

Л и т е р а т у р а

1. Шапиро, С. А. Управление человеческими ресурсами / С. А. Шапиро. – М. : Гросс Медиа, 2005. – 304 с.
2. Кибанов, А. Я. Управление персоналом : учебник / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. – М. : Финансы и статистика, 2005. – 320 с.
3. Менеджмент : учеб. пособие / Е. Ф. Сысоева, А. Г. Баранов, Г. Г. Чигарев [и др.]. – 5-е изд. – М. : КНОРУС, 2010. – 432 с.

УДК 37.08

**ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ВЫСШИХ
УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ****И. Н. Крючкова***Учреждение образования «Гомельский государственный технический
университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь*

Научный руководитель М. Н. Андриянчикова

Рассмотрены особенности кадровой политики высших учреждений образования Республики Беларусь, основные направления привлечения и удержания квалифицированных кадров для обеспечения высокого качества образовательного процесса.

Ключевые слова: кадровая политика, численность основного персонала, качество образовательного процесса.

**FEATURES OF PERSONNEL POLICY OF HIGHER
EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF THE REPUBLIC OF BELARUS****I. N. Kruchkova***Sukhoi State Technical University of Gomel, Republic of Belarus*

Scientific supervisor M. N. Andrianchikova

This article examines the specifics of the personnel policy of higher education institutions of the Republic of Belarus to attract and retain qualified personnel and ensure high quality of the educational process.

Keywords: personnel policy, number of key personnel, quality of the educational process.

Государственная политика в сфере образования базируется на укреплении ведущих принципов развития, среди которых отметим:

- государственно-общественный характер управления;
- обеспечение принципа справедливости, равного доступа к образованию;
- повышение качества образования для каждого.

По данным Доклада ПРООН о человеческом развитии 2023/2024, Республика Беларусь относится к категории стран с очень высоким уровнем человеческого развития и находится на 69 месте среди 193 стран в Глобальном индексе человеческого развития.

Кадровая политика высших учебных заведений играет ключевую роль в обеспечении качества образования и научной деятельности. Согласно данным Министерства образования, в Республике Беларусь функционирует 47 учреждений высше-

го образования (42 – государственной и 5 – частной формы собственности), в которых обучается свыше 232 тыс. студентов, курсантов, слушателей. Кроме того, подготовка специалистов с углубленным высшим образованием (магистрантов) ведется также Университетом Национальной академии наук Беларуси. Образовательный процесс обеспечивают более 17,5 тыс. преподавателей, из них более 46 % – доктора и кандидаты наук [1].

К основным категориям работников высших учебных заведений относятся:

- Преподаватели: проводят лекции, семинары, практические занятия, консультируют студентов. Ведут научно-исследовательскую работу, публикуют научные статьи, участвуют в конференциях.

- Руководители: ректоры, проректоры, деканы и другие руководители, которые управляют деятельностью вуза.

- Сотрудники вспомогательного персонала: библиотекари, бухгалтеры, охранники и другие работники, обеспечивающие работу вуза.

Согласно данным Национального статистического комитета Республики Беларусь [2], в стране наблюдается ежегодное сокращение численности основного персонала в учреждениях высшего образования (см. таблицу).

Численность основного персонала в учреждениях высшего образования Республики Беларусь (на начало учебного года, человек)

Показатели	2020/2021 г.	2021/2022 г.	2022/2023 г.	2023/2024 г.
Численность основного персонала	19 671	19 075	18 121	17 610
В том числе имеющих ученую степень	9218	8833	8456	8154
Из них:				
– доктора наук	1223	1148	1117	1070
– кандидаты наук	7995	7685	7339	7084

Примечание. Разработано автором на основе источника [3].

Анализ системы работы кадров высшего образования Республики Беларусь показал наличие следующих проблем:

- невысокая привлекательность работы;
- недостаточная обеспеченность образовательного процесса высококвалифицированными преподавателями;
- рост среднего возраста преподавателей высшей научной квалификации;
- недостаточная эффективность процедуры прогнозирования потребности в кадрах.

В основе решения кадровых проблем лежит кадровая политика – важный процесс, который включает в себя разработку стратегий и принципов управления работниками. Выделим основные этапы формирования кадровой политики:

- Анализ текущей ситуации: оценка существующей кадровой структуры, уровня квалификации сотрудников, текучести кадров и других факторов, влияющих на работу организации.

- Определение целей и задач: установление четких целей кадровой политики, таких как привлечение и удержание талантов, повышение квалификации сотрудников, создание комфортной рабочей среды и т.д.

- Разработка стратегий: определение методов и инструментов, которые будут использоваться для достижения поставленных целей. К ним относятся программы обучения, системы мотивации, оценка эффективности работы и т. д.

- Создание системы подбора и оценки персонала: разработка критериев для подбора новых сотрудников, а также методов оценки их работы и развития.

- Внедрение и мониторинг: реализация разработанных стратегий и регулярный мониторинг их эффективности. Это может включать опросы сотрудников, анализ текучести кадров и другие методы оценки.

- Корректировка кадровой политики: на основе полученных данных и отзывов сотрудников необходимо вносить изменения в кадровую политику для ее улучшения.

Кадровая политика должна быть гибкой и адаптироваться к таким изменениям во внешней среде, как изменения в законодательстве, экономической ситуации и потребностях рынка труда.

В основе кадровой политики высших учреждений образования лежит не только привлечение и удержание квалифицированных кадров, но и обеспечение высокого качества образовательного процесса.

Для обеспечения высокого качества образовательного процесса в учреждениях высшего образования должны быть учтены следующие особенности кадровой политики:

1. Подбор и подготовка кадров: высшие учреждения образования стремятся привлечь высококвалифицированных специалистов с учеными степенями и опытом работы в своей области. Важным аспектом является также поддержка молодых ученых и преподавателей через программы стажировок, аспирантуры и докторантуры.

2. Непрерывное обучение и повышение квалификации: кадровая политика включает регулярное обучение и повышение квалификации сотрудников, что позволяет им оставаться в курсе современных тенденций и методик преподавания.

3. Научная деятельность: высшие учреждения образования активно поощряют научные исследования, что требует наличия квалифицированных кадров, способных вести исследования и публиковать результаты в рецензируемых журналах.

4. Участие в международных проектах: в рамках глобализации образования вузы стремятся к международному сотрудничеству, что требует от преподавателей знания иностранных языков и опыта работы в международной среде.

5. Адаптация к изменениям: кадровая политика должна быть гибкой, чтобы адаптироваться к изменениям в образовательных стандартах, технологиях и потребностях рынка труда.

6. Социальные гарантии и мотивация: важным аспектом является создание комфортных условий труда, обеспечение социальных гарантий и мотивационных программ для сотрудников, что способствует удержанию талантливых кадров.

7. Разнообразие и инклюзия: современные высшие учреждения образования стремятся к созданию инклюзивной среды, где ценится разнообразие и равные возможности для всех сотрудников, независимо от их пола, расы или других характеристик.

8. Оценка эффективности: высшие учреждения образования внедряют системы оценки эффективности работы преподавателей и научных сотрудников, что позволяет выявлять сильные и слабые стороны в кадровой политике и вносить необходимые коррективы.

Национальное образование Беларуси является одной из высших ценностей белорусского народа. Свидетельством достигнутых результатов становятся досрочное выполнение Республикой Беларусь ряда Целей развития тысячелетия, высокий уровень человеческого развития, обеспечение политической и социально-экономической стабильности в стране.

Л и т е р а т у р а

1. Информация о системе высшего образования / М-во образования Респ. Беларусь. – URL: <https://edu.gov.by/urovni-obrazovaniya/vysshee-obrazovanie/informatsiya-o-sisteme-vysshego-obrazovaniya/> (дата обращения: 05.04.2025).
2. Статистический сборник сельского хозяйства, 2024. – URL: <https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/66e/710tc5n78wkj4ulk6er8jxshk1m1k740.pdf> (дата обращения: 01.04.2025).

УДК 687.01

ДИЗАЙН ОДЕЖДЫ: НОВИНКИ ОТЕЧЕСТВЕННОГО И ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА ВНЕДРЕНИЯ ДИЗАЙНЕРСКИХ РЕШЕНИЙ

А. А. Старушенко

*Учреждение образования «Гомельский государственный технический
университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь*

Научный руководитель И. В. Ермонина

Представлен анализ современных тенденций в дизайне одежды, акцентировано внимание на инновационных подходах отечественных и зарубежных специалистов. Раскрыты ключевые направления развития индустрии моды, включая внедрение устойчивых материалов, цифровых технологий и экспериментальных методов проектирования.

Ключевые слова: дизайн одежды, инновации в дизайне, цифровые технологии, проектирование, экологичные тенденции в дизайне, отечественные и зарубежные подходы.

FASHION DESIGN: NOVELTIES OF DOMESTIC AND FOREIGN EXPERIENCE IN THE IMPLEMENTATION OF DESIGN SOLUTIONS

A. A. Starushenko

Sukhoi State Technical University of Gomel, Republic of Belarus

Science supervisor I. V. Ermonina

The article is devoted to the analysis of modern trends in clothing design, focusing on innovative approaches of domestic and foreign specialists. The work reveals key directions for the development of the fashion industry, including the introduction of sustainable materials, digital technologies and experimental design methods.

Keywords: fashion design, design innovation, digital technology, design, sustainable design trends, domestic and foreign approaches.

Современный дизайн одежды переживает эпоху трансформации, где творчество переплетается с технологиями, экологической ответственностью и культурным диалогом. В условиях глобализации и растущего внимания к устойчивому развитию индуст-