

ИССЛЕДОВАНИЕ КАЧЕСТВЕННЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА РОССИЙСКИХ ВУЗОВ

Ю. А. Масалова

Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ»

Россия, 630099, г. Новосибирск, ул. Каменская, 56; ymasalova@yandex.ru

Ключевые слова: высшее образование, качество человеческих ресурсов, управление качеством человеческих ресурсов, человеческие ресурсы вуза.

Статья подготовлена на основе материалов исследования качественных характеристик профессорско-преподавательского состава российских университетов, проведенного в 2016 г. В ходе исследования был сделан анализ качественной структуры человеческих ресурсов вузов; оценен уровень лояльности, приверженности и вовлеченности преподавателей; выявлена субъективная оценка собственной конкурентоспособности; осуществлена оценка результативности труда. Постепенная трансформация университетов (от модели университета 2.0 к 3.0, на перспективу 4.0) и их дифференциация в современных российских реалиях предполагает необходимость формирования адекватного ресурсного обеспечения, в том числе и наличия качественных человеческих ресурсов. Целью данной исследовательской статьи является определение качественных характеристик профессорско-преподавательского состава университетов и оценка их состояния в современных условиях на основе анализа статистических данных и результатов анкетирования. Предложен подход к оценке качества человеческих ресурсов вуза, который базируется на использовании трех групп критериев: критерии оценки профессиональных качеств, критерии оценки результативности труда и критерии эффективности управления качеством. Выделены отдельные показатели, которые могут быть использованы для оценки качества человеческих ресурсов вуза в соответствии с указанными критериями, проведена фрагментарная апробация подхода.

В ходе исследования были получены следующие результаты: респондентами была продемонстрирована высокая лояльность и приверженность, но средний уровень вовлеченности в работу вуза; университеты создают благоприятную среду для развития и самореализации, творческой деятельности и общения; респонденты имеют высокий научный, инновационный потенциал и готовы к осуществлению исследовательской деятельности, однако трудовой потенциал респондентов используется недостаточно; респонденты высоко оценивают личную конкурентоспособность, и только каждый пятый осознает необходимость ее повышения в соответствии с новыми требованиями. В целом проведенное автором исследование позволяет определить основные направления по управлению качеством человеческих ресурсов университета. Статья не претендует на представление целостной картины о состоянии качества человеческих ресурсов российских вузов, но может представлять интерес для их руководства в рамках разработки инструментария управления качеством человеческих ресурсов.

Деятельность университетов всегда находится в поле зрения исследователей, их роль в развитии общества неоспорима. За свою многовековую мировую историю университет как институциональная единица прошел несколько стадий: от мо-

дели 1.0 до перспективной модели 4.0. Каждая фаза в развитии характеризует определенное состояние и назначение университета, устанавливая требования к качеству их человеческих ресурсов:

1. Университет 1.0 появился на доиндустриальном этапе развития общества в виде корпорации интеллектуалов, которые были ориентированы на воспроизводство сообщества интеллектуалов и интеллектуальную деятельность.
2. Университет 2.0 сформировался в индустриальном обществе, поэтому наряду с воспроизводством интеллекта стал способствовать его применению в индустрии.
3. Университет 3.0 является характерным для постиндустриального развития и имеет несколько линий, связанных с производством и воспроизводством знаний, что привело к появлению университетов разного типа: исследовательский (фундаментальное знание); инновационно-технологический (коммерциализация прорывных разработок); «сервисный» (подготовка работников для сервисной экономики); «социальный» (обеспечивает социализацию молодежи).
4. Университет 4.0 требуется когнитивному обществу, так как способен производить, воспроизводить и применять коллективный

интеллект в сетевой территориально-распределенной и интернациональной форме на базе использования цифровых коммуникативных технологий [1, с. 154–155].

Таким образом, современный университет становятся все больше задействованным не только в образовательной (хотя и сохраняет статус образовательной организации), но и в научно-исследовательской деятельности. Смещение акцентов в сторону науки, с одной стороны, связано с тем, что контролирующими органами осуществляется оценка деятельности вуза по данному направлению (поэтому необходимо соответствовать требованиям, чтобы не потерять статус и госзаказ на образовательные услуги), а, с другой стороны, за счет проведения научных исследований появляется возможность сформировать дополнительные финансовые ресурсы. Исследования и разработка инноваций, направленных на предпринимательскую сферу, станут конкурентными преимуществами для одних университетов, а ориентация на запросы профессиональных сообществ в части подготовки специалистов, позволит другим сохраниться в образовательной сфере. В то же время принято считать, что все университеты будут вынуждены наращивать исследовательскую составляющую в том или ином виде: фундаментальном, прикладном и т. п. В такой ситуации должна произойти смена приоритетов в работе профессорско-преподавательского состава вуза с образовательной составляющей в его деятельности на научную сферу. Для этого, как отмечают эксперты, требуется модификация уже учебного процесса, которая позволит «высвободить энергию и пространство», чтобы у преподавателей появилась возможность для исследовательской деятельности [2]. При этом сам образовательный процесс будет трансформироваться в связи с широким использованием цифровых коммуникативных технологий, которыми должны владеть современные преподаватели вузов.

Кроме того, современные университеты все чаще позиционируются в качестве бизнес-единиц (способных формировать доход и обеспечивать свою конкурентоспособность), действующих на рынке образовательных услуг. Их способность эффективно управлять финансами также находится в поле зрения Министерства образования и науки Российской Федерации. На перспективу некоторые из них (прежде всего, исследовательские университеты, получившие данный статус на государственном уровне) должны быть способны конкурировать еще и на рынке научных разработок, которые требуется довести до состояния прикладной тех-

нологии, востребованной на рынке. Все вышеизложенное означает появление новых требований к профессорско-преподавательскому составу вузов и их деятельности, следовательно, возникает необходимость в управлении качеством человеческих ресурсов, задействованных в работе вузов.

В целом качество человеческих ресурсов стало объектом исследования относительно недавно, его в своих научных трудах рассматривали – А. В. Важенин, П. Видмер, Н. В. Власова, Т. Н. Егорова, С. С. Жук, С. В. Ковалев, Д. В. Ланская, О. Н. Лескина, Е. И. Макринова, М. Г. Мухина, К. В. Петренко, В. В. Сафронов, Е. К. Сидорова, Л. В. Сергеева, Р. Сейнер, Т. Скурихина, Т. Н. Соловьева, В. В. Суворова, В. Т. Тарасов, О. В. Толмачева, Н. С. Толоконникова, О. Л. Чайникова, А. В. Шабурова и др. В работах данных авторов выделяются особенности управления качеством человеческих ресурсов в отраслевом разрезе (муниципальное управление, сфера обслуживания, пищевое производство и переработка, нефтегазовый комплекс и т. п.), акцентируется внимание на разработке инструментов управления, представлены универсальные механизмы, способные повлиять на качество всех работников и практически отсутствуют исследования об управлении качеством человеческих ресурсов на уровне вуза, а также методологические подходы по созданию эффективной системы управления качеством человеческих ресурсов вуза.

Качество человеческих ресурсов, по нашему мнению, представляет собой степень, с которой совокупность характеристик человеческих ресурсов соответствует требованиям, формирующимся во внешней и внутренней среде системы в процессе создания ее конкурентных преимуществ [3, 4]. Таким образом, объектом исследования является качество человеческих ресурсов системы высшего образования – как сложной развивающейся экономической системы, представляющей собой совокупность образовательных учреждений, эффективное функционирование которых за счет управления качеством человеческих ресурсов повышает конкурентоспособность как отдельного вуза, так и всей образовательной системы на мировом уровне. Предметом являются управленческие отношения (методологические подходы, принципы и механизмы управления), возникающие в процессе формирования, поддержания и совершенствования качества человеческих ресурсов.

В рамках данной исследовательской статьи рассматривается лишь оценочный аспект данной проблемы, связанный с диагностикой состояния

имеющихся в распоряжении вузов человеческих ресурсов. Поэтому целью является определение качественных характеристик профессорско-преподавательского состава университетов и оценка их состояния в современных условиях на основе анализа статистических данных и результатов анкетирования.

В сложившейся ситуации важно понять, насколько соответствует потенциал преподавателя вуза тем требованиям, которые предъявляются к его деятельности, насколько он готов к решению профессиональных задач, формирующихся на современном этапе. Потенциал всегда характеризуется теми средствами, которые могут быть мобилизованы для решения конкретной задачи, при этом трудовой потенциал представляет собой «ресурсные возможности в области труда с их количественной и качественной стороны, которыми обладает субъект управления в рамках заданного календарного периода времени или предложенная работниками масса труда, определенного качества» [5, с. 393]. В отношении трудового потенциала преподавателя вуза можно сказать, что он представляет собой «совокупность личных способностей, трудовых качественных и количественных характеристик профессорско-преподавательского состава, определяющих объемы его участия в научно-исследовательской, учебно-методической и внеучебной деятельности, необходимые для достижения требуемых стандартов образования, запросов потребителей и целей высшего учебного заведения, а также позволяющих непрерывно совершенствоваться в процессе трудовой деятельности» [6, с. 34].

Оценка потенциала может быть осуществлена на основе анализа его структуры, в которой выделяется социально-демографический, квалификационный, мотивационный, инновационный и иные компоненты [4]. В то же время использование имеющегося потенциала у преподавателя вуза, на наш взгляд, зависит от проявления таких психологических характеристик (отражающих качество человеческих ресурсов), как лояльность (благожелательное отношение к организации-работодателю, сохранение длительной занятости, нежелание покидать организацию), приверженность (принятие целей и задач вуза) и вовлеченность (активное и эффективное участие преподавателей в делах вуза).

По данным Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации, профессорско-преподавательский состав высшей школы России характеризуется по гендерному признаку значительной долей женщин (57 %

по состоянию на начало 2015/2016 учебного года) [7, с. 75], преобладанием возрастных групп от 50 лет и старше (47,5 %), от 30 до 50 лет (43,5 %), только 9 % имеет возраст до 30 лет [8]. Таким образом, можно констатировать необходимость обеспечивать приток молодых специалистов в систему высшего образования с целью наращивания социально-демографического потенциала российских вузов. При этом важно учесть наличие у привлекаемых человеческих ресурсов творческих способностей, интереса к исследовательской деятельности, готовности к инновациям.

Для работающих в высших учебных заведениях Российской Федерации характерным является значительный стаж работы: так, 39,2 % работают свыше 20 лет, 32,5 % – от 10 до 20 лет, 15,8 % – от 5 до 10 лет, 6,2 % – от 3 до 5 лет и лишь 5,6 % имеют стаж работы менее 3 лет (см. рис. 1) [9]. Что, с одной стороны, говорит о высоком уровне лояльности профессорско-преподавательского состава вузов по отношению к системе высшего образования, а, с другой, подтверждает факт небольшого притока новых сотрудников, в том числе и молодых специалистов, в вузы.

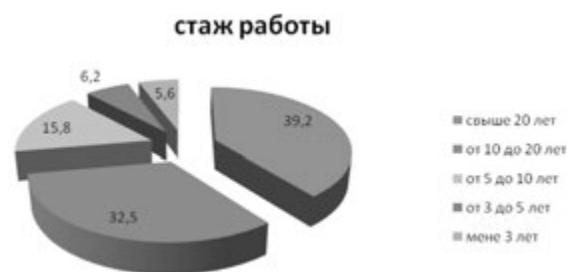


Рис. 1. Структура профессорско-преподавательского состава российских вузов по стажу работы

Должностная структура профессорско-преподавательского состава вузов (по состоянию на начало 2015/2016 учебный год) выглядит следующим образом: около 2 % – деканы факультетов, 8 % – заведующие кафедрами, 15 % – профессора, 48 % – доценты, 17 % – старшие преподаватели и около 10 % – преподаватели, ассистенты (см. рис. 2) [7, с. 75]. В целом структура является оптимальной, так как основу составляют доценты, однако следует отметить, что доля преподавателей и ассистентов постепенно сокращается по сравнению с предыдущими периодами, что также указывает на вышеобозначенные тенденции. Такая ситуация в долгосрочной перспективе может способствовать недостаточному уровню воспроизводства высококвалифицированных специалистов (способных построить научную карьеру), сниже-

нию преемственности, которая является условием для непрерывного развития университетов.

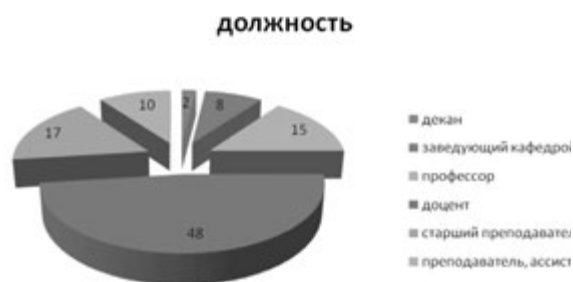


Рис. 2. Должностная структура профессорско-преподавательского состава российских вузов

Квалификационный потенциал профессорско-преподавательского состава вузов характеризуется наличием ученой степени и ученого звания: в целом по вузам в России кандидаты наук составляют 58 %, доктора наук – 15 %, а ученое звание доцента имеют 35,6 %, профессора – 11 % [9]. Следует отметить, что число кандидатов наук в абсолютном выражении сократилось за пять лет на 16,4 тыс. человек по сравнению с 2010/2011 учебным годом, на 9 тыс. человек уменьшилось число, имеющих звание доцента. Отчасти это можно объяснить оттоком специалистов из системы высшего образования, а также это может быть связано с недостаточными темпами воспроизводства высококвалифицированного персонала.

Оценка, мотивационного и инновационного потенциала профессорско-преподавательского состава российских вузов, а также использования в целом его трудового потенциала проводилась весной 2016 г. с помощью online-опроса, в котором приняли участие представители тридцати государственных университетов. Качественно-количественные характеристики опрошенных преподавателей вузов Российской Федерации выглядят следующим образом:

- 65,2 % женщин и 34,8 % мужчин;
- 37,6 % в возрасте от 31–40 лет, 31,9 % – от 41–50 лет, 12,1 % – от 22–30 лет, 10,6 % – от 51–60 лет, 7,8 % – старше 61 года;
- 60,7 % – доценты, 20 % – старшие преподаватели, 12,1 % – профессора и 7,2 % – ассистенты;
- ученую степень кандидата наук имеют 66,4 %, доктора наук – 12,1 %, остальные 21,5 % опрошенных не имеют ученой степени;
- ученое звание доцента имеют 44,9 %, профессора – 6,6 %, а 48,5 % не имеют ученого звания;
- 39,7 % респондентов имеют стаж работы в вузе от 10 до 20 лет, 27 % – от 20 до 40 лет,

14,9 % – от 5 до 10 лет, 9,9 % – от 3 до 5 лет, по 3,5 % – свыше 40 лет и от 1 до 3 лет, 1,5 % – до 1 года;

- 16,2 % преподавателей не зарегистрированы в электронной научной библиотеке и не отслеживают свой индекс цитирования, 22,8 % имеют индекс Хирша 1 и 2, 9,6 % – 4, 8,8 % – 5, 8,1 % – 3, а 11,7 % указали другое.

Около 86 % опрошенных преподавателей работают в вузе на основную ставку и в качестве внутренних совместителей, поэтому оценивая его в качестве места работы, они отмечают, что у них есть возможность для самореализации (78,7 %), для творческого роста (55,3 %), для общения (39,7 %), а также возможность обеспечить средства к существованию (36,9 %), построить карьеру (18,4 %) и иметь уверенность в завтрашнем дне (14,9 %). Таким образом, лишь каждый пятый видит возможности для построения карьеры и только каждый седьмой ощущает, работая в вузе, уверенность в завтрашнем дне. Это объясняется и сложностями, связанными с формированием научной карьеры (при высокой, как правило, учебной нагрузке, тяжело заниматься собственными инициативными научными исследованиями); проблемами в служебном продвижении, связанными с высоким уровнем стабильности кадрового состава и т. д., а также с более жесткими требованиями к эффективности вузов в целом, что сопровождается сокращением их количества, отзывом лицензий и т. п. Кроме того, учебная нагрузка напрямую связана с количеством обучающихся, если спроса на конкретные образовательные услуги (в разрезе предлагаемых образовательных программ) со стороны государства и населения нет или он снижается, то на перспективу происходит сокращение учебной нагрузки, и, как следствие, возможно и реальное высвобождение преподавателей.

При этом 48,6 % участвовавших в опросе респондентов ответили, что не имеют дополнительного заработка и не работают в других организациях, только каждый третий на постоянной основе имеет дополнительную занятость. Мнения относительно того, влияет она или нет на качество работы разделились: так, 37 % считает, что оно снижается из-за увеличивающейся нагрузки, а 36,2 % указали, что оно растет, так как появляется новый опыт, 14,5 % считает, что дополнительная занятость не сказывается на качестве работы, а 12,3 % затруднились ответить на данный вопрос.

На вопрос об удовлетворенности своей работой в вузе подавляющее большинство респондентов (64,5 %) ответили, что лишь частично, 11,3 % высказались, что не удовлетворены и только каж-

дый четвертый (23,4%) удовлетворен. Несмотря на это только 14,4% готовы сменить место работы, а 62,6% ответили, что нет, что также подтверждает высокий уровень лояльности профессорско-преподавательского состава по отношению к университету как месту работы.

Вместе с тем, как показал опрос, выбор работы в вузе для 27% респондентов связан с желанием заниматься преподавательской деятельностью, 22,8% привлекает творческий подход и содержание работы, 17% считают работу в вузе своим призванием, 10,6% отметили возможность общения со студентами и коллегами, а для 7,8% ценным является гибкий график работы. В то же время около 32% опрошенных отметили, что для них в равной степени интересна и педагогическая, и научная деятельность. Еще 30,5% при одинаковом интересе к данным видам деятельности все же отдают предпочтение педагогической работе, а около 18% – научной. В чистом виде педагогическая деятельность интересна лишь 8% опрошенных, для 7% привлекательной является только научно-исследовательская, а для оставшихся интерес представляет управленческая работа в рамках вуза.

При этом 38,8% опрошенных респондентов считают, что современный преподаватель вуза, прежде всего, должен быть ученым-практиком, 27,3% придерживаются мнения, что педагогом-практиком, и лишь 11,5% – ученым, 7,2% – педагогом (см. рис. 3). Таким образом, опрошенные нами преподаватели отмечают, что в их работе при современных условиях должна преобладать исследовательская и практическая составляющая. В то же время исключительно практик, по мнению респондентов, в меньшей степени соответствует данной работе, так как методическая и научная составляющая играет существенную роль в деятельности современного преподавателя вуза.

В целом опрос позволил выявить высокий уровень лояльности опрошенных преподавателей по отношению к системе высшего образования. При этом важно было выяснить, насколько высокая лояльность характеризуется также и высоким уровнем приверженности опрошенных респондентов по отношению к вузу. Под приверженностью нами понималась, твердая убежденность в организационных ценностях и принятие целей вуза [10, 11, 5], в котором работает преподаватель. Общий коэффициент приверженности (методика Л. Портера) составил 76%, что по оценочной шкале характеризуется, как хороший уровень, близкий к высокому уровню, который начинается от 80%. Это означает, что преподаватели вуза,

которые участвовали в опросе, в целом разделяют ценности своей образовательной организации и ориентируются на поставленные перед ними цели. Одновременно оценка вовлеченности показала, что чуть больше половины опрошенных (52,2%) частично вовлечены в работу вуза, еще 23,5% умеренно вовлечены и только лишь каждый пятый преподаватель (18,4%) ощущает себя полностью вовлеченным. Таким образом, можно говорить о наличии значительных резервов для вовлечения преподавателей в работу вуза.

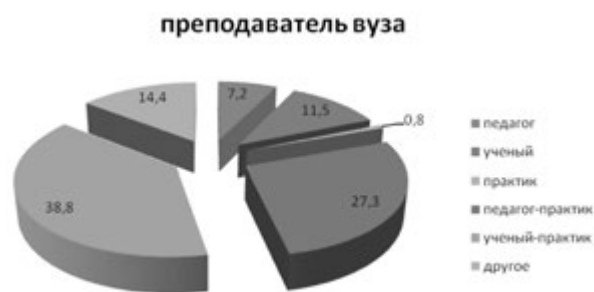


Рис. 3. Мнение респондентов о современном преподавателе вуза

Инновационный потенциал преподавателя вуза можно охарактеризовать посредством его участия в инновационных процессах и готовности к изменениям. Прежде всего, он связан с обновлением учебного материала, внедрением новых образовательных технологий и освоением новых методов обучения. Так, 52,9% респондентов ответили, что обновляют учебный материал по читаемому курсу один раз в год, а 33,6% – как только появляется новая информация или учебная литература, при этом 33,8% преподавателей отметили, что практически всегда используют в работе новые образовательные технологии (см. рис. 4), что говорит об их высокой готовности вносить изменения в свою работу. Данному обстоятельству во многом способствует и прохождение курсов повышения квалификации. Так, большинство респондентов (57,1%) за последние пять лет более трех раз повышали свою квалификацию, 18,6% – два раза, 14,3% – один раз и лишь около 6% – ни разу.

В то же время ситуацию с низким уровнем вовлеченности подтверждает и общая оценка степени использования трудового потенциала. Например, около половины респондентов (48,9%) ответили, что могли бы работать лучше, чем сейчас, а 7,2% затруднились с ответом, только 43,9% считают, что работают сейчас в полную силу. Следовательно, степень использования их трудового потенциала вузами не достаточно высока.

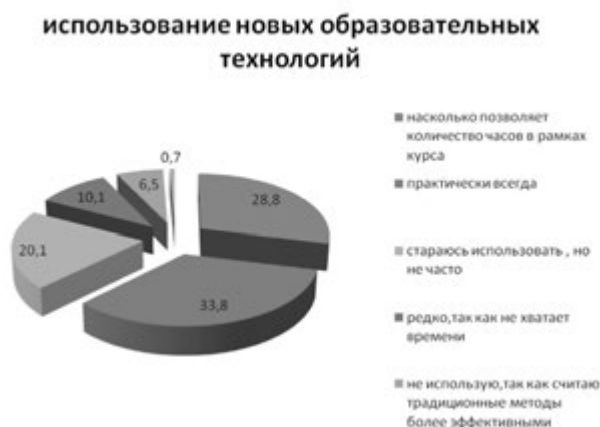


Рис. 4. Ответы на вопрос: Как часто Вы используете новые образовательные технологии в учебном процессе?

Вместе с тем для более полного понимания соответствия человеческих ресурсов вуза требованиям по отношению к ним важна не только оценка их потенциала и того, насколько он эффективно используется вузами, но и, собственно, оценка качества человеческих ресурсов. Такая оценка, на наш взгляд, может быть реализована по трем группам критериев, которые отражают профессиональные качества, результативность труда и эффективность процесса управления качеством человеческих ресурсов в вузе [3]. По каждой группе критериев может быть сформирована целая система показателей, их характеризующая. В данном исследовании в качестве интегрального показателя, характеризующего профессиональные качества преподавателей вуза, будем считать их конкурентоспособность (на основе личной оценки). Результативность, прежде всего, научной деятельности (так как для современного вуза этот вид деятельности является значимым) будет определять количество публикаций и участие в конференциях (в течение календарного года), а эффективность процесса управления качеством человеческих ресурсов представим с позиции субъективной оценки адекватности требований, предъявляемых к преподавателям со стороны вуза.

Так, оценивая собственную конкурентоспособность, более половины респондентов (53,2%) ответили, что полностью соответствуют требованиям вуза, в котором работают; каждый четвертый (23,7%) уверен, что легко сможет найти новую работу; и только каждый пятый (19,4%) осознает, что не в полной мере соответствует требованиям и ему требуются дополнительные усилия для обеспечения текущей конкурентоспособности; лишь 3,7% признались в том, что им трудно будет най-

ти новую работу. В качестве факторов, которые оказывают влияние на их конкурентоспособность в современных условиях, опрошенными были названы: наличие практического опыта работы (60%), научная активность (57,9%), вовлеченность (42,1%), наличие ученой степени (39,3%), качество методических разработок (32,9%), знание иностранного языка (25,7%), наличие педагогического стажа (25%) и ученое звание (21,4%). Таким образом, можно говорить о достаточно высоком профессиональном уровне опрошенных преподавателей, который способствует их конкурентоспособности на рынке труда, а, следовательно, для вуза важно сохранять и эффективно использовать имеющиеся человеческие ресурсы.

В отношении результативности научной деятельности были получены следующие данные за предыдущий календарный год: 28,8% принимали участие в различных конференциях более четырех раз, 25,9% – три раза; 24,5% – два раза; 13,7% – один раз, и только 7,1% – ни разу. При этом было опубликовано у 34,3% респондентов более пяти научных статей, 16,4% имеет три публикации, 15,7% опубликовало четыре статьи, 15% – две статьи, 10,7% – одну статью и только 5% опрошенных не имеет публикаций за истекший год (см. рис. 5). В целом это характеризует высокую научную и публикационную активность опрошенных преподавателей вузов, их готовность к исследовательской деятельности.

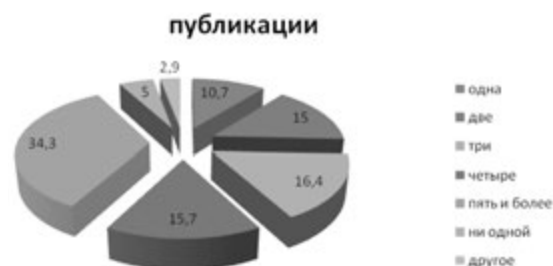


Рис. 5. Ответы на вопрос: Какое количество научных публикаций Вы имеете за 2015 год?

В то же время при ответе на вопрос – Считаете ли Вы, что требования к преподавателям вуза в настоящее время: слишком низкие, завышенные, не соответствуют оплате труда, стандартные, соответствуют текущей ситуации, высокие?, были получены следующие ответы (см. рис. 6). Подавляющее, большинство респондентов (63,8%) указали, что требования к ним не соответствуют оплате труда, 13% считают их завышенными и только 8% отметили, что они соответствуют текущей ситуации.

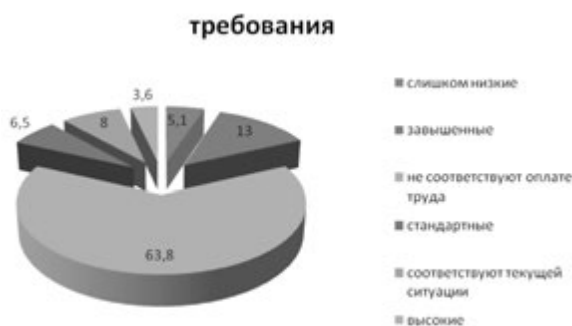


Рис. 6. Ответы на вопрос: Считаете ли Вы, что требования к преподавателям вуза в настоящее время: слишком низкие, завышенные, не соответствуют оплате труда, стандартные, соответствуют текущей ситуации, высокие?

Таким образом, результаты опроса показали, что профессорско-преподавательский состав вузов не считает адекватными и в достаточной степени компенсируемыми те требования, которые сегодня предъявляются по отношению к ним. В качестве условий, которые, по их мнению, могли бы способствовать эффективной работе, называют: повышение размера заработной платы (66,4%), адекватную оценку результатов работы (47,9%), усиление связи между заработной платой и результатами труда (44,3%), улучшение организации труда (30,7%), четкое определение целей и обязанностей (27,1%), повышение возможностей для профессионального роста (25%), улучшение условий труда (22,9%), признание заслуг руководством и коллегами (19,3%), возможность реально участвовать в решении проблем вуза (14,3%) и др. Все это говорит о том, что управление качеством человеческих ресурсов на уровне вуза не реализуется должным образом: недостаточно стимулируется активность преподавателей и результаты их труда, не обеспечивается вовлеченность и т. д. Таким образом, требуются меры, которые бы позволили не только сформировать высокий трудовой потенциал профессорско-преподавательского состава вузов, но и обеспечивать необходимую поддержку, условия для его сохранения и эффективной работы.

Подводя итог, можно отметить, что участвовавшие в опросе преподаватели вузов хорошо представляют себе текущую ситуацию, сложившуюся в системе высшего образования. Демонстрируют высокий уровень готовности к из-

менениям, осознают необходимость поддерживать собственную конкурентоспособность и постоянно наращивать свой научный потенциал, так необходимый в современных условиях университетам. В то же время для самих университетов характерной является ситуация, когда созданная в них образовательная и научная среда, не способствует полной отдаче и вовлеченности профессорско-преподавательского состава. Для этого необходимо совершенствовать систему стимулирования труда, создавать более благоприятные условия для постоянного профессионального развития, формировать действенные механизмы вовлечения профессорско-преподавательского состава в решение проблем вуза.

Список литературы

1. Ефимов В. С., Лантева А. В. Фазовые трансформации и будущее университетов: философско-методологический анализ // Университетское управление: практика и анализ. 2016. № 6. С. 146–158.
2. Волков А. Учебное заведение должно наращивать человеческий капитал // Портал «Стратегия научно-технологического развития России» [Электронный ресурс]. URL: http://sntr-rf.ru/expert/andrej_volkov_110216/ (дата обращения: 01.03.2017).
3. Масалова Ю. А. Качество человеческих ресурсов как объект управления в системе высшего образования // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2016. Т. 26. № 1. С. 107–114.
4. Масалова Ю. А. Составляющие качества человеческих ресурсов вуза // Северный регион: наука, образование, культура. 2015. № 1 (31). С. 14–18.
5. Экономика и управление персоналом: энциклопедический словарь / под ред. С. И. Сотниковой. Новосибирск: НГУЭУ, 2012. 468 с.
6. Хайдакин П. В. Моделирование системы управления трудовым потенциалом профессорско-преподавательского персонала вуза // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2012. № 1. С. 34–37.
7. Женщины и мужчины России. 2016: Стат. сб. М.: Росстат, 2016. 208 с.
8. Труд и занятость в России. 2015: Стат. сб. М.: Росстат, 2015. 274 с.
9. Статистический ежегодник. 2015 [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_13/Main.htm (дата обращения: 01.03.2017).
10. Берлизева А. В. Интегральная модель организационной лояльности персонала // Вестник Кемеровского государственного университета. 2013. № 4. Т. 2. С. 174–178.
11. Управление человеческими ресурсами в условиях реформирования системы образования: коллект. моногр. / под ред. С. И. Сотниковой. Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2014. 199 с.

STUDY OF QUALITY CHARACTERISTICS OF TEACHERS OF THE UNIVERSITY

Yu. A. Masalova

*Novosibirsk State University of Economy and Management
56 Kamenskaya str., Novosibirsk, 630099, Russian Federation; ymasalova@yandex.ru*

Key words: higher education, quality of human resources, quality management human resources, human resources university

The article was prepared on the basis of the research devoted to qualitative characteristics of teaching and professorial staff of the Russian universities conducted in 2016. During the research analysis of university human resources quality structure was made; level of loyalty and engagement was evaluated; subjective evaluation of own competitiveness was assessed; labor efficacy evaluation was conducted. Gradual university transformation (from university model 2.0. to 3.0. and prospectively to 4.0.) and model differentiation in modern Russian reality suggests the need for forming adequate resource support including quality human resources. The aim of this research article is to define qualitative characteristics of university teaching and professorial staff and evaluate their state in modern conditions on the basis of statistic data and questionnaires analysis. Authors suggest approach to university human resources quality based on three groups of criteria: professional qualities evaluation criteria, labor efficacy evaluation criteria and quality management efficacy criteria. The article presents individual indicators which can be used for evaluating university human resource quality according to the presented criteria. Fragmentary approach testing was made. The research presented the following results: respondents demonstrated high loyalty and support, but medium level of engagement into university work. Universities create favorable environment for development and self-realization, creative activities and communication; respondents have high academic and innovation potential and are ready to conduct research activities; however their labor potential is not used effectively. Respondents have high evaluation of personal competitiveness and only one fifth understands the need to improve it according to new conditions. In general the conducted research allows for defining main trends in managing university human resources quality. The article does not claim presenting a complete picture of the situation with human resources quality at Russian universities but is of interest for university executives engaged in developing methods of managing human resources quality.

References

1. Efimov V. S., Lapteva A. V. Fazovye transformatsii i budushchee universitetov: filosofsko-metodologicheskii analiz [Phase Transformations and the Future of Universities: Philosophical and Methodological Analysis]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* [University Management: Practice and Analysis], 2016, no. 6, pp. 146–158.
2. Volkov A. Uchebnoe zavedenie dolzhno narashchivat' chelovecheskii kapital [The Institution must Gain Human Capital], available at: http://sntr-rf.ru/expert/andrey_volkov_110216 (accessed 01.03.2017).
3. Masalova Yu. A. Kachestvo chelovecheskikh resursov kak ob"ekt upravleniya v sisteme vysshego obrazovaniya [The Quality of Human Resources as an Object of Management in Higher Education]. *Izvestiya Irkutskoi gosudarstvennoi ekonomicheskoi akademii* [Izvestiya of Irkutsk State Economics Academy], 2016, no. 1, pp. 107–114.
4. Masalova Yu. A. Sostavlyayushchie kachestva chelovecheskikh resursov vuza [Components of the university human resources quality]. *Severnyi region: nauka, obrazovanie, kul'tura* [Northern region: science, education, culture], 2015, no. 1 (31), pp. 14–18.
5. *Ekonomika i upravlenie personalom* [Economics and Personnel Management]: encyclopedic dictionary, Novosibirsk, Novosibirsk State University of Economics and Management Publ., 2012. 468 p.
6. Khaidakin P. V. Modelirovanie sistemy upravleniya trudovym potentsialom professorsko-prepodavatel'skogo personala vuza [Modeling Management System of Academic Staff Labour Potential], *Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii* [Management of the Personnel and Intellectual Resources in Russia], 2012, no. 1, pp. 34–37.
7. Zhenshchiny i muzhchiny Rossii. 2016 [Women and men of Russia. 2016]: Statistical Yearbook, Moscow, Rosstat [Federal State Statistics Service], 2016, 208 p.
8. Trud i zanyatost' v Rossii. 2015 [Work and employment in Russia. 2015]: Statistical Yearbook, Moscow, Rosstat [Federal State Statistics Service], 2015. 274 p.
9. Rossiiskii statisticheskii ezhegodnik. 2015 [Russian Statistical Yearbook. 2015], available at: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_13/Main.htm (accessed 01.03.2017).
10. Berlizeva A. V. Integral'naya model' organizatsionnoi loyali'nosti personala [The Integrated Model of Organizational Loyalty]. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of Kemerovo State University], 2013, no. 4, vol. 2, pp. 174–178.
11. *Upravlenie chelovecheskimi resursami v usloviyakh reformirovaniya sistemy obrazovaniya* [Management of

Human Resources in the Conditions of Reforming of an Education System]: the collective monograph (ed. by

S. I. Sotnikova), Novosibirsk, Novosibirsk State University of Economics and Management Publ., 2014, 199 p.

Информация об авторе / Information about the author:

Масалова Юлия Александровна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом Новосибирского государственного университета экономики и управления; 8 (383) 243–95–12; ymasalova@yandex.ru.

Yuliya A. Masalova – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of Labour Economy and Personnel Management Department in Novosibirsk State University of Economy and Management; +7 (383) 243–95–12; ymasalova@yandex.ru.

