

УДК 37.088

DOI: 10.18384/2310-7219-2016-2-173-178

## КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ КАК ОБЪЕКТ РЕФОРМИРОВАНИЯ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

**Чекан А.А., Истратий А.Ю.**

*Московский государственный областной университет  
105005, г. Москва, ул. Радио, д. 10А, Российская Федерация*

**Аннотация.** Конкурентоспособность научно-педагогических работников – жизненно важный фактор повышения конкурентоспособности и престижа российских вузов как на внутреннем, так и на мировом рынке. Следовательно, одной из кардинальных задач реформирования отечественной системы образования должна стать разработка стройной и непротиворечивой системы управления, которая обеспечит постоянный рост конкурентоспособности преподавателей высшей школы. В связи с этим в статье рассматриваются требования, которым должен соответствовать перечень компетенций, необходимых для достижения конкурентного преимущества.

**Ключевые слова:** конкурентоспособность, система образования, научно-педагогические работники, компетентность, реформирование.

## RESEARCH AND EDUCATIONAL EMPLOYEES' COMPETITIVENESS AS AN OBJECT OF REFORMING THE DOMESTIC SYSTEM OF EDUCATION

**A. Chekan, A. Istratiy**

*Moscow State Regional University  
10 A, Radio Street, Moscow, 105005, the Russian Federation*

**Abstract:** The research and educational employees' competitiveness is the vital factor of increasing the competitiveness and prestige of the Russian universities both in internal and in the world markets. Consequently, one of the most acute goals of reforming the system of education in Russia should become the working out of a harmonious and consistent system of management which would ensure constant increase of university professors' competitiveness. Thereby, the article scrutinizes the requirements for the list of competences necessary for achieving the competitive advantages.

**Key words:** competitiveness, system of education, research and educational employees, competence, reformation.

Главный потенциал современного образования заключен в научно-педагогических работниках (далее – НПП), к которым относятся декан факультета, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент.

Для эффективной подготовки бакалавров и магистров к работе в условиях современной экономики преподавателю уже недостаточно личного опыта, интуиции и учебных программ, обмена опытом на научно-методических конференциях, форумах и семинарах, позволяющих продемонстрировать профессиональные достижения, получить их признание и новые стимулы для дальнейшего развития. В данном случае потому, что каждый человек обладает собственными потребностями и целями, а успешное функционирование организации возможно лишь тогда, когда вознаграждение, основанное на стимулах, будет соответствовать социальным, профессиональным и психологическим характеристикам персонала организации [1].

Под конкурентоспособностью НПП в рамках данной статьи будем понимать такие компетенции преподавателей, которые обеспечивают вклад в достижение организационных целей образования наиболее эффективным способом.

Понятие «конкурентоспособность НПП» делает акцент на экономическую ценность компетенций преподавателя, которая представляет единство экономической полезности и экономических инвестиций в их формирование.

Экономическая полезность компетенций преподавателя связана [4]:

- во-первых, с возможностью (способностью) преподавателя удовлетворять альтернативные потребности экономического субъекта (работника, организации, региона и т.д.) в образовательных услугах в будущем;
- во-вторых, с ограниченностью привлечения этих компетенций относительно потребностей в образова-

тельных услугах, и поэтому доступ к ним требует определенных инвестиций;

– в-третьих, эти компетенции полностью или частично незаменимы, а воспроизведение как условий формирования компетенций, так и условий преподавательской деятельности субъектами-конкурентами затруднено или даже невозможно.

Инвестиции в компетенции НПП направлены на развитие профессионального, интеллектуального, физического капитала НПП, позволяющие в дальнейшем, в соответствии с возрастающими рыночными требованиями, адекватно ответить на новое содержание образовательной деятельности. Инвестиции носят долгосрочный характер, и их отдача распределяется на то время, пока преподаватель занят выполнением своих обязанностей.

Конкурентное преимущество НПП выступает в двух основных видах: следует различать конкурентоспособность в личностном (статичном) и корпоративном (процессном) контекстах.

Конкурентоспособность преподавателя в личностном проявлении выступает как качественная характеристика компетенций, отражающая уровень развития его лично и профессионально важных деловых качеств, притязаний, мотивационной сферы и ценностных ориентаций, направленных на прогрессивное развитие личности. Она определяет способность преподавателя качественно и с минимальными ошибками (в идеале) выполнять свои функции, успешно осваивать новое и быстро адаптироваться к изменяющимся условиям.

Важнейшими качественными характеристиками компетенций пре-

подавателя являются характер и содержание профессиональных, квалификационных, интеллектуальных и духовных способностей.

Для того чтобы сформированный перечень (набор) компетенций эффективно применялся, он должен соответствовать некоторым требованиям [2]:

– Ясность и легкость для понимания. Это необходимо, поскольку, если компетенции неясны и пользователи затрудняются при их использовании, интерес к компетенциям будет утрачен.

– Релевантность (соответствие) перечня компетенций для всего персонала, к которому он относится, то есть все сотрудники признают индикаторы поведения как требования, соответствующие качественному выполнению работы.

– Учет ожидаемых изменений или прогнозируемость. Чтобы сформированный перечень компетенций оставался актуальным, необходимо учитывать предполагаемые изменения, которые могут повлиять на организации деятельности предприятия: изменения во внешней среде, введение новой технологии и т.д.

– Дискретность. Структура компетенций имеет существенное влияние на простоту и точность оценок, поэтому важно, чтобы каждая из компетенций имела ясно определенные элементы. Избежать смешения разных компетенций позволит соблюдение следующих правил: одна компетенция не должна зависеть от других компетенций, индикаторы поведения не должны относиться к нескольким компетенциям.

– Справедливость по отношению ко всем, кто вовлечен в использование перечня компетенций.

После согласования и утверждения перечень компетенций можно применять.

Для оценки компетенций на сегодняшний день существует достаточно много методов, и в каждом конкретном случае выбирается тот метод оценки, который позволяет наблюдать требуемое поведение, следовательно, тот метод, который имеет высокую валидность относительно конкретных компетенций [6].

Для того чтобы компетенции НПП привели к достижению конкурентного преимущества, они должны отвечать четырем критериям [3; 5]:

– ценность, то есть знания и умения работника соответствуют требованиям работодателя;

– редкость, то есть осознание ограниченности источников привлечения отдельных категорий квалифицированных НПП по сравнению с потребностями рынка, что приводит к конкуренции за обладание наиболее важными и дефицитными их категориями;

– невозпроизводимость, то есть работодатели-конкуренты не могут точно продублировать человеческие ресурсы конкретного субъекта, так как не смогут скопировать уникальную комбинацию процессов, процедур, стилей, уникальности организационной культуры, характерных для конкретной организации;

– незаменимость, поскольку человеческие ресурсы способны к постоянному совершенствованию и развитию, то обладают уникальной комбинацией знаний, позволяющей приносить большую или меньшую прибавочную ценность в условиях вуза и целиком определяющей эффективность ее конкурентной политики.

Корпоративная конкурентоспособность есть экономическая форма реализации личностной конкурентоспособности преподавателя в ее совместном движении с материально-вещественными факторами образовательной деятельности. В этом контексте организация труда как условие проявления корпоративной конкурентоспособности преподавателя призвана создать условия для наиболее эффективного применения компетенций преподавателя и способствовать не только получению более высокого экономического эффекта от деятельности, но и его развитию. Корпоративная конкурентоспособность преподавателя – это степень приведения личностной конкурентоспособности в функционирующее состояние, т.е. результат превращения возможности в действительность. Между личностной конкурентоспособностью и корпоративной существует тесная взаимосвязь: чем в большей мере конкурентные преимущества закладываются в ходе формирования личностной конкурентоспособности, тем эффективнее проявляется корпоративная, и, наоборот, ежедневный практический опыт оказывает самое фундаментальное влияние на совершенствование личностной конкурентоспособности.

Детерминанты конкурентоспособности НПП – это иницирующие причины, движущие силы, определяющие динамику конкурентного преимущества преподавателя в процессе оказания образовательной услуги. Структура детерминант конкурентоспособности НПП имеет сложноорганизованное строение и включает в себя детерминанты разного типа, а именно:

– причины, которые являются закономерным следствием неравен-

ства экономических субъектов (их природно-ресурсного потенциала, трудового, производственно-финансового, информационно-духовного и т.д.) и обуславливают саму необходимость и возможность обладания конкурентным преимуществом;

– условия, которые способствуют проявлению конкурентного преимущества преподавателя в результате соперничества между субъектами за более выгодные условия труда и получение преимуществ над другими субъектами-конкурентами в сфере занятости и труда;

– факторы, которые определенным образом влияют на значимость конкурентного преимущества преподавателя для достижения стратегических целей субъекта образования. Изучение причин и условий позволяет ответить на вопрос о том, почему конкурентные преимущества возникают, изучение факторов – на вопрос о том, почему конкурентное преимущество достигло определенного уровня.

Взаимодействие и взаимообусловленность детерминант подразумевает постоянное стремление к достижению синергетического эффекта: преимущества по одной детерминанте должны создать или усилить преимущества по другим детерминантам. Следовательно, чтобы получить и удержать преимущество на рынке образовательных услуг, необходимо иметь преимущество по каждой детерминанте.

В заключение необходимо отметить, что для достижения устойчивого конкурентного преимущества НПП на рынке образовательных услуг субъект образования должен ориентироваться не столько на «подстраивание» (адаптацию) человеческих ресурсов под те-

кущие и стратегические цели, сколько на преумножение конкурентных преимуществ посредством инвестиций в человеческие ресурсы и активизации их в экономической деятельности. Инвестиции, направленные на формирование, поддержание и повышение конкурентоспособности НПП, позволят адекватно реагировать на изменение содержания профессиональной деятельности в соответствии с возрастающими рыночными требованиями

к ней, обеспечивать рост эффективности образовательной деятельности. Вузы, которые смогут наладить эффективную систему управления конкурентоспособностью преподавателей, получат возможность создать среду, способствующую развитию мотивированного и клиентоориентированного персонала, сформировать имидж привлекательного образовательного учреждения в мировом и региональном образовательном пространстве.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Истратий А.Ю. Проблемы формирования эффективной системы мотивации и стимулирования персонала организации // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2014. № 14. С. 317–321.
2. Козлова Е.Г. Формирование карьерной стратегии персонала промышленных организаций // Вестник Московского государственного областного университета (Электронный журнал). 2012. № 2. С. 172–176. URL: <http://vestnik-mgou.ru/Articles/View/183> (дата обращения: 15. 01. 2016)
3. Управление персоналом организации : учеб. пособие / под ред. Т.В. Кореньковой. М., 2014. 268 с.
4. Управление персоналом: современные проблемы и тенденции развития : коллективная монография / под ред. Т.В. Кореньковой. М., 2014. 217 с.
5. Управление человеческими ресурсами в условиях реформирования системы образования : коллективная монография / под ред. С.И. Сотниковой. Новосибирск, 2014. 199 с.
6. Чекан А.А., Жураховская И.М. Проблемы аттестации персонала: анализ практики и новые возможности ее использования в современных условиях // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. 2014. № 1. С. 100–107.

#### REFERENCES

1. Istratii A.YU. Problemy formirovaniya effektivnoi sistemy motivatsii i stimulirovaniya personala organizatsii [Problems of Forming an Effective System of Motivating and Stimulating Personnel of an Organization] // Vestnik Universiteta (Gosudarstvennyi universitet upravleniya). 2014. no. 14. pp. 317–321.
2. Kozlova E.G. Formirovanie kar'ernoj strategii personala promyshlennykh organizatsii // Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta (Elektronnyi zhurnal). 2012. № 2. S. 172–176 [The formation of the Staff Career Strategy at Industrial Organizations // Bulletin of Moscow State Regional University (E-journal). 2012. No. 2. P. 172–176] - URL: <http://vestnik-mgou.ru/Articles/View/183> (request date 15.01.2016)
3. Upravlenie personalom organizatsii : ucheb. posobie / pod red. T.V. Koren'kovo [Personnel Management at an Organization: Textbook. / ed. by T. V. Korenkova]. M., 2014. 268 p.
4. Upravlenie personalom: sovremennye problemy i tendentsii razvitiya : kollektivnaya monografiya / pod red. T.V. Koren'kovo [Personnel Management: Modern Problems and Tendencies of Development: Collective Monograph / ed. by T.V. Korenkova]. M., 2014. 217 p.

5. Upravlenie chelovecheskimi resursami v usloviyakh reformirovaniya sistemy obrazovaniyami : kollektivnaya monografiya / pod red. S.I. Sotnikovoi [Human Resource Management in the Conditions of Reforming Educational System: the Collective Monograph / ed. by S.I. Sotnikova]. Novosibirsk, 2014. 199 p.
6. Chekan A.A., Zhurakhovskaya I.M. Problemy attestatsii personala: analiz praktiki i novye vozmozhnosti ee ispol'zovaniya v sovremennykh usloviyakh [Problems of Staff Appraisal: Analysis of Practices and New Possibilities of its Use in Modern Conditions] // Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Ekonomika. 2014. no. 1. pp. 100–107.

---

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

*Истратий Анна Юрьевна* – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом Московского государственного областного университета; e-mail: anna\_2712@bk.ru

*Чекан Анна Алексеевна* – кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом Московского государственного областного университета; e-mail: anna.chekan@mail.ru

#### INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

*Istratiy Anna Yu.* – Candidate of Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Personnel Management, Moscow State Regional University; e-mail: anna\_2712@bk.ru

*Chekan Anna A.* – Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of Personnel Management, Moscow State Regional University; e-mail: anna.chekan@mail.ru

---

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКАЯ ССЫЛКА

*Чекан А.А., Истратий А.Ю.* Конкурентоспособность научно-педагогических работников как объект реформирования отечественной системы образования // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Педагогика. 2016. № 2. С. 173–178.

DOI: 10.18384/2310-7219-2016-2-173-178

#### BIBLIOGRAPHIC REFERENCE

*A. Chekan, A. Istratiy* Research and educational employees' competitiveness as an object of reforming the domestic system of education // Bulletin of Moscow State Regional University. Series: Pedagogics. 2016. no 2. pp. 173–178.

DOI: 10.18384/2310-7219-2016-2-173-178