

**Профессиональное продвижение научно-педагогических кадров в высших учебных заведениях России**

**Лежнева Ирина Александровна**

*Студент*

*Пензенский государственный университет архитектуры и строительства,*

*Институт экономики и менеджмента, Пенза, Россия*

*E-mail: irina\_mia14@mail.ru*

В профессиональном продвижении преподавателя как процессе можно выделить два направления: развитие управленческой карьеры и развитие научно-педагогической карьеры. Анализ ситуации в управлении высшим профессиональным образованием показывает, что методы работы, знания, умения и навыки, сформировавшееся у большинства руководителей в прежних условиях управления и хозяйствования, становятся недостаточными для выполнения изменившихся управленческих функций.

На сегодняшний день существуют различные подходы к обеспечению вуза высококвалифицированными управленческими кадрами. Одним из таких подходов является создание резерва на выдвижение на управленческую должность.

Резерв специалистов на руководящую работу – это специально сформированная группа сотрудников, соответствующих по своим качествам требованиям, предъявляемым к руководителям и специалистам определенного уровня, прошедших, как правило, отбор, специальную управленческую и профессиональную подготовку, достигших положительных результатов в своей работе и рекомендуемых для выдвижения на высшие должности [1, 58].

В тоже время одной из главных задач высшей школы является подготовка компетентного, гибкого, конкурентоспособного преподавателя для работы в динамично меняющихся условиях, способного самостоятельно и творчески решать профессиональные задачи.

С целью изучения профессионального продвижения преподавателей вузов было проведено социологическое исследование, участниками которого выступили преподаватели вузов России. В частности, вузы Пензы, Волгограда, Саратова, Стерлитамака, Воронежя, Самары, Казани. Выборочная совокупность составила 340 человек.

В качестве положительных моментов, выявленных в результате исследования, можно выделить следующие:

- большая часть опрошенных респондентов (84%) довольны занимаемой управленческой должностью, а педагогической должностью удовлетворены 61%;
- для 59% преподавателей важна возможность самореализации в трудовой деятельности;
- более трети преподавателей стремятся продвинуться по служебной лестнице;
- 70% опрошенных респондентов считают, что преподаватель способен совмещать управленческую и педагогическую деятельность в вузе;
- самыми значимыми факторами, привлекающими руководителей вузов в их деятельности, являются: соответствие должности уровню квалификации и возможность применять и расширять знания;

– большинство респондентов видят перед собой реальную перспективу роста как преподавателя и управленца.

В качестве негативных моментов, выявленных в результате исследования, можно выделить следующие:

– около половины преподавателей не знают, занимается ли отдел кадров планированием карьеры преподавателей;

– не во всех вузах существует практика формирования резерва конкретных работников, отобранных на выдвижение на управленческие должности, наличие системы резерва отмечают чуть больше половины опрошенных респондентов;

– одним из основных способов продвижения по службе преподаватели считают, что «быть на заметке у начальства», и лишь только потом наличие профессиональной компетентности;

– 55% опрошенных преподавателей не имеют плана развития своей научно-педагогической карьеры;

– не все руководители планируют дела на день и неделю;

– пятая часть респондентов не занимается повышением своей квалификации по причине тяжелого материального положения, а 31% не находят времени для повышения квалификации в связи с перегруженностью на работе;

– респонденты считают условия для повышения управленческой компетенции в вузе лишь удовлетворительными, что является негативной тенденцией и свидетельствует о том, что должные условия для повышения квалификации во многих вузах отсутствуют.

Результаты исследования определяют важность роли самого преподавателя при управлении своим профессиональным продвижением. В связи с этим преподавателю рекомендуется:

– поступая в аспирантуру и становясь ассистентом кафедры, выпускник вуза должен чётко ставить и формулировать свои цели на конкретные периоды жизни;

– реально оценивать и сопоставлять свои деловые качества с теми требованиями, которые ставит перед ним вуз и его работа;

– определять пути и методы достижения целей, проявлять при этом максимум упорства и трудолюбия;

– составлять личный план развития педагогической и управленческой карьеры;

– планировать личное и рабочее время;

– постоянно доказывать свою значимость в иерархической структуре вуза.

– с удовольствием выполнять свою работу;

– иметь желание продвигаться по карьерной лестнице, заниматься научной деятельностью, стремиться сохранить свой статус в коллективе;

– совершенствоваться, повышать свой профессиональный уровень.

Данные рекомендации позволят преподавателям вузов эффективно управлять своей научно-педагогической и управленческой карьерой, добиваться поставленных целей, стать компетентным преподавателем-управленцем в динамично меняющихся условиях страны.

В целом, формирование системы развития управленческой и научно-педагогической карьеры преподавателей в высшем учебном заведении как организационный механизм должен быть направлен на обеспечение высокой эффективности деятельности вуза и повышение конкурентоспособности его сотрудников на рынке образовательных услуг.

### **Литература**

1. Годымчук А.Ю., Козлова Н.В., Волков Ю.В., Долматов О.Ю. Формирование кадрового резерва в вузе // Университетское управление: практика и анализ. – 2008. – № 6. – С. 52-56.
2. Деканы России: социологический портрет, технологии и организация деятельности [Текст]: моногр. / под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. С.Д. Резника. – М.: ИНФРА-М, 2013.
3. Резник С.Д. Подготовка и переподготовка управленческих кадров высших учебных заведений: монография / под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. С.Д.Резника. – Пенза: ПГУАС, 2010 .
4. Ректоры России: система и механизмы профессионального продвижения: Монография / Под общ. ред. д-ра. экон. наук, проф. С.Д. Резника. – М.: ИНФРА-М, 2013.