

УДК 378.4

АНАЛИЗ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ КУЗБАССКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА ИМЕНИ Т.Ф. ГОРБАЧЕВА

И.Ю. Харитонов, студент гр. ОДб-121, III курс

Научный руководитель: Е.Е. Жернов, к.э.н., доцент

Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева
г. Кемерово

Данная тема очень актуальна в настоящее время, так как именно кадровая политика в основном определяет имидж (доверие со стороны общества, образ, привлекательность, репутацию) вуза как государственной организации. Основу имиджа организации создают кадры, их опыт и квалификация, от деятельности которых и зависит качество предоставляемых образовательных и научно-исследовательских услуг. Надо понимать, что «кадровая политика» это не политика отдела (управления, департамента) кадров и его работников, как некоторые её представляют. А это политика, которую проводит руководство организации (компании, предприятия, вуза) по реализации главной задачи, которая записана в её миссии. Важно отметить, что кадровая политика организации разрабатывается высшим её руководством (в вузе – ректор, ученый совет вуза) и определяет основы работы с кадрами и требования к ним.

Концепция кадровой политики университета строится на принципах неукоснительного соблюдения норм Конституции Российской Федерации, законов РФ, в том числе трудового законодательства, норм международного права в области высшего образования, на основе действующей нормативно-правовой базы университета.

Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева (далее – КузГТУ) определяет систему кадрового обеспечения реализации стратегического развития университета и включает цели, задачи, принципы, приоритетные направления кадровой политики, механизмы регулирования кадровых процессов и отношений с учетом перспектив развития университета, определяет порядок управления кадровой политикой университета [1].

Главной целью кадровой политики КузГТУ является: обеспечить все сферы жизнедеятельности университета квалифицированными, активными работниками, способными решать задачи стратегического развития университета что, на наш взгляд, является наиболее важным. Сейчас во многих вузах России [2,3] главной целью кадровой политики ставят обновление и привлечение новых, молодых кадров, что является не совсем правильным, так как происходит массовая замена квалифицированных и опытных кадров на молодых и не опытных работников, не имеющих ученой степени.

Возрастной состав научно-педагогических работников КузГТУ нестабилен. В течение последних 3-4 лет средний возраст профессорско-преподавательского состава (ППС) увеличивается и в настоящее время составляет примерно 49-51 год (здесь и далее цифры приведены по [1]).

Структура возрастного состава профессорско-преподавательского состава следующая:

- количество ППС в возрасте до 35 лет – 280 человек, около 35,5%;
- сотрудники в возрасте 50-70 лет – 280 человек, около 35,5%;
- сотрудники в возрасте за 70 лет – 80 человек, около 10%;
- количество сотрудников в возрасте 60 и более лет – 220 человек.

Иными словами, почти 28% сотрудников находятся в пенсионном возрасте. Доля сотрудников в возрасте 36-49 лет – 18% (144 человека).

По состоянию на 01.01.2012 средняя величина остеопененности ППС университета составляла 62%. В течение 2009-2012 г.г. происходило увеличение численности аспирантов и докторантов. Тем не менее, численность аспирантов примерно в 2,5-3 раза ниже, чем это требуется для активного обновления научно-педагогических кадров.

Количественный рост пока не привел к существенному повышению качественных показателей, эффективности подготовки аспирантов, докторантов и соискателей.

КузГТУ основывается на прохождении конкурсного отбора кадров, где оценивается трудовой потенциал работника. Так в вузе проводится адаптация молодых специалистов, наставничество и консультирование, развитие человеческих ресурсов, планирование развития, профессиональная подготовка, повышение квалификации, переподготовка кадров.

Большое внимание в концепции кадровой политики вуза уделено повышению эффективности системы мотивации и стимулирования научно-педагогического труда, что является немаловажным фактором не только в вузах, но и в других организациях, обеспечению социальной поддержки профессорско-преподавательского состава университета, организации медицинского обслуживания.

Так же к данной теме можно отнести формирование корпоративной культуры университета. Для формирования корпоративной культуры разработан Кодекс корпоративной этики, который является локальным нормативным актом, определяет принципы, правила и нормы делового общения и поведения в Кузбасском государственном техническом университете имени Т.Ф. Горбачева. Наличие данного Кодекса свидетельствует о нравственном развитии коллектива вуза, что является очень важным в кризисной ситуации, подобный подход давно используется в современном менеджменте. Кодекс вводится с целью укрепления и развития организационной культуры Университета; формирования лояльности; понимания миссии и целей Университета; повышения уровня мотивации работников и обучающихся, для обеспечения сознательной поддержки стратегии и основных программ деятельности Университета, направленных на улучшение качества подготовки специалистов и

повышения престижа Университета на российском и международном образовательном пространстве. Кодекс содержит морально-этические нормы и правила поведения, распространяющиеся на всех работников и обучающихся Университета, особенности взаимоотношения участников образовательного процесса, принципы решения конфликтных ситуаций, нормы эффективного и делового общения.

Анализируя и сравнивая кадровую политику КузГТУ и других вузов, можно сделать некоторые выводы. Не во всех вузах уделяется должное внимание привлечению и развитию кадров. Наш университет следует отнести к наиболее развитой в этом отношении категории вузов, с хорошо сформулированной концепцией кадровой политики, несмотря на то, что большая часть кадров – это работники старше 35 лет. Но это не сказывается отрицательно на качестве работы университета. В целом кадровую политику можно считать достойной для современного вуза, она полностью соответствует миссии университета.

Список литературы:

1. Концепция кадровой политики КузГТУ/ Кемерово, 2014 / [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://mognovse.ru/sov-konsepciya-kadrovoj-politiki-kuzgtu.html>
2. Пустовой, Н. В., Афанасьев, Ю. А. Система менеджмента качества в техническом вузе. Опыт НГТУ / Новосибирск / [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/univman/msg/152390.html>.
3. Владимира, А.И. О кадровой политике в вузе. – М.: ООО «Издательский дом Недра», 2011.
4. Программа стратегического развития КузГТУ на период 2012-2020г. «Технический университет для инновационного развития Кузбасса» / Кемерово, 2011 / [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.kuzstu.ru/university/workplans/files/prog_sr_1220.pdf.