

ношение человека к той или иной жизненной ситуации, его готовность поступиться определенными принципами, чтобы выжить.

У множества женщин стало возникать ощущение отсутствия какого-либо реального выбора, бессмысленности своей жизни и невозможности найти в ней позитивную цель; усиливается развитие синдрома «постоянного тревожного ожидания» – неуверенности в завтрашнем дне. В то же время человек, по своей сути, стремится обрести смысл и ощущает фрустрацию или пустоту, если это стремление остается нереализованным. Такая ситуация оказывает в целом деморализующее действие на личность, разлагая ее, вызывая к жизни скрытые негативные процессы.

Подводя итог, следует отметить, что социальная неустроенность, безработица, низкий

уровень жизни населения, недостатки организационно-правовой сферы, социальное расслоение, девальвация нравственных ценностей, а также неблагополучие в социальных микрогруппах и личностных взаимоотношениях на фоне отсутствия подлинного равноправия полов обладают высоким потенциалом продуцирования преступности. Перечисленные факторы, действуя в совокупности, оказывают деструктивное влияние на всех членов общества. Но, с учетом особой социальной роли и функций женщин, их психологических свойств, проявляющихся главным образом в сфере реагирования на негативные изменения своего существования, ситуация потери женщиной ориентации на семью и утраты ее основной социальной роли – матери, создает мощные предпосылки для ее общей готовности к преступному поведению.

*«Проблемы и опыт реализации болонских соглашений»,
Черногория (Будва), 9-16 сентября 2013 г.*

Педагогические науки

**ПОДБОР И ОТБОР
НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ**

Бозаджиев В.Л.

*Челябинский государственный университет,
Челябинск, e-mail bvl_psy@inbox.ru*

В рамках исследования, проводимого с целью выявления личностных предпосылок успешности профессиональной деятельности молодых научно-педагогических работников в рамках концепции личностной беспомощности, нами решался ряд задач, одна из которых – разработка рекомендаций по отбору и отбору научно-педагогических кадров (НПК), формированию кадрового резерва. Разрабатывая данные рекомендации, мы исходили из понимания подбора кадров как процессов и действий по созданию резерва кадров (или кандидатов) в организации, по созданию базы данных о работниках необходимой квалификации для решения задач организации. Отбор кадров, в нашем понимании, – это процесс изучения психологических и профессиональных качеств работника с целью установления его пригодности к выполнению обязанностей на определенном рабочем месте или должности, и выбора из совокупности претендентов наиболее подходящего с учетом соответствия его квалификации, специальности, личных качеств и способностей, характеру деятельности, интересам организации и его самого.

С целью эффективного и качественного отбора НПК и формирования кадрового резерва целесообразно создание научно-методического совета, включающего экспертов из

числа сотрудников кафедры (факультета) и работников кадровых органов вуза. Данный совет решает задачи: 1) составление профессиональной программы, включающей общую характеристику профессиональной деятельности, содержание и условия работы, а также психограмму научно-педагогического работника; 2) составление квалификационной характеристики (квалификационной карты) научно-педагогического работника; 3) составление карты социально-профессиональных компетенций, которыми должен обладать научно-педагогический работник; 4) определение требований, предъявляемых к личности научно-педагогического работника; 5) формирование кадрового резерва, составление списка кандидатов для последующего отбора; 6) рассмотрение перспективы социально-психологической адаптации нового работника в образовательном учреждении.

Квалификационная карта составляется совместно руководителем подразделения и сотрудником кадрового органа на основе должностной инструкции и представляет собой набор квалификационных характеристик, которыми должен обладать «идеальный сотрудник», занимающий эту должность. К квалификационным требованиям, предъявляемым научно-педагогическому работнику, можно отнести: наличие ученой степени, ученого звания, опыта практической работы в сфере своей профессиональной деятельности и опыта преподавательской деятельности в высшей школе; наличие опыта реализации грантов, международных научных проектов; участие в деятельности научных организаций,

сообществ; готовность участвовать в научно-исследовательской деятельности по направлению научной работы, разрабатываемому сотрудниками кафедры и др. Квалификационная карта является инструментом, облегчающим процесс отбора кандидатов, а также дает возможность структурирования оценки кандидатов и сравнения их между собой по отдельным показателям и в целом.

Социально-профессиональные компетенции научно-педагогического работника – интегральные качества личности, проявляющиеся в психологической готовности и способности в условиях специфической профессиональной ситуации самостоятельно и успешно:

– в области научно-исследовательской деятельности: ставить профессиональные задачи; разрабатывать программы исследований; определять проблемное поле и компетентный набор тем научно-исследовательских и проектных работ; планировать и проводить прикладные исследования в определенной научной области; готовить, рецензировать и редактировать научные и учебно-методические публикации; готовить научные отчеты, обзоры, публикации по результатам выполненных исследований; применять современные информационные технологии для обработки и представления результатов исследования, компьютерное программирование научного исследования.

– В области педагогической деятельности: участвовать в разработке и совершенствовании учебных курсов; проектировать, реализовывать и оценивать учебно-воспитательный процесс; применять современные методы активного обучения в системе высшего образования; руководить научно-исследовательской работой студентов; определять и реализовывать педагогически адекватные формы и методы проведения занятий; участвовать в научно-методической работе кафедры, факультета.

Требования, предъявляемые к личности научно-педагогического работника: интерес и склонность к научно-педагогической деятельности; честность, порядочность, скромность; высокая культура, безупречная нравственность; готовность и способность к коллективной работе; организаторские способности; высокая культура общения; дисциплинированность, исполнительность, инициативность; чувство долга и ответственности за результаты своей работы и деятельности коллектива; человечность, душевность; внешний вид должен соответствовать имиджевым характеристикам научно-педагогического работника вуза и др.

Резерв НПК – это специально скомплектованная группа специалистов, обладающих способностью и готовностью к самостоятельной и успешной научно-педагогической деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым должностью. Формирование кадрового резерва

осуществляется в целях эффективного управления кадровым потенциалом вуза, оперативного заполнения вакантных должностей, сокращения периода адаптации при вступлении в новую должность. При работе с кадровым резервом рекомендуется: выявление квалификационных, личностных характеристик, социально-профессиональных компетенций, необходимых для замещения научно-педагогических должностей; формирование и утверждение плана мероприятий по подготовке резерва НПК вуза; разработка индивидуальных планов подготовки лиц, включенных в резерв НПК.

Источниками резерва НПК могут быть специалисты, недавно защитившие кандидатские или докторские диссертации; специалисты завершившие (или завершающие) работу над диссертацией и готовящиеся к ее защите; аспиранты и соискатели ученой степени кандидата наук, нацеленные на научно-педагогическую деятельность; специалисты с высшим образованием, имеющие достаточный опыт практической работы в определенной сфере профессиональной деятельности, обладающие практическими компетенциями, необходимыми и полезными в процессе профессиональной подготовки бакалавров.

Этапы работы с резервом. 1) анализ потребности в резерве. Определение степени насыщенности резерва по каждой должности. 2) формирование и составление списка резерва. При этом учитываются: выраженные мотивы, интерес и склонность к научно-педагогической деятельности, ориентация на перспективу, успех и достижения; профессионализм и компетентность; профессиональная характеристика специалиста; индивидуально-психологические особенности кандидатов; выводы и рекомендации последней аттестации; результаты оценки потенциала кандидата и др.

Список литературы

1. Бедный В.И., Миронос А.А. Подготовка научных кадров в высшей школе. Состояние и тенденции развития аспирантуры. Монография. – Нижний Новгород: Изд-во ННГУ, 2008. – 219 с.
2. Концепция федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2014-2020 годы / <http://rii-vuz.extech.ru/doc/12.05.21-fcp.pdf> / 10.01.13. 17.00
3. Крушельницкая О.Б., Мирзабекова А.А. Социально-психологические особенности подбора педагогических кадров в образовательные учреждения разного типа / <http://psychlib.ru/mgppu/SPK-Ch2/SPK-0871.htm/> 09.01.2013. 10.50.
4. Мосичева И.А., Мудрова Е.Б., Пахомов С.И., Стриханов М.Н. Проблемы и методы управления структурой кадров высшей квалификации в системе высшего образования / науч. ред. А.В. Федотов. – СПб.: Изд-во Политехнического ун-та; 2005. – 176 с.