

СТАТЬЯ

УДК 331.101.6
DOI 10.17513/fr.43867

ОЦЕНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

¹Вербенская А.В., ^{1,2}Лагутина Е.Е., ^{1,2}Рыжикова М.И.

¹ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», Екатеринбург;

²ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, Екатеринбург, e-mail: evg.lagutina2017@yandex.ru

Цель исследования – определить интегральный показатель трудового потенциала работников профессорско-преподавательского состава организации высшего профессионального образования. Любой организации важно понимать свои сильные и слабые стороны, а также потенциальные возможности и направления для развития. Очень значимы в этом плане человеческие ресурсы, которые необходимо оценивать в динамике. Авторы дают определение понятию «трудоустройство профессорско-преподавательского состава». Представлен обзор авторов, занимающихся данной проблемой в теоретическом и практическом аспектах. Исследование теоретических и методических аспектов понятия «трудоустройство» показало, что данная тема раскрыта не до конца. На данный момент методологический инструментарий, позволяющий оценить трудовой потенциал профессорско-преподавательского состава вуза, отсутствует. В статье рассмотрено применение инструментария оценки трудового потенциала организации высшего профессионального образования на практике. Определены положительные тенденции использования трудового потенциала профессорско-преподавательского состава организации высшего профессионального образования. Представлены также негативные тенденции и точки роста трудового потенциала профессорско-преподавательского состава вуза с целью дальнейшей работы по его развитию. Дальнейшие исследования в данной области необходимы для разработки комплексного методологического инструментария, который позволит более точно и всесторонне оценить трудовой потенциал работников профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений, что, в свою очередь, будет способствовать оптимизации управления человеческими ресурсами в образовательной сфере.

Ключевые слова: трудовой потенциал, трудовые ресурсы, оценка трудового потенциала, человеческий капитал, трудовой потенциал вуза, квалификация персонала

ASSESSMENT OF THE LABOR POTENTIAL OF THE ORGANIZATION OF HIGHER PROFESSIONAL EDUCATION

¹Verbenskaya A.V., ^{1,2}Lagutina E.E., ^{1,2}Ryzhikova M.I.

¹Ural State University of Economics, Yekaterinburg;

²Ural Federal University, Yekaterinburg, e-mail: evg.lagutina2017@yandex.ru

The purpose of the study: to determine the integral indicator of the labor potential of the staff of the teaching staff of the organization of higher professional education. It is important for any organization to understand its strengths and weaknesses, as well as potential opportunities and directions for development. Human resources are of great importance in this regard, which must be evaluated dynamically. The authors define the concept of "the labor potential of the teaching staff". An overview of the authors dealing with this problem in theoretical and practical aspects is presented. The study of theoretical and methodological aspects of the concept of "labor potential" has shown that this topic is not fully disclosed. At the moment, there is no methodological toolkit to assess the labor potential of university teaching staff. The article considers the application of tools for assessing the labor potential of the organization of higher professional education in practice. Positive trends in the use of the labor potential of the teaching staff of the organization of higher professional education have been identified. Negative trends and growth points are also presented in order to further work on the development of the labor potential of the teaching staff. Further research in this area is necessary for the development of a comprehensive methodological toolkit, which will allow a more accurate and comprehensive assessment of the labor potential of employees of the teaching staff of higher education institutions, which, in turn, will contribute to the optimization of human resources management in the educational sphere.

Keywords: labor potential, labor resources, assessment of labor potential, labor potential of the university, human capital, staff qualification

Введение

В настоящее время трудовая среда отличается особой изменчивостью, как и экономика в целом, меняются условия труда. На первый план выходит не просто реализация рабочей силы, но и выявление, развитие, использование потенциальных способностей работника. Особое внимание уделяется качественным характеристикам персонала, что характеризует его трудовой

потенциал. В научной среде этот термин не является новым, но на сегодняшний день вновь актуален в связи с меняющейся средой, цифровизацией и другими глобальными явлениями.

Кадры являются основой успешной деятельности в организациях любой сферы, и сфера образования не является исключением. От того, как выстроены процессы оценки и развития работников вуза, зависят

его итоговые результаты как в образовательной, так и в научной деятельности.

Цель исследования – определить интегральный показатель трудового потенциала работников профессорско-преподавательского состава организации высшего профессионального образования.

Материалы и методы исследования

Исследование проводилось с использованием комплексных методов, включая анализ вторичной информации и экспертные оценки. Анализ вторичной информации помог определить индексы трудового потенциала профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) Уральского государственного экономического университета. С помощью экспертной оценки оценены: значимость показателей трудового потенциала вуза, весовые коэффициенты для показателей трудового потенциала. С учетом специфики образовательной отрасли для оценки отобраны следующие его компоненты: физиологический, образовательный, профессиональный, научный, экономический. Путем экспертного опроса оценена значимость показателей трудового потенциала организации высшего профессионального образования, весовые коэффициенты для показателей трудового потенциала. Выведен интегральный показатель трудового потенциала уральского вуза.

Результаты исследования и их обсуждение

Трудовой потенциал ППС рассматривается как совокупность индивидуальных способностей, трудовых качественных и количественных характеристик ППС, устанавливающих объемы его участия в научно-исследовательской, учебно-методической и внеучебной деятельности, обязательных для достижения требуемых стандартов образования, запросов потребителей и целей высшего учебного заведения, а также позволяющих непрерывно совершенствоваться в процессе трудовой деятельности.

Теоретические аспекты трудового потенциала исследовали различные авторы, включая зарубежных исследователей: Т. Lee Chin и Т. Lee Chee путем библиографического анализа подробно исследовали возможности организационного обучения как одного из важнейших аспектов развития трудового потенциала организации [1]. В монографиях С.Г. Радько довольно подробно рассмотрены не только трудовой потенциал и связанные понятия, но и некоторые способы его оценки [2]. Практический аспект расчетов анализировался в работе А.А. Троицкой [3]. Л.А. Кравченко, И.А. Тро-

ян, М.В. Горячих [4], С.А. Карпенко [5] рассматривали понятие трудового потенциала, в том числе его взаимосвязь с человеческим капиталом. Что касается трудового потенциала ППС вуза, его изучали Н.М. Кропачев, В.В. Еремеев, А.В. Попов [6]. В частности, тенденции воспроизводства интеллектуальных ресурсов высшей школы рассматривала в своем труде А.А. Борисова [7].

Трудовой потенциал с точки зрения практической оценки представлен в работах А.П. Егоршина, И.В. Гуськовой, А.А. Троицкой [3, 8] на примере предприятия. Поскольку трудовой потенциал вуза имеет свои особенности, указанная методика авторами была усовершенствована и более подробно рассмотрена в работе [9].

Применение данной методики на практике рассмотрено на примере федерального государственного образовательного учреждения высшего образования в Уральском регионе, специализирующегося на подготовке специалистов преимущественно в сфере экономики. С помощью методики рассчитан интегральный показатель трудового потенциала на примере уральского вуза. Для возможности вычисления интегрального показателя значения компонентов представлены в виде индексов, рассмотрено их изменение. Полученные результаты обобщены в табл. 1.

Как можно заметить, за период с 2021 по 2023 г. индекс среднего возраста имеет тенденцию к снижению, как в значительной мере и объемы финансирования научно-исследовательских работ. Индексы, характеризующие образовательный, профессиональный, научный потенциал, в динамике увеличиваются. В целом за период отмечается повышение показателей производительности труда, в частности за счет:

- увеличения количества публикаций вуза в период с 2020 по 2023 г. на 26,4%;
- увеличения публикаций в РИНЦ и ВАК на 26,4%, что характеризует высокую публикационную активность;
- активного участия в конференциях (в 2023 г. – на 17% больше, чем в предыдущем).

На основании полученных значений индексов рассчитаем значение интегрального показателя трудового потенциала. Для этого методом экспертного опроса определим значимость данных показателей для вуза (табл. 2).

Для определения значимости показателей в качестве экспертов выступили сотрудники научного отдела, а также эксперты, занимающиеся организацией научной деятельности.

Следующим этапом определены весовые коэффициенты с учетом влияния факторов по итогам средних оценок. Сила влияния оценивается по шкале от 1 до 5 путем ранжирования показателей (табл. 3).

Таблица 1

Индексы трудового потенциала ППС ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет» в 2021–2023 гг.

Показатель	2021	2022	2023	Темпы роста, %	
				2022 к 2021	2023 к 2022
1. Физиологический потенциал					
1.1. Индекс среднего возраста	1,01	0,99	0,98	0,98	0,98
2. Образовательный потенциал					
2.1. Темпы роста численности работников ППС, имеющих ученую степень	0,93	0,98	1,47	1,05	1,50
3. Профессиональный потенциал					
3.1. Индекс производительности труда	1,03	1,19	1,25	1,15	1,05
4. Научный потенциал					
4.1. Темпы роста объемов финансирования НИР	1,07	0,97	0,97	0,90	1,00
4.2. Индекс результативности НИР (научные публикации вуза)	1,21	1,00	1,03	0,82	1,03
4.3. Индекс участия в конференциях	1,07	1,15	1,17	1,07	1,01
5. Экономический потенциал					
5.1. Темпы роста доходов организации	1,05	1,01	1,03	0,96	1,02

Источник: рассчитано авторами на основе данных организации.

Таблица 2

Значимость показателей трудового потенциала
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

Показатель	Экспертная оценка					Средняя оценка
	1	2	3	4	5	
1.1. Индекс среднего возраста	4	3	4	4	5	4,0
2.1. Темпы роста численности работников ППС, имеющих ученую степень	4	3	5	2	5	3,8
3.1. Индекс производительности труда	5	5	5	3	5	4,6
4.1. Темпы роста объемов финансирования НИР	4	4	4	1	4	3,4
4.2. Индекс результативности НИР (научные публикации вуза)	3	5	4	5	4	4,2
4.3. Индекс участия в конференциях	3	2	4	4	5	3,6
5.1. Темпы роста доходов организации	5	5	4	4	5	4,6

Источник: рассчитано авторами на основе данных организации.

С учетом полученных коэффициентов значения показателей и значения интегрального показателя трудового потенциала за 2020–2023 гг. представлены в табл. 4.

Таким образом, проведенный анализ интегрального показателя трудового потенциала работников ППС вуза показал повышательную тенденцию его значения в рассмотренном периоде и, соответственно, рост эффективности его использования. Это свидетельствует об эффективном использовании человеческого капитала вуза, что отразилось на его показателях.

Среди положительных тенденций можно отметить:

1. Повышение результативности по научным публикациям, участию в конференциях.
2. Рост производительности труда и доходов, на что повлияли предыдущие показатели.
3. Наличие опытных кадров с высоким трудовым потенциалом, выраженным в значительном числе научных трудов, наличии ученой степени, что дает возможности для развития преемственности – передачи опыта студентам посредством научно-исследовательской работы студентов.

Таблица 3

Определение весовых коэффициентов для показателей трудового потенциала

Показатель	Влияние показателя	Экспертная оценка					Средняя оценка	Оценка с поправкой на вес
		1	2	3	4	5		
1.1. Индекс среднего возраста	3	4	3	4	4	5	4	0,14
2.1. Темпы роста численности работников ППС, имеющих ученую степень	2	4	3	5	2	5	3,8	0,13
3.1. Индекс производительности труда	5	5	5	5	3	5	4,6	0,16
4.1. Темпы роста объемов финансирования НИР	1	4	4	4	1	4	3,4	0,12
4.2. Индекс результативности НИР (научные публикации вуза)	4	3	5	4	5	4	4,2	0,15
4.3. Индекс участия в конференциях	2	3	2	4	4	5	3,6	0,13
5.1. Темпы роста доходов организации	5	5	5	4	4	5	4,6	0,16
Общий итог:	22	X					28	X

Источник: рассчитано авторами.

Таблица 4

Расчет коэффициентов и частных показателей трудового потенциала ППС

Показатель	Частные показатели с учетом весовых коэффициентов		
	2021	2022	2023
1. Физиологический потенциал			
1.1. Индекс среднего возраста	0,14	0,14	0,14
2. Образовательный потенциал			
2.1. Темпы роста численности работников ППС, имеющих ученую степень	0,13	0,13	0,20
3. Профессиональный потенциал			
3.1. Индекс производительности труда	0,17	0,19	0,20
4. Научный потенциал			
4.1. Темпы роста объемов финансирования НИР	0,13	0,12	0,12
4.2. Индекс результативности НИР (научные публикации вуза)	0,18	0,15	0,15
4.3. Индекс участия в конференциях	0,14	0,15	0,15
5. Экономический потенциал			
5.1. Темпы роста доходов организации	0,17	0,16	0,17
Итого:	1,05	1,04	1,13

В качестве негативных тенденций и точек роста трудового потенциала профессорско-преподавательского состава можно выделить:

1. Увеличение среднего возраста ППС. Преобладают работники в возрасте 40–49 лет. С одной стороны, актуально привлечение молодых кадров к научной деятельности и их последующее закрепление в университете. С другой стороны, с точки зрения преподавания мало кто из начинающих берет на себя нагрузку преподавателя

с опытом. По мнению большинства экспертов, большое значение имеет повышение квалификации работников ППС, поэтому рост числа преподавателей с ученой степенью является одним из приоритетных направлений развития.

2. Поскольку в вузе отмечается и планируется большой прирост иностранных студентов, персонал должен иметь соответствующую подготовку. Становятся актуальными навыки работы с иностранными студентами, знание иностранных языков,

что также должно быть заложено в программах повышения квалификации.

3. Актуальна проблема привлечения молодых кадров, начиная с выявления талантливых студентов, продвижения научной работы среди студентов и дальнейшего их закрепления в вузе, становление будущих преподавателей.

4. Имеется необходимость в дальнейшем росте числа публикаций, а также повышении их качества, так как по числу публикаций вуза выдвигаются все более высокие требования.

Заключение

Оценив трудовой потенциал на практике даже по небольшой выборке наиболее значимых факторов, таких как средний возраст, показатели научно-публикационной активности, доходы организации и т.д., можно изыскать резервы его развития и на основе полученных результатов сформулировать положения стратегии развития человеческого капитала вуза с прогнозом на будущее.

Список литературы

1. Lee Chin T., Lee Chee T. Organizational learning capability: A bibliometric and content analysis based on Scopus data (1978–2023) // *Human Systems Management*. 2024. Т. 43. № 4. С. 559–572.
2. Радько С.Г. Понятийно-терминологические особенности понимания категории «трудовой потенциал» // *Human Progress*. 2020. Т. 6. Вып. 1. URL: http://progress-human.com/images/2020/Tom6_1/Radko.pdf (дата обращения: 25.03.2025). DOI: 10.34709/IM.161.7.
3. Троицкая А.А. Расчет трудового потенциала организации на примере ОАО «Литейно-механический завод» // *Теоретическая и прикладная экономика*. 2021. № 3. URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=36250 (дата обращения: 24.03.2025). DOI: 10.25136/2409-8647.2021.3.36250.
4. Кравченко Л.А., Троян И.А., Горячих М.В. Теоретические аспекты развития человеческого капитала в условиях креативной экономики // *Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Экономика и управление*. 2022. № 3. С. 49–58.
5. Карпенко С.А. Формирование и развитие понятия «человеческий капитал» // *Региональные проблемы преобразования экономики*. 2023. № 9 (155). С. 120–125. DOI: 10.26726/1812-7096-2023-9-120-125.
6. Кропачев Н.М., Еремеев В.В., Попов А.В. Разработка системы показателей эффективности образовательной и научной деятельности профессорско-преподавательского состава: опыт Санкт-Петербургского государственного университета // *Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент*. 2023. № 22 (2). С. 133–150. DOI: 10.21638/11701/spbu08.2023.201.
7. Борисова А.А. Воспроизводство кадров высшей школы: мотивы прихода и меры закрепления // *Перспективы науки и образования*. 2024. № 2 (68). С. 734–754. DOI: 10.32744/pse.2024.2.44.
8. Егоршин А.П., Гуськова И.В., Троицкая А.А. Методика расчета интегрального показателя трудового потенциала организации // *Путеводитель предпринимателя*. 2021. № 14 (2). С. 200–211. DOI: 10.24182/2073-9885-2021-14-2-200-211.
9. Вербенская А.В., Лагутина Е.Е. Проектирование методики анализа трудового потенциала преподавателей вуза // *Инновационные направления интеграции науки, образования и производства: материалы IV Международной научно-практической конференции (Феодосия, 10–14 мая 2023 г.)*. Керчь: Издательство Керченского государственного морского технологического университета, 2023. С. 477–482.