

УДК 37.082

РАЗВИТИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ РОТАЦИИ КАДРОВ

Куркина Н.Р.

д.э.н., профессор

Мордовский педагогический институт им. М.Е. Евсевьева,

г. Саранск, Россия

Евстюхина М.С.

Преподаватель

Мордовский педагогический институт им. М.Е. Евсевьева,

г. Саранск, Россия

Аннотация

В статье авторы исследуют профессорско-преподавательский состав образовательного учреждения. Раскрывают методы оценки и отбора кадров при их ротации в институте. Выявлены положительные стороны влияния ротации на эффективность работы образовательного учреждения.

Ключевые слова: кадры, образовательная услуга, движение кадров, ротация кадров, текучесть кадров, повышение квалификации.

DEVELOPMENT OF EFFECTIVE SYSTEM OF TURNOVER OF STAFF

Kurkina N.R.

Doctor of Economics, professor

Mordovian teacher training college of M.E. Evseyev,

Saransk, Russia

Evstyukhina M.S.

Teacher

Mordovian teacher training college of M.E. Evseyev,

Saransk, Russia

Abstract

In article authors investigate the faculty of educational institution. Open methods of assessment and selection of shots at their rotation at institute. Positive sides influence of rotation on overall performance of educational institution are revealed.

Keywords: shots, educational service, movement of shots, turnover of staff, turnover of staff, professional development.

Ротация кадров занимает ведущее место в системе управления организацией. Существуют самые разные подходы к понятию организации системы ротации кадров в современной экономике [1, 3].

Однако, учитывая современные подходы к системе управления кадрами, под ротацией, можно понимать обновление кадрового состава организации не только способом набора новых штатных работников и избавления от старых, но и путем перемещения сотрудников внутри самого учреждения.

В МГПИ им. М.Е. Евсевьева и на физико-математическом факультете работают свыше 40 докторов наук и профессоров, около 400 кандидатов наук и доцентов, в числе которых - действительные члены и члены-корреспонденты государственных и общественных академий наук.

Обеспеченность учреждения кадрами определяется сравнением структуры работников по категориям за определенный период времени. Особое внимание уделяется структуре обеспеченности ФГБОУ ВО «МГПИ имени М.Е. Евсевьева» кадрами кандидатов наук и доцентов, как основной части профессорско-преподавательского состава. Полученные результаты за 2014-2016 гг. представим в виде таблицы 1.

Таблица 1 - Сведения о структуре кадров ФГБОУ ВО «МГПИ имени М.Е.

Евсевьева» и физико-математического факультета в 2014-2016 гг.

Показатели	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Отклонения 2016 г. к 2014 г. (+, -)
1. Численность кадров профессорско-преподавательского состава института, %.	100	100	100	-
2. В том числе:				
- доктора наук и профессора, чел.	11,6	11,0	12,4	+0,8
- кандидаты наук и доценты, %.	67,2	68,6	68,9	+1,7
- ассистенты и преподаватели, чел.	21,2	20,4	18,7	-2,5
3. Численность кадров профессорско-преподавательского состава физико-математического факультета, %.	100	100	100	-
В том числе:				
- доктора наук и профессора, %.	8,3	8,3	9,7	+1,4
- кандидаты наук и доценты, %.	65,0	65,0	66,1	+1,1
- ассистенты и преподаватели, %.	26,7	26,7	24,2	-2,5

Как показывают данные таблицы 1 структура кадров ФГБОУ ВО «МГПИ имени М.Е. Евсевьева» и физико-математического факультета изменилась за анализируемый период незначительно. Доля доктор наук в институте составляет в 2016 г. 12,4%, что выше уровня 2014 г. на 0,8 пункта. Доля кандидатов наук и доцентов составляет в 2016 г. 68,9% и увеличилась на 1,7 пункта. Практически аналогичные показатели и по физико-математическому факультету.

Рассмотрим возрастной состав персонала ФГБОУ ВО «МГПИ имени М.Е. Евсевьева» в 2014-2016 гг. и представим в виде таблицы 2.

Таблица 2 - Возрастной состав работников ФГБОУ ВО «МГПИ имени М.Е. Евсевьева» в 2014-2016 гг.

Показатели	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Отклонение 2016 г. к 2014 г., (+, -)
1. Доктора наук и профессора, лет.	51	52	54	+3
2. Кандидаты наук и доценты, лет	41	43	45	+4
3. Старшие преподаватели, лет	33	34	34	+1
4. Ассистенты и преподаватели, лет.	27	26	25	-2
5. Средний возраст профессорско-преподавательского состава института лет.	38	39	40	+2

Средний возраст профессорско-преподавательского состава в 2016 г. - 40

лет. В том числе, средний возраст преподавателей, занимающих должности: профессоров и докторов наук - 54 год; доцентов - 45 год; старших преподавателей - 34 года, ассистентов - 25 лет. За анализируемый период снизился средний возраст только ассистентов и преподавателей на 2 года и составил в 2016 г. – 25 лет.

В ФГБОУ ВО «МГПИ имени М.Е. Евсевьева» наибольший состав кадров приходится на возраст от 35 до 45 лет.

Количество штатных преподавателей с ученой степенью кандидата наук в возрасте до 35 лет составляет в 2016 г. - 62 чел.

В настоящее время увеличивается значимость оказываемых образовательных услуг. Одновременно с этим выросли и требования к качеству персонала, оказывающему эти услуги, сейчас преимущество отдается кадрам, обладающим всеми современными квалификационными требованиями.

В рамках ротации отбор кадров института ФГБОУ ВО «МГПИ имени М.Е. Евсевьева» происходит путем оценивая их по полученному ими образованию (таблица 3).

Таблица 3- Методы оценки и отбора кадров при их ротации в институте

Наименование оцениваемых качеств	Анализ анкетных данных	Психологическое тестирование	Оценочные деловые игры	Квалификационное тестирование	Проверка отзывов	Собеседование
1. Интеллект		++	++			+
2. Эрудиция (общая, экономическая и правовая)	+			++		+
3. Профессиональные знания, умения и навыки	+		+	++	+	+
4. Организаторские способности и навыки	+		++	+	+	+
5. Коммуникативные способности и навыки		+	++			++
6. Личностные способности (психологический портрет)		++	+		+	++
7. Здоровье и работоспособность	+		+		+	+
8. Внешний вид и манеры			+			++
9. Мотивация (готовность и заинтересованность выполнять предлагаемую работу в данной организации)						++

Модернизация образовательного процесса, ориентированная на повышение качества подготовки студентов, магистрантов, аспирантов и докторантов, не представляется возможной без регулярного повышения квалификации профессорско-преподавательского состава. В институте создана и функционирует система переподготовки и повышения квалификации научно-педагогических кадров.

Количество преподавателей, которое было охвачено научными командировками, стажировками и краткосрочными курсами повышения квалификации составило 230 чел. (2015 г. – 241 чел.; 2016 г. – 227 чел.)

Для развития системы ротации кадров необходимо создание кадрового резерва. Такая работа является комплексной и включает в себя продвижение по службе (рисунок 1).

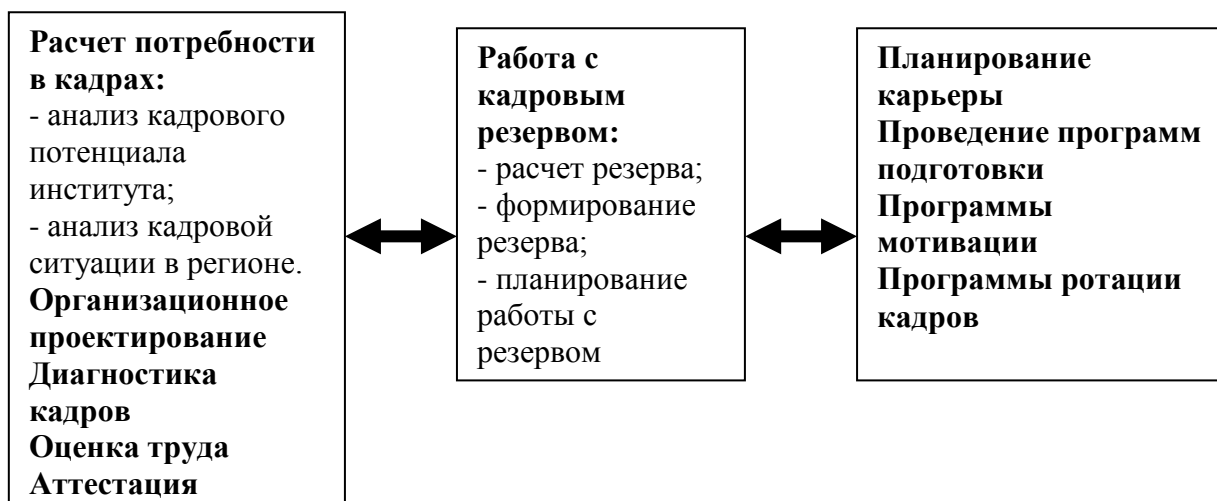


Рис. 1 - Взаимосвязь отдельных направлений кадрового менеджмента и направления работы с кадровым резервом

Ротация кадров по службе зависит не только от личных качеств работника, но и от объективных условий:

- 1) высшая точка карьеры – высшая должность в организации или учреждении;
- 2) длина карьеры – количество позиций на пути от первой позиции до высшей точки;
- 3) показатель уровня позиции работника на данный момент;
- 4) показатель потенциальной мобильности с учетом имеющихся вакансий карьерного роста.

Проектируемая система должна также исключать возможности проявления группового эгоизма низового звена управления по отношению к более высокому звену, т.е. интересы коллектива подразделения должны быть выше интересов отдельных бригад, а интересы ФГБОУ ВО «МГПИ имени М.Е. Евсевьева» должны, в свою очередь, иметь приоритет по отношению к интересам отдельных подразделений.

Ротация персонала необходима и руководству института, и самим работникам, в таблице 4 показаны положительные влияния ротации.

Таблица 4 - Влияние ротации на эффективность работы в ФГБОУ ВО «МГПИ имени М.Е. Евсевьева»

Положительное влияние ротации кадров в учреждении		
Ротация кадров может служить отличной профилактикой профессионального выгорания. При переводе на другую должность сотрудник получит новый опыт, новые знания и умения, и продуктивность работы возрастет.	Ротация кадров помогает сплотить трудовой коллектив. Часто случается так, что сотрудники общаются исключительно из своей кафедры, при этом разные кафедры фактически изолированы друг от друга и иногда даже конкурируют между собой. При ротации кадров сотрудники знакомятся с коллегами из других кафедр, учатся работать новой командой, сотрудничать и идти на компромисс. Кроме того, так налаживается коммуникация между разными подразделениями института.	Ротация кадров помогает подготовить универсальных специалистов. Зачем нужны такие специалисты? В первую очередь это помогает обеспечить взаимозаменяемость кадров в случае отпусков, больничных и т.п. Кроме того, сотрудника, метящего на руководящую должность, зачастую «прогоняют» по всем структурным подразделениям, чтобы он лучше разобрался в специфике деятельности учреждения и не руководил потом «вслепую». Полезна ротация и для вчерашних выпускников вузов — она помогает им определиться с направлением дальнейшего развития карьеры.

Особое внимание должно уделяться подготовке резерва руководителей и молодых сотрудников с лидерским потенциалом. В зависимости от того, насколько эффективно работает система подготовки резерва в виде аспирантов и магистрантов, включающая раннее выявление, определение и развитие потенциала, продвижение по служебной лестнице, во многом зависит успех всего учреждения. Поэтому развитие эффективной системы ротации является одним из приоритетов высшего руководства ФГБОУ ВО «МГПИ имени М.Е. Евсевьева» и факультетов.

Библиографический список:

1. Джумаева, Р.А. Проблемы и задачи существующей системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Р.А. Джумаева // Вестник ПВГУС. Серия Экономика. - 2016. - Вып. 5 (13). - С. 33-38.
2. Куркина Н.Р., Евстюхина М.С. Формирование и развитие инновационного потенциала персонала предприятия / Н.Р. Куркина, М.С.

Евстюхина // Всероссийская научно-практическая конференция «Современные кадровые технологии в управлении предприятиями и территориями». - 2017. – 245-248 с.

3. Тихенькая Н.С., Лытнева Н.А. Ротация кадров как элемент формирования инновационной стратегии организации /Н.С. Тихенькая, Н.А. Лытнева // Научное периодическое издание IN SITI [Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rotatsiya-kadrov-kak-element-formirovaniya-innovatsionnoy-strategii-organizatsii>