ОЦЕНКА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ «ГОМЕЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ П. О. СУХОГО»

А. А. Григорян

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

Научный руководитель Т. Ф. Марцинкевич

Рассмотрена роль кадрового потенциала учреждения высшего образования как ключевого фактора, определяющего качество образовательных услуг и конкурентоспособность университета на рынке образования. Особое внимание уделено профессорско-преподавательскому составу, опыт и профессионализм которого напрямую влияют на эффективность образовательной и научной деятельности университета.

Ключевые слова: персонал, численность, стаж, возраст, анализ, аккредитация.

Персонал учреждения высшего образования, особенно профессорско-преподавательский состав, представляет собой важный кадровый потенциал, который влияет на общие ресурсы деятельности университета. Опыт и профессионализм сотрудников напрямую сказываются на качестве образовательных услуг, предлагаемых учреждением. Тенденции в развитии кадрового потенциала высших учебных заведений отражают воздействие различных внешних факторов как положительных, так и негативных, что влияет на стабильность их работы на рынке образовательных услуг. Рассматривая индикаторы, характеризующие состояние и движение кадров в ГГТУ им. П. О. Сухого, полагаем целесообразным расставить акценты на некоторых показателях, распределив их на количественные, или экстенсивные (списочная численность, численность ППС), и качественные (интенсивные, такие как структура по остепененности, возрасту и стажу работы).

Высокая доля преподавателей с учеными степенями (кандидат/доктор наук) способствует улучшению научной деятельности, повышению уровня компетентности, развитию методической работы и общей репутации университета [1]. Доля остепененных в структуре ППС на протяжении всех пяти лет составила от 45,5 до 47,2 % от общего количества, что соответствует требованиям статуса университета (табл. 1).

Таблица 1

Структура персонала ГГТУ им. П. О. Сухого по уровню остепененности за 2021–2025 гг.

Показатели	Численность по годам, чел, %				
	2021	2022	2023	2024	2025
Численность ППС, всего	244	232	218	228	233
Из них имеют ученую степень	111(45,5)	108(46,6)	101(46,3)	105(46,1)	110(47,2)
доктора наук	17 (6,9)	18 (7,7)	15 (6,8)	15 (6,5)	16 (6,8)
кандидата наук	94 (38,5)	90 (38,7)	86 (39,4)	90 (39,4)	94 (40,3)
Из них имеют ученые звания	78 (70,3)	76 (70,4)	66 (65,3)	70 (66,7)	75 (68,2)
профессора	11 (64,7)	12 (66,6)	9 (60,0)	9 (60,0)	11 (68,7)
доцента	67 (71,2)	64 (71,1)	57 (66,2)	61 (67,7)	64 (68,1)

Примечание. Разработано автором на основе отчета «Учет профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования» за 2021–2025 гг.

Анализ возрастного состава ППС является важным аспектом в оценке кадрового потенциала и выявления перспектив дальнейшего развития (табл. 2).

Таблица 2

Структура ППС ГГТУ им. П. О. Сухого по возрасту за 2021–2025 гг.

Возраст преподавателей	Численность по годам, человек, %				
	2021	2022	2023	2024	2025
До 29 лет	17 (6,9)	15 (6,4)	12 (5,5)	15 (6,6)	16 (6,9)
30–39 лет	34 (13,9)	31 (13,4)	24 (11,0)	29 (12,7)	24 (10,7)
40–49 лет	79 (32,4)	76 (32,8)	72 (33,0)	66 (28,9)	72 (30,9)
50–54 лет	21 (8,6)	16 (6,9)	12 (5,5)	26 (11,4)	26 (11,2)
55–59 лет	23 (9,4)	22 (9,5)	20 (9,2)	18 (7,9)	16 (6,9)
60–65 лет	25 (10,2)	24 (10,3)	28 (12,8)	23 (10,1)	25 (10,7)
Старше 65 лет	45 (18,4)	48 (20,7)	50 (22,9)	51 (22,4)	54 (23,2)
Всего ППС	244	232	218	228	233

Примечание. Разработано автором на основе отчета «Учет профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования» за 2021–2025 гг.

За анализируемый период в университете наблюдается устойчивая тенденция старения кадров. Значительно возросло количество работников старше трудоспособного возраста, их доля составила около 21,5 %. Выявленная динамика указывает на недостаточный приток молодежи и требует принятия управленческих решений для омоложения кадрового состава.

Продолжительность стажа ассоциируется с глубокими знаниями, методологической зрелостью и способностью обеспечивать высокое качество подготовки выпускников, что критически важно для репутации университета [2].

Таблица 3

Структура ППС ГГТУ им. П. О. Сухого по стажу работы за 2021–2025 гг.

Стаж работы по специальности	Численность по годам, человек, %				
	2021	2022	2023	2024	2025
до 5 лет	21 (8,6)	до 5 лет	21 (8,6)	до 5 лет	21 (8,6)
6–10 лет	15 (6,1)	6–10 лет	15 (6,1)	6–10 лет	15 (6,1)
11–15 лет	42 (17,2)	11–15 лет	42 (17,2)	11–15 лет	42 (17,2)
16–20 лет	49 (20,1)	16–20 лет	49 (20,1)	16–20 лет	49 (20,1)
21–25 лет	44 (18,0)	21–25 лет	44 (18,0)	21–25 лет	44 (18,0)
Больше 25 лет	73 (29,9)	больше 25 лет	73 (29,9)	больше 25 лет	73 (29,9)
Всего ППС	244	Всего ППС	244	Всего ППС	244

Примечание. Разработано автором на основе отчета «Учет профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования» за 2021–2025 гг.

Из табл. 3 следует, что на протяжении всего периода наибольшую долю стабильно занимает группа со стажем больше 25 лет, причем ее численность демонстрирует уверенный рост. Численность молодых специалистов характеризуется нестабильностью и относительно низкими значениями. Это свидетельствует о недостаточном и неустойчивом притоке новых кадров.

Результаты аккредитации университета, проведенной в 2025 г., позволяют сделать выводы о достаточно эффективной кадровой политике учреждения. Укомплектованность педагогическими работниками, для которых УВО является основным местом работы, составила 85,7 % (при нормативе не менее 70,0 %). Соответствуют квалификационным требованиям 100 % педагогических работников, определяемым в квалификационном справочнике должностей служащих, занятых в образовании. Доля лиц из числа ППС, имеющих ученую степень и (или) звание в общем количестве штата ППС составила 46,9 % (при нормативе не менее 40,0 %), что соответствует статусу учреждения высшего образования.

Высокий кадровый потенциал университета обеспечивает необходимый уровень научного руководства выпускными квалификационными работами. Это подтверждается результатами итоговой аттестации (табл. 4).

Таблица 4

Итоги защиты дипломных проектов (работ) за 2021–2025 гг.

Показатели	Годы				
	2021	2022	2023	2024	2025
Количество защитившихся, человек	792	792	928	920	670
Средний балл защиты дипломных работ	7,52	7,52	7,61	7,58	7,51

Примечание. Разработано автором на основании отчета об итогах защиты дипломных проектов (работ) за 2021 – 2025 гг.

Несмотря на колебания количественного состава выпускников, средний балл итоговой аттестации сохраняет устойчивую положительную динамику, находясь в диапазоне от 7,51 до 7,61. Отсутствие резких спадов успеваемости на фоне изменения контингента подтверждает, что высокий кадровый потенциал университета обеспечивает системную и качественную подготовку студентов вне зависимости от ежегодной вариативности числа выпускников.

Таким образом, ГГТУ им. П. О. Сухого на протяжении последних пяти лет демонстрирует устойчивость и полное соответствие аккредитационным требованиям. Однако имеется ряд проблем, которые следует предусмотреть при стратегическом планировании кадровой политики. Наиболее существенной является проблема устойчивой тенденции старения кадров, возникновение серьезного разрыва между поколениями. С целью преемственности кадров на кафедрах университета следует выявлять способных к научной деятельности студентов и вести подготовку их к преподаванию. Кадровая политика должна предусмотреть активное привлечение и удержание молодых преподавателей, а также целенаправленную подготовку кандидатов и докторов наук. Для положительной динамики остепененности ППС необходимо повысить результативность обучения в аспирантуре и докторантуре.

Литература

1. Оценка результативности процесса «Реализация основных образовательных программ» / Е. А. Бадеева // Научная электронная библиотека. – URL: https://www.monographies.ru/ru/book/section?id=5352 (дата обращения: 13.03.2026).
2. Эффективность преподавательского труда как фактор конкурентоспособности выпускников вуза / Е. Ю. Щербина // Научный диалог. – 2014. – № 3 (27). – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/effektivnost-prepodavatelskogo-truda-kak-faktor-konkurentosposobnosti-vypusknikov-vuza (дата обращения: 13.03.2026).

СОЦИАЛЬНЫЕ ОРИЕНТИРЫ СОВРЕМЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

В. И. Капитанова

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

Научный руководитель В. В. Богуш

Рассмотрены основные понятия и концепции, связанные с формированием кадровой политики, выявлены основные проблемы, возникающие при разработке кадровой политики государства, описаны направления решений этих проблем через призму повышения социальности.

Ключевые слова: кадры, кадровая политика, формирование кадровой политики, занятость, кадровая безопасность, кадровый потенциал, социальность, социум.

В условиях стремительных социально-экономических изменений, демографических сдвигов и трансформации рынка труда, вопросы эффективного управления человеческим капиталом приобретают первостепенное значение. В целях устойчивого развития Республики Беларусь отмечается стремление к достойной работе для каждого и содействие созданию достойных рабочих мест. Актуальность исследования обусловлена необходимостью переосмысления подходов к кадровой политике, которая все чаще сталкивается с вызовами.

Кадровая политика – это деятельность по созданию эффективной системы для полезного использования и совершенствования потенциала трудовых человеческих ресурсов в различных отраслях производства и сферах общественной деятельности, учитывающая современные тенденции и перспективу будущих изменений структуры, состава или возможностей трудовых ресурсов организаций или государственных органов [1].

Кадровая политика вырабатывается по данным определенного периода и соответствующих ему обстоятельтв, она направлена на разработку определенной методики поведения субъектов кадровой политики в сложившейся ситуации и основана на анализе информации и опыта предыдущих периодов, полученных с использованием определенных методов, процедур и инструментов.

Формирование кадровой политики осуществляется на основании исследования возможностей раскрытия кадрового потенциала в текущих обстоятельствах, то есть после изучения существующей на данный момент ситуации, обследования уровня качественных и количественных изменений, произошедших до настоящего времени. В исследование, помимо изучения статистических данных о людях, также включают влияющие на них факторы внешней среды, без изучения влияния которых любые данные не имеют смысла.

После анализа обстоятельств «прошлого» и выяснения их влияния на «настоящее», появляется возможность выдвижения предположений о «будущем» – об об-