

Осмонбаева К.М.

КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН ГУМАНИТАРДЫК ОКУУ ЖАЙЛАРДЫН КАДРЛАР РЕСУРСТАРЫН БАШКАРУУ СУБЪЕКТИЛЕРИ

Осмонбаева К.М.

СУБЪЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМИ РЕСУРСАМИ ВУЗОВ ГУМАНИТАРНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ

К.М. Osmonbaeva

SUBJECTS OF PERSONNEL MANAGEMENT OF HUMANITARIAN HIGH EDUCATION INSTITUTIONS IN KYRGYZ REPUBLIC

УДК: 349.23/24

Кыргыз Республикасынын билим берүү тармагында жогорку окуу жайлардын саны абдан көп, ошондуктан жогорку окуу жайларындагы кадр ресурстарын башкаруу субъекттерин изилдөө муктаждыгы пайда болду. Макалада Кыргыз Республикасынын гуманитардык окуу жайларында кадр ресурстарын башкаруунун негизги субъекттерине мүнөздөмө берилген; мамлекеттик башкаруунун ролу (тиешелүү министрствонун) каралган, жогорку окуу жайдын жетекчисинин башкаруусу жана башкаруунун кошумча субъекттери. Гуманитардык окуу жайларында кадр ресурстарын башкаруунун негизги субъекттери катары Билим берүү жана илим Министрлиги, жогорку окуу жайдын жетекчилиги, ошондой эле кафедралардын кадр курамын түзгөн кафедралардын жетекчилери жана конкурстук комиссиялар эсептелет деген тыянак чыгарылган; гуманитардык окуу жайларына жумуш берүүчүнүн талаптарын эске алып билим берүү программаларды карап чыгуу маселе боюнча, ошондой эле профессордук-мугалимдик курамдын квалификациясын жогорулатуу боюнча программаларда мамлекеттен жардам керек деген тыянак. Жогорку окуу жайдын кадр ресурстарынын башкармалыгы атайы укукка ээ болгон жетекчинин башкаруу ишкердүүлүгүнүн укуктук формасы экендиги далилденген.

Негизги сөздөр: укуктук каражаттар, жогорку окуу жай, кадр ресурстары, профессордук-мугалимдер курамы, административдик-башкаруу курамы, укук, жөнгө салуу, механизм.

На рынке образовательных услуг в Кыргызской Республике представлено достаточно большое количество вузов, поэтому возникла необходимость изучить субъектов управления кадровыми ресурсами вузов. В статье дана характеристика основных субъектов управления кадровыми ресурсами гуманитарных вузов Кыргызской Республики; рассматривается роль государственного управления (со стороны профильного министерства), непосредственного

управления руководителем вуза и дополнительных субъектов управления. Сделаны выводы, что субъектами управления кадровыми ресурсами в вузах гуманитарной направленности являются Министерство образования и науки, администрация вуза, а также заведующие кафедрами и конкурсные комиссии, которые формируют кадровый состав кафедр; вывод о том, что вузам гуманитарной направленности необходима государственная поддержка по вопросам пересмотра образовательных программ с учетом требований работодателей, а также программ повышения квалификации профессорско-преподавательского состава. Аргументировано, что руководство кадровыми ресурсами вуза является персонифицированной правовой формой управленческой деятельности его руководителя, который наделен для этого специальными полномочиями.

Ключевые слова: правовые средства, высшее учебное заведение, кадровые ресурсы, профессорско-преподавательский состав, административно-управленческий состав, право, регулирование, механизм.

The market of educational services in the Kyrgyz Republic has a fairly large number of universities, so it was necessary to study the subjects of the human resources management of universities. The article describes the main characteristics of human resources management of humanitarian universities in the Kyrgyz Republic; the role of public administration (by the relevant ministry), the direct management of the head of the university and additional subjects of management are considered. It is concluded that the subjects of human resources management in humanitarian universities are the Ministry of Education and Science, the administration of the university, as well as the heads of departments and competitive commissions, which form the personnel of the departments; conclusion that humanitarian universities need government support to review educational programs in accordance with the requirements of employers, as well as training programs for faculty. It is argued that the management of the personnel resources of the university is a

personalized legal form of management activity of its manager, who is given special powers to do so.

Key words: *legal means, higher education institution, human resources, teaching staff, administrative and managerial staff, law, regulation, mechanism.*

Целью управления кадрами в любой организации является эффективное использование работников (персонала) при минимальных расходах на оплату труда. При этом грамотное управление персоналом не должно нарушать трудовых прав сотрудников. Рассмотрим управление кадрами в вузе.

Ю.М. Козлов и Е.С. Фролов субъектом социального управления видят такую его подсистему, которая являясь стороной (участником) управленческих отношений, осуществляет целенаправленное воздействие на вторую сторону в процессе практической реализации управленческих функций [1, с.191].

Субъектами управления кадровыми ресурсами в вузах гуманитарной направленности являются Министерство образования и науки, администрация вуза, а также заведующие кафедрами и конкурсные комиссии, которые формируют кадровый состав кафедр. Полагаем, что основным субъектом управления кадровыми ресурсами вузов гуманитарной направленности в Кыргызской Республике является Министерство образования и науки. В соответствии с законодательством о Министерстве образования, этот орган является самым главным в сфере образования и науки, отвечает за проведение государственной политики, лицензирование образования, осуществляет контроль за качеством в сфере образования. Косвенно Министерство образования охраняет и права граждан в сфере образования, путем осуществления контроля за доступностью и недопущением нарушений в области образования.

Проведенные независимые исследования агентством по образованию, аудио-визуализации и культуре (при поддержке Темпус офисов) показали, что государственная политика Кыргызстана в сфере образования отличается непоследовательностью и несистематичностью. Агентство отмечает, что «в области высшего образования не существует комплексной политики, предусматривающей систематическую модернизацию структуры и содержания высшего образования, а также устранение противоречий в системе [2]. Основой взаимоотношений между вузами и управляющими органами должны стать договора на подготовку определенных кадров, в обучении которых на современном этапе есть потребность. Это же отмечают и международные эксперты, признавая, что в современном обществе произошел раскол между теми,

кто обучает кадры и работодателями. Решение проблемы видится в создании системы взаимодействия между «обучающими» и «принимающими» кадры. Государственно-важной задачей должно стать планирование подготовки кадров на будущее, обеспечение различных отраслей народного хозяйства квалифицированными кадрами. Мы разделяем в этой части мнение С.В. Барабановой [3, с.67], что от такого планирования и реализации планов учреждения образования выручат добавочные средства для собственного развития и улучшения материальных и технических условий.

Непосредственным субъектом управления кадровыми ресурсами вузов гуманитарной направленности является администрация (руководитель) вуза. Руководитель (административно-управленческий персонал) вуза создает собственный механизм управления кадровыми ресурсами в вузе. В вузах гуманитарной направленности независимо от формы собственности руководство обычно сосредоточено в руках одного человека - ректора, президента, директора и т.д. В Трудовом кодексе Кыргызской Республики в ст. 321 содержится определение руководителя организации, под которым понимается физическое лицо, которое в соответствии с законом или учредительными документами организации осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа. Руководитель осуществляет управление всеми направлениями деятельности вуза и большинство решений принимает единолично. Конечно, в соответствии с Уставами вузов наиболее важные вопросы деятельности вузов могут решаться Ученым Советом вуза, собранием учредителей (в частном вузе) или другими коллегиальными органами. Тем не менее, вся широта исполнительной власти в вузе, как правило, принадлежит ее руководителю. Правовой статус руководителя (его права и обязанности) в области трудовых отношений определяются Трудовым кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации, трудовым договором (ст. 322 ТК КР). Заместители руководителя (проректоры, замдиректоры и т.д.) руководят либо отдельными направлениями (наукой, хозяйственной частью, воспитательной работой) либо выполняют часть полномочий руководителя, при этом они обязаны согласовывать свои решения с руководителем вуза. Такой субъект управления как администрация (руководитель) выступает в роли воздействующей стороны и выполняет функции инициатора и регулятора всех изменений, его деятельность определяет систему управления в вузе.

Мы разделяем позицию А.А. Татаринова о воздействии руководителя на объект управления, добавим лишь, что от руководителя вуза зависит выбор научного-преподавательского персонала, он назначает руководителей структурных подразделений вуза, устанавливает правила внутреннего трудового распорядка в вузе, воздействует на поведение административного и преподавательского состава. Руководство кадровыми ресурсами вуза является персонифицированной правовой формой управленческой деятельности и осуществляется только при вступлении в должность, что говорит о наличии его правового статуса. В науке трудового права фигура руководителя организации и его правового статуса достаточно хорошо изучена, однако единства мнений относительно его статуса не наблюдается. Часто мы видим, что слова «руководитель организации» и «должностное лицо» употребляются как тождественные. Д.Н. Бахрах, изучая понятие «должностное лицо», пишет, что оно должно быть базовым, но в различных профессиях могут быть внесены коррективы. А.А. Татаринов, предлагает под «должностным лицом организации понимать руководителя, иного лица, наделенного законом, нормативно-правовыми актами органов исполнительной власти, учредительными документами и иными локальными нормативными актами организационно-распорядительными или административно-хозяйственными полномочиями, действующего в пределах установленной компетенции в интересах этой организации» [4, с.152]. Мы разделяем точку зрения С.С. Алексеева о том, что должностное лицо наделено административной правосубъектностью, имеет властный мандат в своей сфере, и ввиду своей компетенции может решать те или иные вопросы [5, с.70]. По нашему мнению, для вузов гуманитарной направленности допустимо отождествлять понятия «руководитель вуза» и «должностное лицо», как имеющие одинаковое значение.

Неоспоримо, что ключевой фигурой в вузе является его руководитель, который наделен для этого специальными полномочиями. Эти полномочия позволяют ему осуществлять распорядительные, организационные и контрольные функции, управлять деятельностью подчиненных.

Дополнительными субъектами управления, на наш взгляд, являются заведующий кафедрой и конкурсная комиссия, формирующие непосредственно кадровый профессорско-преподавательский состав. Заведующий кафедрой традиционно относится к профессорско-преподавательскому составу. Нами предлагалось отнести должность заведующего кафедрой к

административно-управленческим должностям, поскольку заведующий кафедрой также осуществляет управление кадровыми ресурсами: представляет руководству вуза предложения о приеме на работу, увольнениях и перемещениях работников кафедры, их моральном и материальном поощрении, а также о мерах дисциплинарного воздействия; представляет руководству вуза предложения по формированию структуры и штатного расписания кафедры. Заведующий кафедрой также осуществляет руководство подготовкой научно-исследовательских кадров (аспирантов, докторантов, соискателей) и работой по повышению квалификации профессорско-преподавательского состава. Мыслится, что подбор и расстановка профессорско-преподавательских кадров в большей степени зависит от заведующего кафедрой, чем от руководителя вуза, который, в большинстве случаев, лишь формально является работодателем (так как он от имени вуза заключает трудовой договор, а не заведующий кафедрой). Поскольку заведующий кафедрой несет личную ответственность за деятельность возглавляемой кафедры, он заинтересован в грамотных, квалифицированных и ответственных работниках (профессорско-преподавательском составе) и будет стремиться укомплектовать свою кафедру именно такими специалистами.

Не последнюю роль в отборе кандидатов на должности профессорско-преподавательского состава играет конкурсная комиссия. Конкурсная комиссия формируется руководителем вуза на один учебный год. Председателем конкурсной комиссии является проректор по учебной работе, а в ее состав входят представители факультетов, учебного отдела и отдела кадров, а также профсоюзных и общественных организаций. По ныне действующему законодательству выборы по конкурсному замещению вакантных должностей профессорско-преподавательского состава проводятся на ученых советах вуза тайным голосованием. Кандидаты на замещение вакантных должностей профессорско-преподавательского состава подают необходимые документы в конкурсную комиссию, конкурсная комиссия принимает решение о каждом кандидате с соответствующими рекомендациями. Ученый совет вуза тайным голосованием избирает кандидата на вакантную должность. Полагаем, что от заключения и рекомендаций конкурсной комиссии по каждому кандидату зависит его будущий отбор. Положительное заключение и положительные рекомендации конкурсной комиссии будут способствовать получению кандидатом необходимых для избрания голосов, негативное же заключение может лишить кандидата

возможности получить должность. Поэтому руководителю вуза следует проявлять особую осмотрительность при формировании конкурсной комиссии для недопущения в нее недобросовестных, коррумпированных сотрудников.

Итак, субъектами управления кадровыми ресурсами вузов гуманитарной направленности являются: Министерство образования и науки, администрация (руководитель) вуза, заведующий кафедрой, конкурсная комиссия вуза. Министерство образования и науки Кыргызской Республики должно быть главным субъектом управления кадровыми ресурсами в вузе, однако его роль, скорее, номинальная. У Министерства образования отсутствуют реальные рычаги управления кадровыми ресурсами в вузе. Министерство образования не способно прямо, на основании закона управлять кадровыми ресурсами вузов. Реальным субъектом управления кадровыми ресурсами вуза гуманитарной направленности является его руководитель (ректор, президент, директор и т.д.), который обладает всеми средствами и инструментами управления коллективом. Руководство кадровыми ресурсами вуза является персонифицированной правовой формой управленческой деятельности его руководителя, который наделен для этого специальными полномочиями. Эти полномочия позволяют ему осуществлять распорядительные, организационные и контрольные функции, управлять деятельностью подчиненных. Дополнительными субъектами управления кадровыми ресурсами в вузе являются заведующий кафедрой и конкурсные комиссии, которые формируют кадровый состав кафедр, тем самым

осуществляя функцию управления по подбору и расстановке кадров. Именно заведующий кафедрой несет персональную ответственность за деятельность кафедры и ее членов. Он рекомендует или не рекомендует сотрудников на вакансии, дает предложения по стимулированию работников кафедры, применению мер дисциплинарного воздействия. Конкурсные комиссии, рассматривая документы лиц, представленных на конкурс на замещение вакантных должностей профессорско-преподавательского состава также косвенно осуществляют управление кадровыми ресурсами вуза.

Литература:

1. Козлов Ю.М., Фролов Е.С. Научная организация управления и право. – М.: издательство Московского университета, 1986.
2. Высшее образование в Кыргызстане: отчет, подготовленный исполнительным агентством по образованию, аудио-визуализации и (ИАОАК) при вкладе Темпус офисов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.erasmusplus.kg/tempus/ru/kg_review_he.doc (дата обращения 4.03.2020 г.).
3. Барабанова С. В. Правовое положение вузов в российской Федерации (административно-правовой аспект): дисс ... канд. юрид. наук. – Казань, 1996.
4. Татаринов А.А. Управление персоналом: соотношение трудового права и кадрового менеджмента: дисс ... канд.юрид.наук. – Киров, 2004.
5. Алексеев С.С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве. – М.: Юридическая литература, 1966.