

принятия обоснованных решений в области государственной инновационной политики и разработки инновационных стратегий вуза.

На сегодня эта задача не решена. Накопленный вузами инновационный потенциал требует структурирования, статистического анализа и регулярного мониторинга.

Для решения этой задачи предлагается системно-процессная модель показателей результативности инновационной деятельности вуза. Все показатели имеют объективную количественную оценку и разбиты на 4 группы: результативность ИД (выход); генерация знаний и идей (вход); управление ИД; обеспечение ИД. Показатели генерации, управления и обеспечения через ранговую векторную свертку характеризовали агрегат «Инновационный потенциал вуза», показатели результативности после свертки трансформировались в агрегат «Инновационная активность вуза».

На основании проведенного исследования результативности инновационной деятельности вузов УрФО необходимо констатировать низкую активность и высокую неоднородность ИД вузов, а также стихийность формирования инновационной внутривузовской среды, что требует целевого стратегического управления и анализа со стороны руководства вузов. На основании проведенного анализа предложены пути повышения инновационной активности вузов.

Лопатина О.В.,
Тихомирова Т.П.,
г. Екатеринбург

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

В современной рыночной экономике наряду с решением финансово-экономических задач требуется серьезный подход к формированию и совершенствованию кадровой политики образовательных учреждений.

Исследование организации работы с персоналом в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении Центр образования «Качканарский межшкольный компьютерный центр» (МБОУ ЦО «КМКЦ») показало, что в нем сложилась пассивная кадровая политика. Причина, на наш взгляд, заключается в установлении нормативов штатов персонала, недос-

таточном финансировании, казначейском исполнении обязательств, неуконплектованности штатов.

Руководство образовательного учреждения не имеет четко разработанной программы действий в отношении персонала и работает в режиме вынужденного реагирования на конфликтные ситуации. Работа с персоналом сводится к ликвидации негативных последствий посредством оценки персонала, диагностики кадровой ситуации в целом, но зачастую без анализа причины и возможных последствий.

Для активизации работы с персоналом с целью повышения качества образовательных услуг МБОУ ЦО «КМКЦ» необходимо решить ряд задач в области возрастной структуры кадров. Совокупность мероприятий, направленных на управление возрастной структурой персонала, можно разделить на четыре группы, ориентированные на разные возрастные категории работающих.

Первая группа мероприятий предусматривает совершенствование отбора кадров и направлена на работу с претендентами, прежде всего с выпускниками Вузов и студентами старших курсов. Здесь необходима целенаправленная работа по активизации деятельности претендентов, развитию стремления к преподавательской деятельности и приобретению первоначальных навыков.

Вторая группа мероприятий направлена на повышение квалификации, прежде всего, молодых сотрудников и оказание содействия в росте их преподавательского мастерства. Возможно проведение методических семинаров, показательных занятий, участие в методической и исследовательской работе, привлечение к совместительству, моральное и материальное стимулирование.

Третья группа мероприятий ориентирована на содействие самостоятельного развития основного кадрового персонала. Для него необходима максимальная профессиональная свобода, содействие внешним научным и профессиональным контактам, вовлечение в общегородские, областные и общероссийские мероприятия (конкурсы, конференции, семинары, заседания, выставки).

Четвертая группа мероприятий заключается в оказании психологической поддержки старшей возрастной категории персонала при использовании механизма «непрерывного перехода» из штатного персонала в категорию ветерана, консультанта или эксперта.

Реализация этих мероприятий кадровой политики потребует постоянного внимания руководства образовательного учреждения, позволит сформулировать и поддерживать оптимальную возрастную структуру персонала, обеспечивающую осуществление образовательного процесса на необходимом уровне качества.

Малыганова С.А.,
г. Югорск

СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЗНАЧИМЫХ КАЧЕСТВ

Современная сложившаяся ситуация и общая стратегия реформ создания принципиально новых механизмов общественно-государственного регулирования процессов связи профессиональной школы и профессионального труда, базируется на общей концепции *управления человеческими ресурсами*, пришедшей на смену прежней концепции *учета человеческого фактора*.

Важнейшими элементами такого механизма должны стать новые социальные институты, главными функциями которых становится *сопровождение профессиональной карьеры работника*: формирование профессиональной карьеры для тех, кто входит в трудовую жизнь, содействие занятости для тех, кто находится на свободном рынке труда и развитие профессиональной карьеры для персонала предприятий.

В соответствии с этим система общего и профессионального образования предполагает работу над развитием человека как профессионала в двух социально-личностных планах. Первый план реализуется в результате соответствующей реформы привычных классических образовательных учреждений: учебных заведений различных звеньев общеобразовательной и профессиональной школ. Второй – в виде специальных программ помощи, сопровождения и поддержки профессиональной карьеры, реализуемых различными по форме собственности и видам деятельности учреждениями и организациями как государственного, так и негосударственного сектора образовательных услуг.

Таким образом, сопровождение профессиональной карьеры и психологическая поддержка человека существует в качестве особого вида образовательных услуг. В ряде случаев функцию центров, осуществляющих