

И. Н. Шилова

аспирант ВГМХА им. Н. В. Верещагина

ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В ВУЗЕ

В Национальной доктрине образования в Российской Федерации, в политике государства в области образования просматривается три этапа.

На первом этапе (до 2004 г.) расширяется привлечение в сферу образования средств населения и других внебюджетных источников.

На втором этапе (до 2010 г.) предполагается, наряду с бюджетным финансированием, увеличить поступление средств в вузы из бюджетов семей и средств коммерческих предприятий.

На третьем этапе (до 2025 г.) планируется дальнейшее увеличение поступления в систему образования финансовых средств из различных внебюджетных источников.

Таким образом, государство постепенно переводит вузы на коммерческое финансирование, вкладывая средства в образование конкретного студента, а не в развитие учебного заведения. Преимущество предлагаемой системы в том, что молодые люди отдадут предпочтение тем вузам, которые будут давать действительно хорошее образование по содержанию и перспективности профессии для рынка труда. То есть условия станут диктовать рынок услуг, где вуз должен доказывать свою конкурентоспособность, умение бороться за студента, удерживать и поднимать свой рейтинг. А это в решающей степени определяется качеством преподавательских кадров.

Как идет становление этих новых подходов в вузовском образовании, рассмотрим на примере Вологодской государственной молочнохозяйственной академии.

Это учебное заведение, готовящее высококвалифицированные кадры для сельского

хозяйства и перерабатывающей промышленности. Академия в соответствии со ст. 3 Федерального закона «О вузовском и послевузовском профессиональном образовании» самостоятельна в подборе и расстановке кадров для осуществления учебной, научной, финансово-хозяйственной и иной деятельности, определенной Уставом академии. Состав преподавателей академии в последние годы характеризуется данными табл. 1.

Таблица 1

Характеристика преподавательского состава ВГМХА

Показатели	2000 г.	2001 г.
Количество преподавателей, чел.	275	252
Количество преподавателей с учеными степенями и званиями, чел.	131	139
-в % к итогу	47,7	55,2
Докторов наук, чел. (%)	19 (6,9)	15 (6)
Кандидатов наук, чел. (%)	112 (40,7)	124 (49,2)

На сегодняшний день академия практически полностью обеспечена кадрами, растет численность преподавателей, имеющих ученые степени и звания. Средний возраст сотрудников академии составляет около 47 лет (распределение численности преподавателей по возрастным группам представлено в табл. 2).

Обучение в аспирантуре проходит 21 человек. А общий резерв сотрудников, способных иметь ученые степени и звания, составляет, по крайней мере, 80 человек. Таким образом, имеется возможность увеличения показателя «остепененности».

К сожалению, большинство ассистентов и особенно старших преподавателей не стремятся к защите кандидатских диссертаций,

Таблица 2

**Распределение численности преподавателей
по возрастным группам**

Возраст	Численность по занимаемым должностям				
	Профессор	Доцент	Ст. преподаватель	Ассистент	Всего по академии
До 30 лет		3	22	21	46
От 30 до 39 лет		11	22	8	41
От 40 до 49 лет	2	12	16	2	32
От 50 до 59 лет	3	30	32	4	69
От 60 до 65 лет	4	23	15	2	44
Больше 65 лет	5	11	2	2	20
Средний возраст, лет	60	53,5	44,4	33,5	46,8

а, по возможности, стараются перейти на другую работу. Более того, наблюдается текучесть кадров среди преподавателей, уже имеющих ученые степени. В 2000 г. защитили диссертации 9 человек, из них осталось работать в академии только 4 человека. В 2001 г. защитили диссертации 10, а осталось работать 7 человек. Это связано, в первую очередь, с относительно низким уровнем оплаты труда (табл. 3).

Таблица 3

Среднемесячная оплата труда сотрудников ВГМХА

Категории сотрудников	2000 г.	2001 г.	2001 г. в % к 2000 г.
Ассистент без степени, руб.	500-600	1000	181
Доцент, кандидат наук, руб.	1400	1700	121
Профессор, доктор наук, руб.	1900	2500	131,6
Средняя зарплата в Вологодской обл., руб.	2490	3441	138,2

Оплата труда преподавателей растет, но значительно отстает от среднеобластного уровня.

Для заинтересованности в продолжении работы имеет смысл выплачивать сотрудникам компенсации за стаж работы в учебном

заведении. Пока в академии такой практики нет, и молодой сотрудник получает столько же, сколько отработавший уже много лет, отдавший вузу лучшие годы и силы преподаватель.

Другая причина состоит в том, что интенсивность работы преподавателя по-

стоянно растет. Чрезмерная занятость в учебном процессе (например, у ассистента в неделю получается 24 часа, т.е. 4-6 часов в день, не считая подготовки к занятиям) не располагает к научному росту.

Третьей причиной является нерешенность жилищного вопроса, особенно у молодых сотрудников. И если есть возможность решить ее в другом вузе, то они делают выбор не в пользу академии. Изменению этой ситуации способствовало бы предоставление жилья молодым сотрудникам в общежитии семейного типа, а при успешной защите кандидатской диссертации – приобретение жилья за счет средств академии или хотя бы 50%-ная оплата найма благоустроенного жилья.

На наш взгляд, совершенствование материального стимулирования труда преподавателей, снижение учебной нагрузки, помощь сотрудникам в решении жилищного вопроса поможет поднять престиж профессии преподавателя вуза, усилить привлечение в академию высококвалифицированных кадров, что, в свою очередь, положительно отразится на качестве преподавания и подготовки выпускников, пользующихся спросом на рынке труда.