

ТЕМА НОМЕРА



С. Д. Резник

КАРЬЕРА РЕКТОРА: КАКОЙ ЕЙ БЫТЬ?

Представлены результаты мониторинга состава и профессиональной карьеры ректорского корпуса, полученные в рамках реализации проекта «Научно-методическое обеспечение системы управления высшим учебным заведением на основе мониторинга содержания деятельности и организации работы с руководящими кадрами высших учебных заведений» (№ государственной регистрации 01200603693), выполненного Пензенским государственным университетом архитектуры и строительства. Анализ охватывает 100 % выборки ректоров подведомственных Рособразованию вузов на август 2006 г. и июнь 2008 г.

Статья продолжает цикл статей, посвященных деятельности управленческих кадров высших учебных заведений¹.

Ключевые слова: ректоры высших учебных заведений, профессиональная карьера ректора, модель развития профессиональной карьеры.



S. D. Reznik

Rector's career: what is it?

The article considers monitoring of staff and professional rectors' career achieved by the project «Scientific and methodical support of the University Management» based on monitoring of activity and study of supervisor staff efficiency in high-educational establishments» (№ state registration 01200603693), realized by the Penza State University of Architecture and Construction. During the period (from August 2006 till June 2008) 100 % selection of the Heads of high educational establishments in Russia has been analysed.

The author of the article keeps on studying supervision staff activity of the University.

Key words: Rectors of higher educational establishments, professional rector's career, a model of the professional career development, sociological portrait of the rector.

Успех современного вуза во многом зависит от личного авторитета и компетентности ректора и его заместителей — проректоров, от репутации вуза в обществе, способности налаживать контакты со школами и предприятиями, от профессионализма и умения ректорского и деканского корпуса использовать свои управленческие качества, знания и опыт не только в об-

щении с подчиненными, но и на высших уровнях власти, наконец, от энергичности, активности и работоспособности вузовских управленцев.

Выделим ряд важных составляющих усиления деятельности ректорского корпуса:

1. Создание эффективной системы управления в высших учебных заведениях и непрерывное ее совершенствование.

¹ См.: Еремкин А. И., Резник С. Д., Сазыкина О. А. Укрепление управленческой вертикали в региональном вузе: опыт и перспективы // Университетское управление: практика и анализ. 2008. № 2. С. 96–101; Резник С. Д., Сазыкина О. А. Новые приоритеты деятельности и моделирование качеств руководящих кадров высших учебных заведений // Там же. № 6. С. 57–61; Резник С. Д. Менеджмент в высшем учебном заведении: на пути к профессиональному руководству // Там же. № 4.

2. Регламентация требований к личностным и профессиональным качествам ректоров (ректоратов), деканов и заведующих кафедрами и на этой основе — усиление вневузовской и внутривузовской систем непрерывного повышения квалификации руководящих кадров высших учебных заведений.

3. Повышение роли и ответственности ректоров (ректоратов), деканов и заведующих кафедрами за формирование и осуществление кадровой политики вуза, усиление на этой основе их влияния на результативность научной и учебной деятельности вузов.

4. Эффективная организация личного труда и рабочего времени руководителей вузовской сферы, их способность обеспечивать и поддерживать высокую личную работоспособность.

В течение ряда лет (2001–2009) Пензенским государственным университетом архитектуры и строительства по заданию Минобрнауки России выполнялся ряд проектов по решению проблем, связанных с формированием и развитием управленческого потенциала вузов. Например, в рамках проекта «Научно-методическое обеспечение системы управления высшим учебным заведением на основе мониторинга содержания деятельности и организации работы с руководящими кадрами высших учебных заведений» проанализирован состав и профессиональная карьера ректоров государственных высших учебных заведений, подведомственных Рособразованию.

Портрет ректора вуза

Результаты мониторинга 2006 г. позволили составить портрет ректора высшего учебного заведения, подведомственного Рособразованию:

1. Средний возраст ректора вуза приблизился к пенсионному — 59,4 года. При этом возраст до 40 лет имели только 0,3 % ректоров, возраст до 50 лет — 10,8 %, старше 50 лет — 89,2 %, в том числе старше 60 лет — 40,2 %, или почти половина ректорского корпуса вузов.

2. Среди ректоров высших учебных заведений — 95,3 % мужчин и только 4,7 % женщин.

3. Средний стаж работы в должности ректора составил 10,4 года. Более 15 лет в должности ректора работали 29,6 % ректоров, в том числе 3,5 % ректоров возглавляли вузы более 20 лет.

4. В основном ректоры руководят вузами, профиль которых совпадает с их специальностью по образованию. Рыночные условия настоятельно требуют от руководителей вузов получения дополнительного образования — управлен-

ческого, экономического или юридического.

5. Только 40,9 % опрошенных ректоров отметили, что в их вузах ведется работа по формированию высшего резерва, при этом только в 43,9 % вузов есть конкретные люди, зачисленные в резерв на выдвижение на должности проректоров и деканов, а в 68,9 % вузах есть резерв на должность ректора. К сожалению, почти в 40 % обследованных вузов не было списка конкретных работников, отобранных в резерв на выдвижение на должности проректоров и тем более — ректоров, не уделялось достаточного внимания управленческому резерву, часто он вообще не создавался или не использовался, а если и привлекался к реальному управлению, то лишь формально.

Повторный статистический анализ состава ректоров подведомственных вузов (июнь 2008 г.) выявил определенные позитивные изменения.

Мероприятия кадровой политики по устранению негативных тенденций в составе ректорского корпуса, проведенные Рособразованием в последние годы, позволили снизить средний возраст ректоров: так, на август 2008 г. он составлял 56,1 года. При этом наиболее активный возраст — до 50 лет имели уже 18,9 % ректоров (вместо 10,7 % в 2006 г.), а ректоров в пенсионном возрасте осталось менее четверти — 23,2 % вместо 40,2 % в 2006 г. (табл. 1).

Таблица 1

Распределение ректоров вузов по возрасту

Возраст, лет	2006	2008
До 35	1 / 0,3	3 / 0,9
36–40	0	2 / 0,6
41–45	8 / 2,3	19 / 5,5
46–50	28 / 8,2	41 / 11,9
51–55	58 / 17,0	74 / 21,4
56–60	109 / 32,0	126 / 36,5
61–65	65 / 19,1	54 / 15,7
Более 65	72 / 21,1	26 / 7,5
<i>Итого</i>	341 / 100	345 / 100
Средний возраст, лет	59,4	56,1

Примечание. В числителе — количество человек, в знаменателе — %.

В структуре ректорского корпуса в 2008 г. незначительно увеличилось количество ректоров-женщин — 23 человека, или 6,7 % (в 2006 г. — 16 чел., или 4,7 %).



По сравнению с 2006 г. стало больше ректоров, которые имеют экономическое (9 %) и юридическое (2,9 %) образование.

В 2008 г. средний стаж работы в должности ректора уменьшился на 3 года и составил у действующих ректоров 7,4 года. Первый пятилетний срок в должности ректора работают 48,1 % ректоров, второй пятилетний срок — 24,1 % ректоров, третий срок — 12,5 %. Более 15 лет в должности ректора работают 15,3 % ректоров, в том числе лишь 1,7 % — более 20 лет (табл. 2). Таким образом, большинство ректоров (72,2 %) руководят высшими учебными заведениями менее 10 лет.

Таблица 2

Распределение ректоров вузов по стажу работы, %

Стаж работы в должности ректора, лет	2006	2008
До 1	6,7	14,5
1–3	13,5	24,3
4–5	7,6	9,3
6–10	24,6	24,1
11–15	17,9	12,5
16–20	26,1	13,6
Более 20	3,5	1,7
<i>Итого</i>	100	100
Среднее значение, лет	10,4	7,4

В 2006 г. среди ректоров подведомственных Рособразованию вузов 66,4 % имели ученую степень доктора наук, 33 % — кандидата наук. С одной стороны, прямой связи между наличием докторской степени и качеством руководства вузами не просматривается, но наличие ученой степени повышает авторитет ректора, облегчает ему руководство вузом. В 2008 г. ректоров, которые имеют степень доктора наук и звание профессора, стало даже меньше — 60,3 % против 62,8 % в 2006 г. Соответственно увеличился удельный вес ректоров, имеющих ученую степень кандидата наук и звание доцента, — 18,0 % против 15,2 % в 2006 г. (табл. 3).

Почти четверть ректоров (23,2 % в 2006 г., 24,3 % в 2008 г.) совмещают свою работу с заведованием кафедрой. Такое совмещение отрицательно сказывается на руководстве вузом и кафедрой. Во-первых, кафедра, по существу, остается без руководителя из-за занятости заведующего ректорской деятельностью. Во-вторых, в этом случае трудно не оказывать протекцию «сво-

Таблица 3

Распределение ректоров вузов в зависимости от ученой степени и ученого звания, %

Ученое звание и ученая степень	2006	2008
Доктор наук, профессор	62,8	60,3
Доктор наук, доцент	3,5	4,3
Доктор наук, без звания	2,1	1,7
Кандидат наук, профессор	14,1	11,6
Кандидат наук, доцент	15,2	18,0
Кандидат наук, без звания	2,3	3,5
Доцент без степени	0	0,3
Профессор без степени	0	0,3
<i>Итого</i>	100	100

ей» кафедре, что негативно влияет на психологический климат в вузе. Но самое главное заключается в том, что руководство кафедрой отвлекает ректора от его главной, ректорской деятельности.

Профессиональная карьера ректора

Одним из ключевых направлений исследования деятельности ректоров высших учебных заведений является изучение их карьерного пути.

В 2006 г. абсолютное большинство ректоров — 96,1 % до избрания их на должность ректора занимали управленческую должность и лишь 3,9 % работали преподавателями — доцентами, профессорами или старшими научными сотрудниками. Например, с должности проректора пришли на должность ректора 60,1 % ректоров, с должности заведующего кафедрой — 12,3 %, с должности декана — 8,2 %. Работали в должности руководителей других организаций — 12,2 % ректоров. Эти данные свидетельствуют о том, что большая часть ректоров достигли этой должности в результате карьерного роста в вузе, имели опыт руководства вузовскими структурами, хотя и не имели профессионального управленческого или экономического образования (табл. 4).

Наиболее приближены к должности ректора должности проректоров. Проректорская должность позволяет получить богатый опыт управленческой деятельности, развить личностные качества руководителя, в какой-то мере компенсируя отсутствие профессионального управленческого образования.

С должности первого проректора вуза, т. е. первого заместителя ректора, избраны 31,9 % ректоров (ранее — 26,8 %). Эти руководители отличаются большей компетентностью. Если ректор

Таблица 4

Распределение ректоров вузов в зависимости от занимаемой до избрания должности, %

Должность	2006	2008
Проректор	60,1	63,4
Заведующий кафедрой	12,3	11,3
Декан	8,2	8,1
Руководитель в других организациях	6,7	5,2
Руководитель органов государственной власти	3,2	4,1
Руководитель в партийных органах	2,3	1,4
Заместитель руководителя подразделения вуза	1,8	1,2
Ректор другого вуза	0,6	0,6
Доцент кафедры	1,5	1,2
Профессор кафедры	0,9	1,4
Старший или ведущий научный сотрудник	0,9	1,2
Докторант	0,6	0,3
<i>Итого</i>	100	100

является, образно говоря, генеральным директором вуза, то первый проректор — исполнительный директор. Он, как правило, несет личную ответственность за состояние, развитие и обязательства вуза, качество подготовки выпускников, соблюдение в вузе требований законов страны, имеет право подписи юридических и финансовых документов. Занятие этой должности перед избранием на должность ректора позволяет приобрести опыт работы, организовать взаимоотношения с нижестоящими руководителями: проректорами по различным направлениям деятельности, начальниками управлений, деканами, заведующими кафедрами. Так, 28,8 % ректоров были проректорами по учебной работе (ранее — 35,6 %), 22,8 % — проректорами по научной работе (ранее — 24,9 %) (табл. 5). Эти направления являются наиболее важными в деятельности вузов, и закономерно, что проректоры по данным видам работ успешно баллотируются на должность ректора.

Должность проректора по экономическим вопросам имели 3,7 % ректоров, должность проректора без конкретного направления деятельности — 5 % ректоров, проректора по международным связям — 1,8 % ректоров.

Анализ карьерных путей ректорского корпуса позволил выявить основные этапы в профессиональном продвижении ректоров. Общая продолжительность карьеры и работы в должности

Таблица 5

Структура должностей проректоров, избранных на должность ректора, %

Должность	2006	2008
Первый проректор	26,8	31,9
Проректор по учебной работе	35,6	28,8
Проректор по научной работе	24,9	22,8
Проректор по экономическим вопросам	3,9	3,7
Проректор без специализации	2,9	5,0
Проректор по международным связям	2,0	1,8
Проректор по административно-хозяйственной работе	1,5	1,4
Проректор по заочному обучению	1,2	0,9
Проректор по информатизации	0,4	0,9
Проректор по инновациям	0,4	1,4
Проректор по развитию	0,4	1,4
<i>Итого</i>	100	100

ректора составила 37,4 года, путь до занятия должности ректора — 27 лет, а продолжительность работы в должности ректора — 10,4 года.

В профессиональном карьерном пути ректора можно выделить 11 основных карьерных этапов, десять из которых он проходит в вузе. Одиннадцатый этап включает различные непрофильные должности, сгруппированные в несколько должностных групп (табл. 6).

Как правило, карьера ректора в вузе началась с младших педагогических должностей — ассистента (аспиранта), преподавателя, старшего преподавателя. Для будущего управленца — это начало его научно-педагогической карьеры, позволяющее определиться с развитием карьерных приоритетов в будущем. Доцентами или старшими научными сотрудниками ранее работали 93,9 % ректоров, средняя продолжительность стажа — 4,8 года. Цифры свидетельствуют также о том, что практически все ректоры (90 %) прошли обучение в аспирантуре.

Последующие этапы карьеры связаны с управленческими должностями, которые позволили будущим ректорам приобрести необходимый опыт управленческой деятельности в вузе, повысить их профессиональную компетентность, качество принятия управленческих решений. Переход на все более высокие карьерные уровни повышает шансы на выдвижение на должность ректора вуза. Продвижение на управленческих должностях включает шесть основных этапов: заместитель декана, заведующий кафедрой, декан,

Ключевые этапы профессиональной карьеры ректоров вузов

№ п/п	Ключевая этапная должность	2006			2008		
		Количество		Средняя продолжительность пребывания в должности, лет	Количество		Средняя продолжительность пребывания в должности, лет
		чел.	%		чел.	%	
1	Ассистент, преподаватель	275	80,6	2,6	264	76,53	2,7
2	Аспирант	307	90	2,6	259	75,1	2,1
3	Старший преподаватель	218	64	1,9	215	62,3	2,0
4	Доцент, старший научный сотрудник	320	93,9	4,8	327	94,5	5,0
5	Профессор кафедры	47	28,4	2,3	115	33,3	2,5
6	Заместитель декана	97	13,7	0,4	35	10,1	0,4
7	Заведующий кафедрой	178	52,2	5,3	192	55,7	4,9
8	Декан	124	36,4	1,8	126	36,5	1,9
9	Проректор	208	61	3,7	220	63,8	3,8
10	Первый проректор	53	15,5	0,5	64	18,6	0,8
11	Непрофильные этапные должности	398	137,8	1,1	168	48,68	1,1
	Итого карьерный путь, лет			27,0			27,2
	Работа в должности ректора, лет	341	100	10,4	345	100	7,4
	Всего продолжительность карьеры, лет			37,4			34,6
	Средний возраст, лет			59,4			56,1

проректор, первый проректор, ректор. Продолжительность всех этих этапов, не учитывая ректорскую деятельность, составила 11,7 года. На сугубо педагогическую работу у будущих ректоров уходило в среднем не менее 14 лет.

Анализ профессиональной карьеры ректоров позволяет сделать вывод о том, что на пути к высшей руководящей должности в вузе будущий ректор проходит четыре «начальных» этапа, которые определяют развитие его научно-педагогической карьеры, и 5 управленческих этапов (заместитель декана, заведующий кафедрой, декан, проректор, первый проректор), которые позволяют приобрести необходимый управленческий опыт руководства вузом.

Сравнение карьерного пути ректоров в 2006 и 2008 гг. не выявило значимых изменений. Карьерный путь среднестатистического ректора до занятия высшей руководящей должности в вузе даже увеличился — с 27 до 27,2 года. Продолжительность всего пути карьеры ректоров уменьшилась на 2,8 года, в том числе за счет того, что средний стаж руководства вузом сократился на три года.

Заслуживает отдельного внимания состав и карьерный путь ректоров, избранных на этот пост в течение последних трех лет.

За период 2006–2008 гг. больше трети ректоров оставили свою должность и на их места были избраны 134 новых ректора. Средний возраст вновь избранных ректоров оказался меньше возраста среднестатистического ректора на 3,1 года, т. е. именно на тот срок (3 года), на сколько меньше стал их стаж работы в должности ректора. Следовательно, проработав на посту ректора еще три года, они также будут иметь возраст 56,1 года, что лишним раз свидетельствует о необходимости специального подхода к отбору ректоров и их профессиональной подготовке.

За этот период увеличился удельный вес ректоров в возрасте до 50 лет — 35 %, ранее он составлял лишь 18,8 %. В то же время более половины вновь избранных ректоров (52,2 %) имеют возраст от 51 до 60 лет, т. е. приближающийся к пенсионному.

Карьерный путь этих ректоров составил 30,3 года, в том числе продолжительность карьеры до занятия должности ректора не уменьшилась и составила 28,8 года (табл. 7). Это говорит о том, что, несмотря на ряд серьезных мероприятий, проведенных Рособразованием в данном направлении, пока еще не созданы условия, которые позволили бы существенно сократить карьерный путь ректоров и сделать его более эффективным.

**Ключевые этапы профессиональной карьеры ректоров вузов
со стажем работы в должности менее трех лет**

№ п/п	Этапная должность	Количество		Средняя продолжительность пребывания в должности, лет
		чел.	%	
1	Ассистент, преподаватель	89	66,4	2,8
2	Аспирант	61	45,5	1,5
3	Старший преподаватель	76	56,7	2,2
4	Доцент, старший научный сотрудник	103	76,9	5,6
5	Заместитель декана	10	7,5	0,4
6	Профессор кафедры	49	36,6	2,0
7	Заведующий кафедрой	65	48,5	4,1
8	Декан	46	34,3	2,1
9	Проректор	99	73,9	4,6
10	Первый проректор	34	25,4	1,2
11	Непрофильные этапные должности	131	97,79	2,3
	<i>Итого</i>	28,8		
12	Работа в должности ректора	134	100	1,5

Должность ректора по-прежнему в основном занимают люди в возрасте старше 50 лет.

Анализ профессиональной карьеры ректорского корпуса вузов России свидетельствует о наличии существенных резервов и необходимости интенсификации карьерного пути ректоров, об излишней продолжительности карьерного пути, высоких возрастных параметрах ректоров вузов, снижающих их инновационный потенциал.

Причины сложившегося положения во многом заключаются в почти полном отсутствии *системы* ротации руководящих кадров среднего звена в вузах — заведующих кафедрами и деканов. Сняты все возрастные ограничения для занятия должности заведующего кафедрой, исполнять обязанности декана допускается до 65 лет, а по решению ученых советов вузов — до 70 лет. При такой системе, а точнее при ее отсутствии, для многих заведующих кафедрами и деканов исполнение этих обязанностей ограничивается только их желанием и состоянием здоровья. Не стимулирует работу по выдвижению молодежи на руководящие посты и создание внутривузовской системы выдвижения и ротации кадров.

Как сократить путь к креслу ректора?

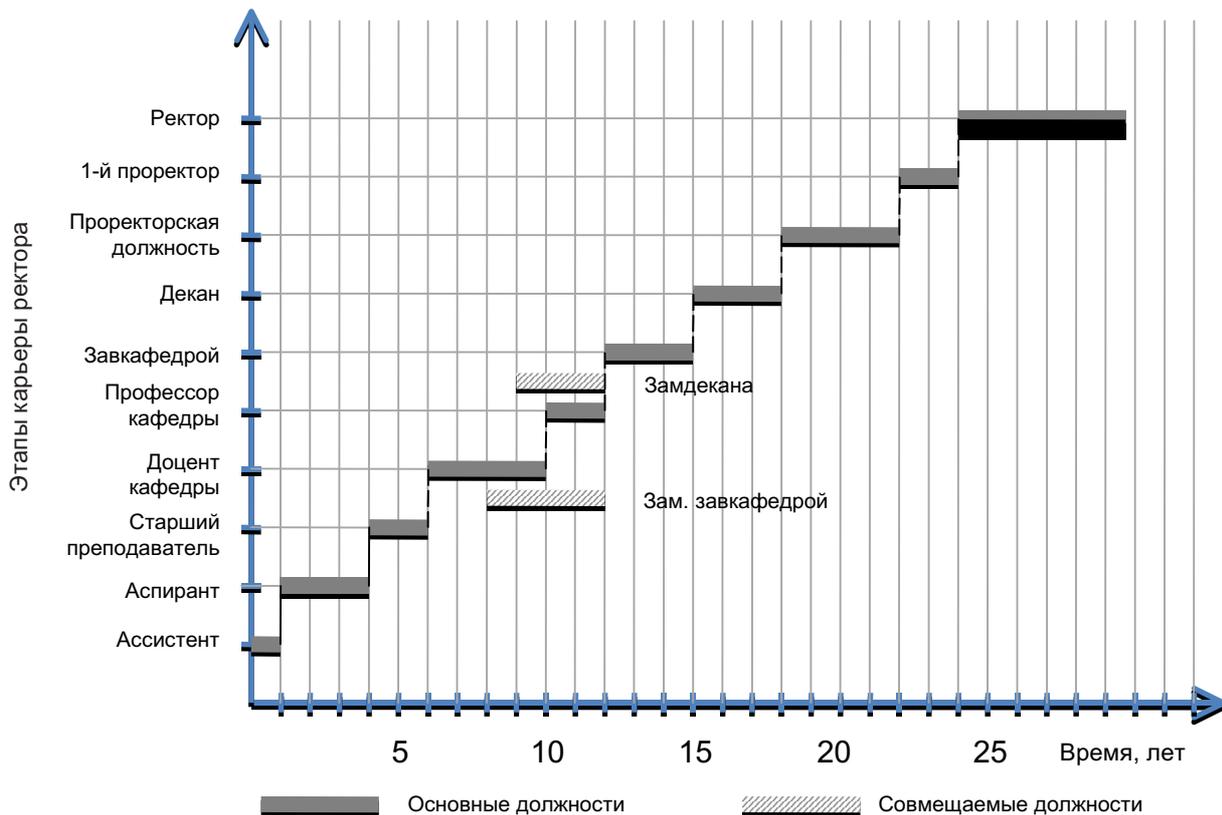
Результаты мониторинга ректоров вузов, выступивших в качестве экспертов, позволили систематизировать и обобщить предлагаемые ими мероприятия, рекомендовать их для реализации

в системе управления высшими учебными заведениями.

Прежде всего, разработана модель развития профессиональной карьеры ректорского корпуса вузов (см. рисунок). Она предполагает более интенсивное продвижение по управленческим должностям. С должности ассистента и преподавателя, как правило, начинается карьера в вузе, но рекомендуется занимать ее не более 3 лет. Параллельно желательно обучаться в аспирантуре. Оптимальный срок дальнейшей работы на должности старшего преподавателя должен составлять 2 года. Для приобретения опыта управленческой деятельности необходимо начать карьерный управленческий путь с должности заместителя заведующего кафедрой.

Данные карьерные этапы формируют базу для дальнейшего успешного развития профессиональной карьеры руководящих кадров. Необходимо на этих этапах приобрести знания и навыки педагогической деятельности, защитить кандидатскую диссертацию, создать научную базу для дальнейшего профессионального роста.

Параллельно с профессионализацией педагогической деятельности, а именно получением должности доцента и затем профессора кафедры, необходимо приобретать теоретические знания и опыт руководящей работы. Этому должна способствовать работа в должности заместителя руководителя (это может быть заместитель заведующего кафедрой, заместитель декана или заместитель руководителя какого-либо структур-



Примерная модель развития карьеры ректора

ного подразделения в вузе). Приобретенный за 3–4 года опыт при условии получения дополнительного высшего управленческого или экономического образования (или хотя бы повышения квалификации по данному направлению) позволит занять должность руководителя подразделения (кафедры, факультета).

После руководства структурными подразделениями в вузе в течение 10 лет (это может быть вначале руководство кафедрой, а затем факультетом) потенциальный ректор будет готов к проректорским должностям, которые рекомендуется занимать не более 5 лет. В течение этих пяти лет таких людей необходимо готовить на должность ректора и при следующем избрании ректора их кандидатуры могут быть приняты коллективом вуза.

Следовательно, продолжительность карьерного пути до занятия поста ректора можно уменьшить до 20–25 лет, а избрание подготовленных претендентов может состояться в возрасте от 40 до 50 лет, а не в 55–60 лет, как это чаще всего происходит в настоящее время.

Ориентация на данную модель развития карьеры позволит молодым перспективным кадрам, нацеленным на руководящие должности в вузе, существенно оптимизировать свой карьерный

путь в стенах высшего учебного заведения.

В целях дальнейшей оптимизации состава ректоров, минимизации их карьерного пути, повышения профессионализма в управлении вузами целесообразно осуществлять следующие мероприятия, касающиеся кадровой политики в системе вузовского менеджмента:

- разработка эффективных моделей развития карьерного пути ректоров и механизмов их реализации;
- разработка специальных требований к занятию ректорской должности и механизмов аттестации ректоров;
- введение ежегодной аттестации стратегического резерва ректорского корпуса и разработка требований по его развитию;
- усиление работы вузов с резервом ректорского корпуса;
- разработка специальных программ по обучению резерва и вновь избираемых ректоров вузов.

Кроме того, необходимо:

- 1) регулярно, не реже одного раза в три года проводить мониторинги состава и деятельности ректорского корпуса, работы с резервом на выдвижение в вузах;

2) направить в вузы документы, разработанные в ходе реализации проекта «Научно-методическое обеспечение системы управления высшим учебным заведением на основе мониторинга содержания деятельности и организации работы с руководящими кадрами высших учебных заведений», в том числе:

- Положение о внутривузовской системе повышения квалификации управленческих кадров высшего учебного заведения;
- Положение об аттестации управленческих кадров высшего учебного заведения;
- Положение о внутривузовской системе формирования, обучения и аттестации резерва управленческих кадров высшего учебного заведения;
- Методические рекомендации по укреплению управленческой вертикали в высшем учебном заведении и работе с резервом на выдвижение;
- Методические рекомендации по совершенствованию системы переподготовки и повышения квалификации ректорского корпуса высших учебных заведений;

3) лицам, числящимся в резерве на высшие руководящие посты в вузах и учреждениях науки, в течение ближайших двух-трех лет получить второе, экономико-управленческое образование; действующим ректорам в течение ближайших трех лет получить второе высшее образование — экономико-управленческое, включая правовую подготовку или обучение на специальных курсах продолжительностью не менее 3 месяцев; в перспективе не допускать к выборам на должность ректора лиц, не имеющих высшего экономического (управленческого, юридического) образования и опыта работы на руководящих должностях;

4) не рекомендовать к избранию впервые на должность ректора лиц в возрасте старше 55 лет, четко оговорить порядок исключения из этого правила для лиц в возрасте от 55 до 60 лет;

5) не рекомендовать ректорам и проректорам вузов совмещать свои должности с заведыванием кафедрами, что позволит им сосредоточить свои усилия на основной работе;

6) улучшить систему повышения квалификации руководящих кадров вузов и учреждений науки, прежде всего методическое обеспечение, и, что очень важно, — подготовку квалифицированных преподавателей, ужесточить контроль этой системы;

7) включить в число показателей при комплексных проверках вузов состояние работы с руководящими кадрами и резервом на высшие и средние руководящие должности, разработав требования по этой позиции;

8) повысить личную ответственность руководителей вузов за качество работы с руководящими кадрами, ротацию их состава и работу с резервом на выдвижение.

В заключение важно обратить внимание ректорского корпуса на необходимость и возможность создания в вузах единого информационного пространства на основе использования разработанного по заданию Рособразования и недавно изданного методического комплекса «Менеджмент в высшем учебном заведении», включающем ряд практических пособий²:

- Управление высшим учебным заведением : учебник / под ред. В. М. Филиппова, С. Д. Резника. М. : ИНФРА-М, 2010;
- Управление факультетом : учебник / под ред. С. Д. Резника. М. : ИНФРА-М, 2009.
- Резник С. Д. Управление кафедрой : учебник. М. : Инфра-М, 2009. — 635 с.;
- Резник С. Д., Вдовина О. А. Преподаватель вуза: технологии и организация деятельности : учеб. пособие. М. : ИНФРА-М, 2009.
- Резник С. Д., Игошина И. А. Студент вуза: технологии и организация обучения : учеб. пособие. М. : ИНФРА-М, 2008.
- Ежедневники: ректора, декана, заведующего кафедрой, преподавателя, аспиранта и студента. М. : ИНФРА-М, 2009.

1. Резник С. Д., Васин С. М., Сазыкина О. А. Формирование, обучение и развитие управленческого персонала высших учебных заведений в условиях рыночной экономики : монография / под общ. ред. С. Д. Резника. Пенза : ПГАСА, 2003. 452 с.

2. Резник С. Д., Шестернина О. И., Сазыкина О. А. и др. Деканы России: социологический портрет, технологии и организация деятельности : монография / под общ. ред. С. Д. Резника. Пенза : ПГУАС, 2008. 252 с.

3. Резник С. Д., Аристер Н. И., Сазыкина О. А. и др. Ректоры России: социологический портрет, система и механизмы управления профессиональной карьерой : монография / под общ. ред. С. Д. Резника. Пенза : ПГУАС, 2009. 252 с.

4. Управление в высшей школе: опыт, тенденции, перспективы : аналитический доклад / рук. авт. колл. В. М. Филиппов. М. : Логос, 2005. 540 с.

² На Всероссийском форуме-выставке «Образовательная среда — 2009» (Москва, ВВЦ, сентябрь 2009 г.) комплекс удостоен диплома Рособразования и золотой медали ВВЦ.