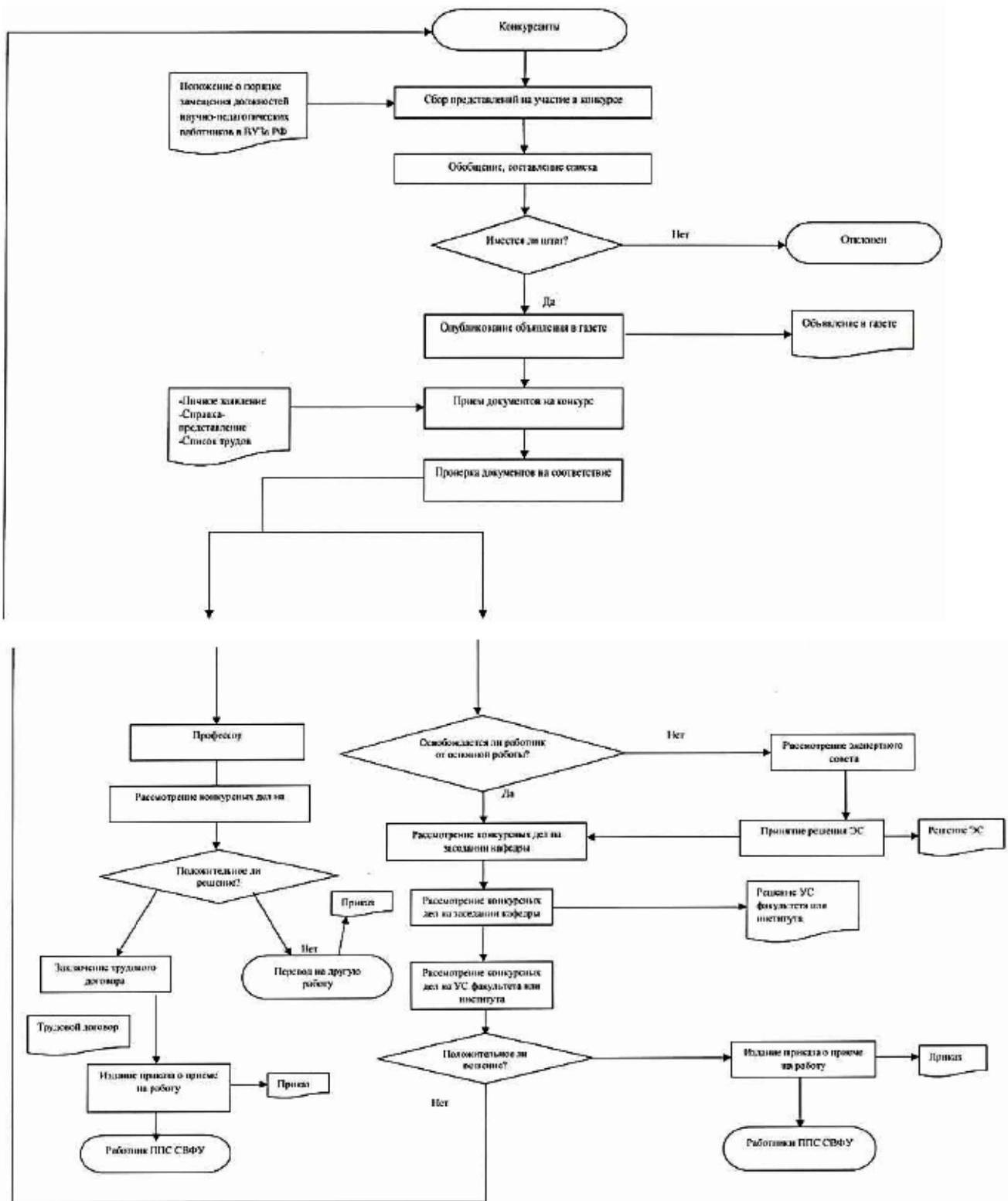


Рис. 3. Процесс приема на работу ППС по конкурсу