

Д. А. Ендовицкий

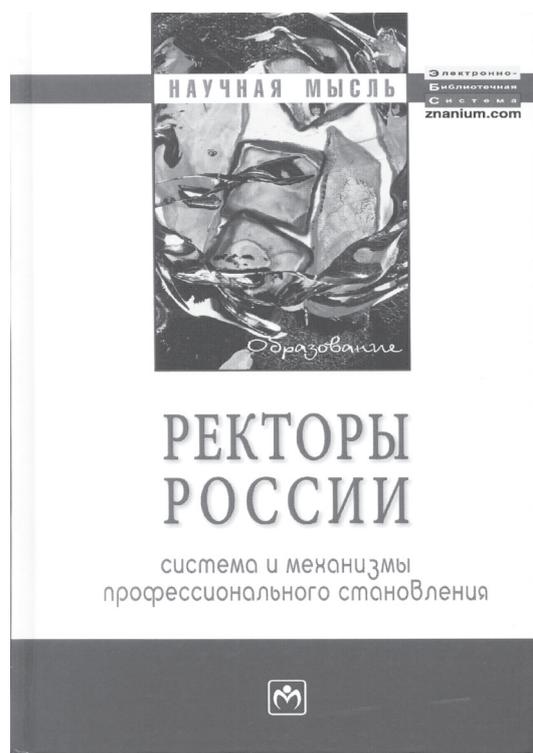
РЕКТОРЫ РОССИИ: ПУТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ

Рец. на кн.: Ректоры России: система и механизмы профессионального становления : монография / С. Д. Резник, Г. Б. Фомин, О. А. Сазыкина ; под общ. ред. С. Д. Резника. — М. : ИНФРА-М, 2013. — 232 с.

Ректор — главная фигура университета, его лицо. Это хорошо понимает любой человек, связанный с высшим учебным заведением, — ректор, декан факультета, заведующий кафедрой, преподаватель, студент. От того, насколько профессионально принимает ректор вуза свои управленческие решения, зависит эффективность работы структурных подразделений вуза — факультетов, кафедр, отделов и служб и в конечном счете — качество подготовки специалистов.

Актуальность работы. В последнее время все чаще стали появляться работы, посвященные проблемам управления высшей школой. Это книги и статьи Ю. С. Васильева, В. В. Глухова, А. О. Груздинского, А. П. Егоршина, А. К. Ключева, Е. А. Князева, Г. И. Лазарева, Н. П. Макаркина, Ю. В. Полянскова, Р. Г. Стронгина, А. Н. Тихонова, М. П. Федорова, В. М. Филиппова, В. Е. Шукшунова. Однако уровень разработанности управленческих проблем пока еще в целом невысок. Многие вузы не имеют значимых проектов в сфере управления, в них этот сложный процесс осуществляется главным образом на основе интуиции руководителей вуза. Поэтому перед каждым ректором вуза сегодня стоит проблема профессионализации управления, повышения его качественного уровня.

Многое здесь зависит от личного авторитета и компетентности ректора, его заместителей — проректоров, репутации вуза в обществе, способности налаживать контакты со школами и



предприятиями, от профессионализма и умения ректорского корпуса использовать свои управленческие компетенции, знания и опыт не только в общении с подчиненными, но и на высших уровнях власти, наконец, от энергичности, активности и работоспособности вузовских управленцев.

Чтобы руководящую должность в высшем учебном заведении занимал достойный руко-

водитель, его нужно не только правильно оценивать, но и содействовать его развитию и повышению управленческой квалификации. Для этого необходима действенная система аттестации и повышения квалификации руководителей вузовской сферы, стабильная система отбора и работы с резервом на руководящие должности, а также система ротации руководящих кадров.

В основе представляемой монографии лежит ряд исследований, проведенных авторским коллективом под руководством доктора экономических наук, профессора С. Д. Резника по заданию Минобрнауки РФ в рамках аналитической ведомственной программы «Развитие научного потенциала высшей школы» и федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» в 2007–2012 гг.

В рамках этих программ авторами выполнен ряд научно-исследовательских работ:

— «Разработка и реализация внутривузовской системы формирования, обучения и развития управленческого потенциала высшей школы Российской Федерации» (2001–2002 гг.), № гос. рег. 01200103655;

— «Оценка влияния качественного состава и содержания работы ректоратов (ректорского и проректорского корпуса) на результативность научной и учебной деятельности подведомственных вузов Минобрнауки России» (2004 г.), № гос. рег. № 01200405055;

— «Научно-методическое обеспечение системы управления высшим учебным заведением на основе мониторинга содержания деятельности и организации работы с руководящими кадрами высших учебных заведений» (2006–2007 гг.), № гос. рег. 01200603693;

— «Развитие научно-методического обеспечения системы управления факультетом — ключевым звеном высшего учебного заведения на основе мониторинга состава и содержания деятельности деканского корпуса» (2008 г.), № гос. рег. 01200803321;

— «Методическое обеспечение формирования резерва руководящих кадров в высших учебных заведениях России, сопровождения и управления их профессиональным продвижением» (2010–2012 гг.), № гос. рег. 01201061657.

Монография «Ректоры России: система и механизмы профессионального становления» является обобщением результатов этих исследований, а разработанное авторами научно-методическое обеспечение формирования и раз-

вития управленческого потенциала вузов России дает хорошую основу для развития процессов формирования и подготовки управленческого резерва вуза, обучения и повышения квалификации действующих руководителей, может влиять на престиж и конкурентоспособность высших учебных заведений.

Например, авторы раскрывают социально-экономические условия, которые определяют деятельность высших учебных заведений в настоящее время и на будущий период. Среди них:

— невозможность обеспечения эффективной деятельности вузов без учета внешней среды, возрастание необходимости укрепления взаимодействия вузов с предприятиями и организациями — работодателями, органами местной и федеральной власти;

— необходимость решать проблемы финансового обеспечения и внебюджетного финансирования деятельности вуза, формирование и развитие коммерческой и иной приносящей доход деятельности вузов.

— отсутствие централизованного распределения выпускников;

— рост численности состава преподавателей и сотрудников вузов в связи с наблюдавшимся в последние годы интенсивным ростом обучения студентов на платной основе;

— появление в последние годы большого количества новых вузов, факультетов и кафедр, массовое открытие новых направлений;

— интенсивная компьютеризация учебного процесса, развитие информационных и инновационных технологий, оснащение вузов разнообразными техническими средствами, вычислительной техникой, необходимость их использования и обслуживания;

— повышение роли научных исследований в вузах, возрастание требований к их качеству, повышение роли научной деятельности преподавателей и студентов при оценке деятельности высших учебных заведений;

— ужесточение порядка лицензирования и аккредитации вузов;

— необходимость интеграции образования на международном уровне;

— повышение роли инновационных технологий в учебном процессе и научной деятельности;

— далеко не всегда позитивное влияние современных СМИ на студенчество;

— повышение значимости патриотического воспитания молодежи; борьба с вредными привычками, наносящими ущерб здоровью студентов, — алкоголь, наркомания, курение;

— более активное участие преподавателей и студентов в реальном бизнесе;

— демографический спад и усиление конкуренции между вузами в сфере реализации их услуг.

Содержание и структура книги. Монография «Ректоры России: система и механизмы профессионального становления» состоит из девяти глав.

В первой главе «Содержание деятельности и моделирование качеств руководящих кадров высших учебных заведений» представлен подход авторов к содержанию профессиональной компетентности ректора вуза. Под профессиональной компетентностью ректора авторы подразумевают наличие у него профессиональных знаний и умений в сфере управления высшим учебным заведением, знание специфики работы ректора (первого проректора, проректора, декана, заведующего кафедрой), опыт руководства и участия в научной, педагогической и общественной деятельности вуза. В свою очередь, профессиональная компетентность ректора опирается на несколько составляющих: управленческая, экономическая, правовая, научная и педагогическая компетентность.

Во второй главе монографии представлено методическое обеспечение мониторинга деятельности руководящих кадров высших учебных заведений. Анализ статистических сборников Государственного комитета РФ по статистике показал, что на начало 2011/12 уч. г. численность российских вузов составляла 1080, из них 634 — государственных и 446 — негосударственных вузов. Исследования, результаты которых приводятся в монографии, проведены на основе специально разработанных статистической карточки и анкеты ректора. В разные годы такие карточки были заполнены на всех ректоров вузов, подведомственных Минобрнауки РФ: в 2006 г. — на 341 ректора, в 2008 г. — на 345 ректоров, а в 2012 г. — на 335 ректоров.

Особый интерес представляет социологический портрет ректора российского вуза и особенности состава ректорского корпуса современных высших учебных заведений, представленные в третьей главе монографии.

Несмотря на то, что средний возраст ректора современного вуза за последние годы снизился от практически пенсионного (59,4 года) до 56,9 года, выявленная возрастная статистика свидетельствует о все еще неудовлетворительном возрастном составе ректорского корпуса, негативном влиянии высокого возраста на ди-

намизм и активность деятельности по руководству вузами, требует создания стратегического резерва на эту должность, продуманной системы ротации кадров. Возраст до 40 лет имеют только 3,7 % ректоров, а наиболее активный возраст — до 50 лет имеют лишь 15,8 % ректоров. Если в 2008 г. ректоров старше 60 лет оставалось 23,2 %, или четверть ректорского корпуса вузов, то в 2012 г. эта цифра увеличилась и составила 38,3 %.

Среди ректоров вузов докторов наук, профессоров оказалось только 78,4 %, а 21,6 % — не имеют степени доктора наук или звания профессора, что снижает их должностной авторитет и затрудняет работу с персоналом.

Среди ректоров высших учебных заведений — 91,3 % мужчин и только 8,7 % женщин. Это свидетельствует о недооценке данного фактора в кадровой политике руководителей вузов.

Средний стаж работы в должности ректора составил в 2012 г. 8,7 года (против 7,4 года в 2008 г. и 10,4 года — в 2006 г.). Более 15 лет в должности ректора работают 16,8 % ректоров, в том числе 8,4 % ректоров возглавляют вузы более 20 лет.

96,1 % ректоров и на предыдущей должности выполняли управленческие функции (63,4 % занимали должность проректора, 11,3 % — заведующего кафедрой, 8,1 % — декана, 5,2 % — руководителя других организаций, 4,1 % — руководителя органов власти), и только 3,8 % работали доцентами, старшими научными сотрудниками или профессорами, что позволяет сделать вывод о том, что большая часть ректоров достигла этой должности в результате карьерного роста, имея к моменту выборов значительный опыт руководства людьми.

Как действующих, так и потенциальных ректоров могут заинтересовать особенности профессиональной карьеры ректоров российских вузов. Они представлены в четвертой главе монографии «Профессиональная карьера ректоров».

Пятая глава раскрывает особенности управленческой деятельности в вузе. Помимо выполнения основных должностных обязанностей ректора, 90,7 % ректоров занимаются преподавательской деятельностью, 93,6 % — научной деятельностью, 65,0 % — методической работой. При этом 21,4 % ректоров считают, что отвлечение на преподавательскую деятельность снижает качество их работы в должности ректора.

В шестой главе «Система работы с руководящими кадрами в высших учебных заведениях» затронута важная проблема подготовки

резерва на руководящие должности в вузе, показан опыт такой работы.

В седьмой главе раскрыты возможности ректора влиять на эффективность деятельности вузов в новых социально-экономических условиях. Реализация влияния ректорского корпуса осуществляется на основе решений ученого совета, системы аттестации управленческих кадров, системы формирования и развития резерва управленческих кадров, системы повышения квалификации управленческих кадров, системы руководства деканатами факультетов и заведующими кафедрами. Результаты влияния ректорского корпуса на эффективность учебной и научной работы проявляются в активизации учебно-методической и научно-исследовательской деятельности преподавателей и студентов и на этой основе — в повышении качества подготовки специалистов в целом.

Личная деятельность руководящих кадров вуза является очень насыщенной, динамичной и напряженной. Чтобы правильно выполнять свои функции и достичь своих целей, ректор университета должен ясно представлять себе, насколько ограничен его бюджет времени и как наиболее эффективно его распределить. Планированию личной деятельности, рациональному использованию времени и путям повышения эффективности организации личного труда руководителей в вузе посвящена восьмая глава монографии «Совершенствование организации личного труда руководителей в вузах».

Несмотря на то, что многие вузы уже озабочены проблемой формирования и развития управленческого потенциала, редко где можно увидеть четко построенную систему формирования, развития и аттестации резерва руководящих кадров. Именно такая система представлена в девятой, заключительной главе монографии — «Научно-методическое обеспечение системы управления профессиональной карьерой ректоров в высших учебных заведениях». Причем это не голословные рекомендации, а система, апробированная в течение ряда лет (с 2000 по 2009 г.) в Пензенском государственном университете архитектуры и строительства.

Достоинством работы, на мой взгляд, является целостное и системное освещение содержания и специфики деятельности ректоров по управлению высшим учебным заведением. Монография достаточно полно охватывает систему управления вузом и деятельность самих ректоров по управлению данной системой. В частности, подробно раскрыто научно-методическое

обеспечение системы управления профессиональной карьерой ректоров, влияние ректоров на эффективность деятельности вузов в новых социально-экономических условиях.

Книгу отличает доступный стиль изложения материала.

Практическая значимость книги. Результаты исследований, представленные в монографии, использованы в деятельности Министерства образования и науки РФ, в частности, при подготовке Предложений по формированию кадрового резерва, а также по ротации кадров, замещающих средние и высшие руководящие должности в научных организациях и высших учебных заведениях, по поручению Президента Российской Федерации от 4.08.2006 г. № По-1321 по докладу Совета при Президенте по науке, технологиям и образованию «О воспроизводстве кадров в научно-образовательной сфере», при подготовке материалов к Коллегии Рособразования по вопросу «О состоянии и мерах по улучшению работы с руководящими кадрами и формированию кадрового резерва в подведомственных Рособразованию учреждениях» (протокол заседания Коллегии № 3 от 21.03.2006 г.).

Отдельно хочется сказать о руководителе авторского коллектива — заслуженном деятеле науки РФ, докторе экономических наук, профессоре Резнике Семене Давидовиче. Его многолетний опыт управленческой деятельности в вузе, результаты научных исследований положены в основу ряда научных и методических разработок в области управления высшим профессиональным образованием, а также программ его семинаров-тренингов «Управление в вузе».

Многое из того, о чем идет речь в монографии, реализовано в практике деятельности ведущих вузов страны, а семинары по обучению руководящих кадров и резерва на выдвижение проводились С. Д. Резником в Российском университете дружбы народов (Москва), Академии повышения квалификации работников образования (Москва), Южном федеральном университете (Ростов-на-Дону), Санкт-Петербургском государственном инженерно-экономическом университете, в Ижевском и Казанском государственных технических университетах, в Самарском государственном университете, Северо-Западной академии государственной службы (Санкт-Петербург), Кемеровском государственном сельскохозяйственном институте, Кировской государственной медицинской академии, Чувашском государственном

университете им. Н. И. Ульянова, в Воронежском государственном университете и других вузах страны.

Книга, на наш взгляд, полезна для руководящих кадров вузов, как молодых, так и более опытных, а также представляет интерес для специалистов, исследующих эти проблемы.

В качестве пожеланий авторам монографии «Ректоры России» можно порекомендовать не останавливаться на достигнутом, продолжать научные поиски в рамках данного научного направления, ведь проблемы повышения эффективности управления высшими учебными заведениями всегда будут актуальными в силу своей значимости для развития нашей страны.