

УДК 378

КАРЬЕРА КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА

Малкина Елена Алексеевна, кандидат педагогических наук, заведующая кафедрой управления социальной сферы, Кемеровский государственный университет культуры и искусств, почетный работник общего образования РФ (Кемерово, РФ). E-mail: malkina-lena@yandex.ru

Соболевская Юлия Владимировна, преподаватель, кафедра управления социальной сферы, Кемеровский государственный университет культуры и искусств (Кемерово, РФ). E-mail: juliausa@mail.ru

Статья посвящена актуальным проблемам профессионального развития молодых преподавателей и ученых в образовательных организациях высшего образования. В статье раскрываются понятие и цели формирования научно-педагогического резерва образовательной организации, дается характеристика молодых преподавателей как особой социальной категории, доказывается важность начальных ступеней карьеры, связанных с самоопределением молодого специалиста и приобретением им профессионально значимых качеств. Карьера молодого преподавателя представлена достижением поставленных целей в научно-педагогическом, должностном, статусном и материальном плане, сопровождаемым достижением целей образовательной организации. На основе анализа результатов исследования мотивации и отношения молодых преподавателей российских вузов к профессиональной научно-педагогической деятельности выделены внешние и внутренние условия, как способствующие становлению профессиональной карьеры, так и препятствующие её развитию. Указана важность содействия развитию карьеры молодого преподавателя со стороны профессионального сообщества. Анализ теории и практики управления персоналом в организации позволил определить следующие механизмы управления профессиональным развитием и карьерным ростом молодых преподавателей в вузе: стратегический, нормативно-правовой, организационно-экономический. Представлен пошаговый алгоритм составления индивидуальной программы построения карьеры молодого преподавателя, включающий проектирование результатов, описание путей достижения результатов, определение внешних условий, необходимых для достижения результатов, спроектированных молодым преподавателем.

Ключевые слова: научно-педагогический резерв образовательной организации высшего образования, молодые преподаватели, профессиональное развитие, карьера, механизмы управления карьерой, индивидуальная программа построения карьеры.

CAREER PLANNING AS A PROFESSIONAL DEVELOPMENT CONDITION OF A YOUNG HIGH SCHOOL TEACHER

Malkina Elena Alekseevna, Candidate of Pedagogical Science, Head of Department of Management of Social Sphere, Kemerovo State University of Culture and Arts, Honorary Worker of General Education Code (Kemerovo, Russian Federation). E-mail: malkina-lena@yandex.ru

Sobolevskaya Yulia Vladimirovna, Lecturer, Department of Management of Social Sphere, Kemerovo State University of Culture and Arts (Kemerovo, Russian Federation). E-mail: juliausa@mail.ru

The article is devoted to actual problems of professional development of teachers and young scientists in educational institutions of higher education. The article describes the concept and purpose of the formation of scientific and pedagogical reserve in an educational organization, describes young teachers as a particular social category, proves the importance of the initial stages of career-related self-determination of young professionals and their acquiring the professionally significant qualities. The professional development refers to an active teacher of qualitative transformation of his inner world, determines his own path, which leads to an entirely new way of professional life. Professional development is a form of horizontal career of a specialist. Career of a young teacher is presented to the aims of scientific and pedagogical, office status, material terms, and followed by the achievement of the educational organization. It is based on the analysis results of the study of

motivation and attitudes of young teachers of Russian universities for professional scientific and pedagogical activity, marked external and internal conditions conducive to a professional career, and the obstacles to its development. The importance of promoting the careers of young teachers with the professional community. The theory analysis and practice of human resource management in the organization identifies the following mechanisms of management of professional development and career growth of young teachers in high school: a strategic, regulatory, organizational and economic. The presented algorithm is compiling an individual program of a young teacher's career, including the design results, description of the ways to achieve results, certain external conditions are needed to achieve results designed for a young teacher.

Keywords: scientific and pedagogical reserve of an educational organization of higher education, young teachers, professional development, career, career management mechanisms, individual career development program.

В современных социально-экономических и политических условиях российские образовательные организации высшего образования вынуждены действовать в жесткой конкурентной среде. Объектами конкуренции выступают финансирование, абитуриенты, преподавательские кадры. Повышение эффективности деятельности образовательной организации становится основным условием её выживания в качестве субъекта рынка образовательных услуг. Многие образовательные организации испытывают потребность в квалифицированных кадрах нового поколения, обладающих высоким исследовательским потенциалом, мотивированных на научные инновации. При оценке эффективности деятельности образовательной организации высшего образования одним из значимых показателей выступает профессиональный уровень молодых преподавателей и ученых до 36 лет. В последние годы многие вузы, по мнению экспертов, утратили свои ведущие позиции из-за острой нехватки молодых перспективных преподавателей.

Создание научно-педагогического резерва образовательной организации, частью которого являются молодые ученые и преподаватели, выдвинутые в силу соответствия своего трудового и научного потенциала на соискание более высоких ученых званий (степеней) и должностей (а также выпускники (студенты) и аспиранты, прошедшие отбор и подготовку с целью получения в перспективе штатной научно-педагогической должности), становится приоритетным направлением кадровой политики образовательной организации.

Цели образовательной организации высшего образования заключаются в осуществлении развития научно-педагогического персонала, обеспечении возможности замещения должностей наиболее подготовленными сотрудниками, со-

кращении сроков адаптации персонала. Создание оптимальной возрастной структуры профессорско-преподавательского состава вуза и влияние на динамику его развития, повышение качества управления подразделениями за счет создания подготовленного и проверенного на практике состава руководящих кадров, осуществление руководства и контроля за развитием персонала в направлениях повышения конкурентоспособности вуза также являются стратегическими целями формирования научно-педагогического резерва.

Особое внимание при этом уделяется профессиональному развитию молодых преподавателей и ученых, которые должны не только прийти на смену старшему академическому составу, но и внести свой вклад в развитие педагогической, методической и научной сфер вуза.

В научной литературе под профессиональным развитием понимается активное качественное преобразование преподавателем своего внутреннего мира, определение собственного пути, приводящее к принципиально новому способу профессиональной жизнедеятельности. Фактором профессионального развития является внутренняя среда личности, ее активность, потребность в самореализации. Объектом профессионального развития и формой реализации творческого потенциала человека в профессиональном труде являются интегральные характеристики его личности: профессиональная направленность, профессиональная компетентность и эмоциональная (поведенческая) гибкость [3].

Профессиональное развитие является одной из разновидностей горизонтальной карьеры специалиста. Считаем важным отметить, что профессиональное развитие молодого преподавателя не будет эффективным, если возможности получить продвижение по карьерной лестнице будут огра-

ничены. При этом возрастает важность именно начальных ступеней профессиональной карьеры, связанных с самоопределением и приобретением им профессионально значимых качеств.

М. Плугина [8] определяет три основных этапа профессионального становления преподавателя высшей школы: 1) этап адаптации; 2) этап профессионально мастерства; 3) этап профессионализации. Именно на первом этапе происходит осмысление молодым преподавателем сущности научно-преподавательской деятельности как феномена, освоение новой социальной роли, формирование профессионально значимых личностных характеристик.

Учитывая важность карьеры, как для организации, так и для индивида, вопросам ее развития посвящен ряд исследований. Значительная часть из них направлена на исследование содержания карьеры, ее видов, типов, этапов развития и не изучает современные представления работников о карьере, побудительные причины карьерных стремлений и их согласованность с методами управления карьерой в организации.

Процесс становления управления карьерой как широкой практической деятельностью рассматривается в работах Т. Базарова, Н. Егоренковой, А. Егоршина, П. Журавлева, А. Кибанова, В. Маслова, Е. Молл, А. Крылова, Ю. Одегова, С. Сотниковой и др. Проблемы развития кадрового потенциала, мотивации и стимулирования персонала нашли отражение в трудах Н. Беяцкого, А. Березовского, И. Болотина, К. Галкина, Л. Гохберга, Г. Зайцева, А. Иванова, Р. Капелюшника, А. Кибанова, Н. Ковалевой, А. Маслоу, Л. Миндели, Д. Новикова, С. Сотниковой, А. Чепуренко, Г. Черкасской.

В современной научной литературе существует множество определений понятия «карьера», каждое из которых отражает определенную сторону этого феномена. Это многообразие дефиниций характеризует карьеру как сложное, многоаспектное явление.

Ряд исследователей, в частности А. Я. Кибанов, Г. Г. Зайцев, Г. В. Черкасская, отождествляют данный термин с продвижением человека в какой-либо сфере деятельности, приводящим к прогрессу в отношении его социального статуса и материального положения. Н. П. Беяцкий считает, что карьера – это продвижение по иерархической ступени организации. Н. А. Егоренкова рассматривает карьеру, как совокупность занимаемых

должностей на протяжении трудовой жизни работника. С. И. Сотникова рассматривает карьеру как накопление и использование человеческого капитала на протяжении рабочей жизни человека. Тем не менее, все определения карьеры в своей основе опираются на динамику конкурентоспособности личности: карьерный маршрут, карьерный путь, карьерограмма, играющей большую роль в деле достижения целей карьеры, являясь движущей силой, важным элементом целеполагания субъекта карьеры и планирования организацией карьеры своих работников.

Обобщив приведенные выше подходы, можно определить карьеру молодого преподавателя как достижение поставленных целей в профессиональном, должностном, статусном и материальном плане, сопровождаемое достижением целей образовательной организации.

Как отмечает О. Шабанова [14], эволюция личностного и профессионального потенциала ученого-преподавателя зависит от состояния разработанности нормативно-правовой базы; наличия научной школы, в рамках которой происходит становление профессиональной деятельности ученого-преподавателя; наличия сформированной академической среды, благоприятного социально-психологического климата вуза; высокого уровня личностной самоорганизации молодого преподавателя вуза.

По данным социологических исследований, проводимых в российских вузах, молодые преподаватели выделяют такие стимулы карьерного роста как: возможность самореализации; полнота использования собственного потенциала; гибкий график; приемлемая конкуренция по сравнению с частным сектором; возможность получения признания в зависимости от достигнутых успехов; высокий социальный статус, надежность работы в государственном учреждении [6].

В качестве препятствий для карьерного роста отмечаются, в первую очередь, отсутствие (в некоторых случаях, незнание) разработанных и реализуемых вузом стратегических и нормативно-правовых документов (локальных актов), регулирующих вопросы профессионального развития, в том числе карьеры, молодых преподавателей в вузе, формирования кадрового резерва из числа молодых преподавателей и ученых; консерватизм некоторых авторитетных преподавателей, исследователей и управленцев; подавление инициативы молодого преподавателя руководителем

структурного подразделения; длительный срок, который необходим, чтобы заслужить признание коллег и др. Несмотря на то, что научная составляющая деятельности рассматривается вузами в качестве преобладающей, молодые преподаватели отметили, что на практике осуществляют в основном педагогическую деятельность, это связано с тем, что высокая нагрузка не оставляет им времени для проведения научных исследований.

Также выделяются факторы, препятствующие возможности реализации профессиональной мобильности молодого преподавателя в вузе: несоответствие между доходом и выполняемой нагрузкой, необходимость поиска внешних источников финансирования для повышения квалификации, получения высшего образования в аспирантуре или магистратуре, публикацию статей в ведущих научных изданиях и т. п.; невысокое социальное положение, обусловленное низким уровнем доходов, отсутствием нормальных жилищных условий и т. д.

Таким образом, актуальность разработки механизмов привлечения и удержания молодых преподавателей в вузе, управления их карьерой является очевидной.

Анализ теории и практики управления персоналом в организации позволил выделить следующие механизмы управления профессиональным развитием и карьерным ростом молодых преподавателей в вузе: стратегический, нормативно-правовой, организационно-экономический.

В зависимости от поставленных целей, *стратегический механизм* управления профессиональным развитием и развитием карьеры молодых преподавателей в вузе приобретает свойства долго- или кратковременного действия. Так, например, это может быть программно-целевая стратегия с механизмом управления, основанная на целевой комплексной программе достижения цели организации: «Программа стратегического развития вуза», «Концепция молодежной политики вуза»; «Концепция кадровой политики», «Концепция формирования кадрового резерва» и т. п.

Для каждой конкретной организации стратегический механизм управления (МехУ) формируется из элементов [10]: МехУ = (ЦУ, КУ, ФкУ, МУ, РУ), где:

- ЦУ – цели управления;
- КУ – критерии управления;
- ФкУ – факторы управления;

МУ – методы воздействия на данные факторы управления;

РУ – ресурсы управления.

Нормативно-правовой механизм включает разработку на основе федерального законодательства нормативных правовых (локальных) актов образовательной организации высшего образования, регулирующих функции, задачи и направления кадровой работы в вузе; методических указаний и рекомендаций по совершенствованию функционирования системы привлечения и удержания молодых ученых и преподавателей в вузе, управления развитием их карьеры.

Элементами *организационно-экономического механизма* являются: планирование кадровых ресурсов образовательной организации высшего образования; экономическое стимулирование; организационная структура; система руководства осуществлением плановых показателей.

Важнейшим источником содействия молодому преподавателю в развитии карьеры в вузе является *социальная среда (карьерная среда)*. В карьерной среде происходит становление профессиональной идентичности молодого преподавателя, его включение в профессиональное сообщество, с устоявшимися нормами, отношениями, внутренними процессами. Включение в профессиональное сообщество сопровождается усвоением его культуры, четким пониманием не только своих перспектив на краткосрочный и долгосрочный периоды, но и того, каких показателей молодой преподаватель должен добиться, чтобы рассчитывать на продвижение. Для молодого преподавателя такое четкое изложение условий достижения тех или иных результатов является средством осознания мотивов профессиональной карьеры, определения предпосылок (наличия определенных средств, поддержки, возможностей консультироваться, обсуждать, советоваться и т. п.), без которых невозможно достичь ожидаемого результата.

По нашему мнению, *содействие* развитию карьеры молодого преподавателя *со стороны профессионального сообщества* должно проявляться в поддержке научно-педагогического развития молодого преподавателя (школа молодого преподавателя, наставничество; стажировки; делегирование определенных полномочий молодому преподавателю, выполнение им новых профессиональных ролей; разнообразные спо-

собы оценки и учета личных достижений молодого преподавателя (конкурсы, публичные выступления, гранты и т. п.), а также в совместной деятельности заведующего кафедрой и молодого преподавателя по проектированию перспектив его карьерного роста.

Реализация данной функции заведующего кафедрой может осуществляться посредством методического и аналитического сопровождения отдельных этапов карьеры; диагностики научно-педагогического потенциала преподавателя; изучения вектора профессиональной направленности преподавателя: уровня притязаний и самооценки, мотивации к достижениям, ценностных ориентаций, социально-профессиональных установок; составления совместно с преподавателем карьерной стратегии.

Карьерная стратегия молодого преподавателя рассматривается нами как разработанная и реализуемая им индивидуальная программа, соответствующая его карьерным мотивам и целям, основными принципами которой являются индивидуальность; заинтересованность в развитии карьеры; стимулирование и финансирование развития карьеры; социально-психологический комфорт и удовлетворенность работой; объективность.

Пошаговый алгоритм составления *индивидуальной программы построения карьеры* молодого преподавателя включает: 1) *проектирование результатов* (исходя из понимания личной и социальной ценности; внутренних ресурсов молодого преподавателя; собственных представлений об ожидаемых результатах, возможности их корректировок); 2) *описание путей достижения* результатов за счет выработки стратегии своих действий и тактики взаимодействия с коллегами по достижению ожидаемых результатов; 3) *определение* молодым преподавателем *внешних условий*, необходимых и достаточных для достижения спроектированных результатов.

Таким образом, спроектированные *стратегические, нормативно-правовые, организационно-экономические механизмы* управления их профессиональным развитием и карьерным ростом, содействие карьере молодого преподавателя со стороны профессионального сообщества вуза, детально разработанная *индивидуальная программа построения карьеры* молодого преподавателя являются основополагающими для разработки стратегии привлечения и удержания молодых преподавателей в вузе, формирования научно-педагогического резерва образовательной организации высшего образования.

Литература

1. Гомза Т. Преподаватель: проблемы самоидентификации // Высшее образование в России. – 2005. – № 1. – С. 133.
2. Зайцев Г. Г., Черкасская Г. В. Управление деловой карьерой: учеб. пособие. – М.: Академия, 2007. – С. 28.
3. Захарова Е. А. Требования к профессиональному развитию педагогов в условиях последилового образования // Молодой ученый. – 2011. – № 3, Т. 2. – С. 115–117.
4. Кудрина Е. Л., Гук А. Г. Потребность работодателей в специалистах сферы культуры и удовлетворенность потребителей качеством образовательных услуг // Вестн. КемГУКИ. – 2013. – № 22/1. – С. 158–165.
5. Лещина М. А. К вопросу актуальности стимулирования преподавателей Российской высшей школы [Электронный ресурс] // Управление персоналом. – 2008. – № 21. – URL: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1792> (дата обращения: 12.11.13).
6. Могилёвкин Е. А. Организационно-психологическая технология сопровождения карьеры молодого специалиста (карьерный тьюторинг) // Трудоустройство и карьера выпускников вузов: актуальность и перспективы / науч. ред. Е. А. Могилёвкин. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2005. – С. 166–181.
7. Назарова И. Б. Кадровые стратегии российских вузов – лидеров: планы и реализация [Электронный ресурс]. – М., 2011. – URL: <http://www.hse.ru> (дата обращения: 12.11.13).
8. Плугина М. И. Акмеологическая модель профессионального становления преподавателя высшей школы: учеб.-метод. пособие. – Ставрополь: ГОУВПО СевКавГТУ, 2008. – 48 с.
9. Сафонова О. М. Особенности профессиональной мотивации преподавателей экономических вузов // Высшее образование в России. – 2009. – № 9. – С. 152–156.
10. Скарач О. Н. Специфика научной мотивации молодых преподавателей региональных вузов: по материалам социологического исследования [Электронный ресурс] // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 2. – URL: www.science-education.ru/108-9125 (дата обращения: 25.09.14).

11. Стратегическое управление [Электронный ресурс] // Центр управления финансами. – URL: <http://center-yf.ru/> (дата обращения: 25.09.14).
12. Сытник Н. Мотивационный подход к оценке карьеры // Управление персоналом. – 2008. – № 6. – С. 33.
13. Федеральная целевая комплексная программа «Научные и научно–педагогические кадры инновационной России» на 2014–2020 годы [Электронный ресурс] // Государственная программа РФ «Развитие науки и технологий». – URL: <http://www.fcprk.ru/>
14. Шабанова О. В. Социально-педагогические условия становления научно-педагогической деятельности преподавателя высшей школы: (На мат-ле клас. ун-та [Электронный ресурс]): автореф. дис. ... канд. пед. наук: спец. 13.00.01 [Воронеж. гос. ун-т]. – Воронеж: 2002. – URL: <http://leb.nlr.ru/edoc/160010> (дата обращения: 25.09.14).

References

1. Gomza T. Prepodavatel': problemy samoidentifikatsii [Teacher: Issues of identity]. *Vysshee obrazovanie v Rossii [Higher education in Russia]*, 2005, no 1, p. 133. (In Russ.).
2. Zaitsev G.G. Upravlenie delovoi kar'eroi: ucheb. posobie [Management business career: Proc. allowance]. – Moscow, Akademiia, Publ. 2007, p. 28. (In Russ.).
3. Zakharova E.A. Trebovaniia k professional'nomu razvitiuu pedagogov v usloviiakh posle diplomnogo obrazovaniia [Requirements for the professional development of teachers in the conditions of post-graduate education]. *Molodoi uchenyi [Young scientist]*, 2011, no 3, vol. 2, pp. 115–117. (In Russ.).
4. Kudrina E.L., Guk A.G. Potrebnost' rabotodatelei v spetsialistakh sfery kul'tury i udovletvorennost' potrebiteli kachestvom obrazovatel'nykh uslug [Employer's need for specialists of culture and customer satisfaction quality of educational services]. *Vestnik KemGUKI*, 2013, no 22/1, pp. 158–165. (In Russ.).
5. Leshina M.A. K voprosu aktual'nosti stimulirovaniia prepodavatelei Rossiiskoi vysshei shkoly [On the question of the relevance of stimulating teachers of Russian university education]. *Upravlenie personalom [Personnel Management]*, 2008, no 21. Available at: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1792>. (accessed 12.11.13). (In Russ.).
6. Mogilevkin E.A. Organizatsionno-psikhologicheskaia tekhnologiia soprovozhdeniia kar'ery mladogo spetsialista (kar'ernyi t'iutoring) [Organizational and psychological technology support young professional career (career tutoring)]. *Trudoustroistvo i kar'era vypusknikov vuzov: aktual'nost' i perspektivy [Employment and careers of graduates: the relevance and prospects]*. Vladivostok, VGUES Publ., 2005, pp. 166–181. (In Russ.).
7. Nazarova I.B. Kadrovye strategii rossiiskikh vuzov – liderov: plany i realizatsiia [Staffing strategies of Russian universities – leaders: plans and implementation]. Moscow, 2011. Available at: www.hse.ru. (accessed 12.11.13). (In Russ.).
8. Plugina M.I. Akmeologicheskai model' professional'nogo stanovleniia prepodavatelii vysshei shkoly: uchebno-metodicheskoe posobie [Akmeological model of professional development of high school teacher: teaching aid]. Stavropol', SevKavGTU Publ., 2008. 48 p. (In Russ.).
9. Safonova O.M. Osobennosti professional'noi motivatsii prepodavatelei ekonomicheskikh vuzov [Features of professional motivation of teachers of economic institutions]. *Vysshee obrazovanie v Rossii [Higher education in Russia]*, 2009, no 9, pp. 152–156. (In Russ.).
10. Skrauch O.N. Spetsifika nauchnoi motivatsii molodykh prepodavatelei regional'nykh vuzov: po materialam sotsiologicheskogo issledovaniia [Specificity scientific motivation of young teachers from regional universities: based on sociological research]. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniia [Modern problems of science and education]*, 2013, no 2. Available at: www.science-education.ru/108-9125. (accessed 25.09.14). (In Russ.).
11. Strategicheskoe upravlenie [Strategic Management Center]. *Tsentr upravleniia finansami [Financial management]*. Available at: <http://center-yf.ru/> (accessed 25.09.14). (In Russ.).
12. Sytnik N. Motivatsionnyi podkhod k otsenke kar'ery [Motivational approach to assessing career]. *Upravlenie personalom [Personnel Management]*, 2008, no 6, p. 33. (In Russ.).
13. Federal'naia tselevaia kompleksnaia programma “Nauchnye i nauchno-pedagogicheskie kadry innovatsionnoi Rossii” na 2014–2020 gody [Federal Target comprehensive program “Scientific and scientific-pedagogical personnel of innovative Russia” for 2014–2020]. *Gosudarstvennaia programma RF “Razvitie nauki i tekhnologii” [The Russian State Program “Development of Science and Technology”]*. Available at: <http://www.fcprk.ru/> (In Russ.).
14. Shabanova O.V. Sotsial'no-pedagogicheskie usloviia stanovleniia nauchno-pedagogicheskoi deiatel'nosti prepodavatelii vysshei shkoly: (Na materiale klassicheskogo universiteta): Avtoref. dis. kandidata pedagogicheskikh nauk: Spets. 13.00.01. [Social-pedagogical conditions of formation of scientific and pedagogical activity of the teacher of high school: (On a material classical. Univ). dis. cand. ped. sci.: 13.00.01]. Voronezh, 2002. Available at: <http://leb.nlr.ru/edoc/160010>. (accessed 25.09.14). (In Russ.).