

УДК 331

*О.В. Новоселова, Н.В. Соловова**

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

В данной статье приводится анализ социально-экономической эффективности формирования системы кадрового резерва вуза, тем самым обосновывается необходимость ее внедрения в образовательной организации высшего образования.

Ключевые слова: кадровый резерв, социально-экономическая эффективность, профессорско-преподавательский состав.

На современном этапе развития высшего образования знания, навыки, опыт, инициативность и трудолюбие работников образовательного учреждения являются важным стратегическим ресурсом в конкурентной борьбе. Непрерывное образование кадрового резерва вузов способствует более эффективному исполнению своих функциональных обязанностей работниками, а также подготовке кадров к вышестоящим должностям, что позволяет не терять ключевых работников и не оставлять вакансии незакрытыми надолго.

В условиях модернизации и реформирования сферы образования человеческий ресурс становится элементом стратегического развития университета.

Формирование эффективной системы развития кадрового резерва дает возможность раскрыть высокий профессиональный потенциал работников, а также организованно готовить их к замещению вакантных должностей, непрерывно повышая уровень их компетентности, при этом замещение должностей происходит планомерно, что обеспечивает преемственность управления и безболезненную смену поколений.

Можно сказать, что кадровый резерв – мощнейший ресурс в руках кадрового менеджмента университета: за счет более легкой адаптации, профессионального развития педагогов, обеспечения непрерывности образовательного процесса вследствие оперативного замещения вакансий он позволяет в кратчайшие сроки решать поставленные задачи.

Затраты на подбор кандидатов на замещение вакантных должностей ППС образовательной организации высшего образования (далее – ООВО) представлены и обоснованы при существующей модели подбора кадров в таблице 1, а в таблице 2 отражены расчеты затрат проектной модели подбора кадров ООВО на 2017–2018 годы с учетом внедрения кадрового резерва.

Экономическая эффективность проекта складывается из двух составляющих – прямой и косвенной эффективности. Для расчета прямой экономической эффективности внедрения проекта по формированию кадрового резерва в ООВО были использованы формулы и расчеты.

Для сравнения показателей представляем затраты на проектную модель после внедрения КР.

Для расчета трудовых показателей используем следующие данные:

1. Расчет абсолютного снижения трудовых затрат (ΔT) осуществлялся по формуле

$$\Delta T = T_0 - T_1, \quad (1)$$

где T_0 – трудовые затраты на обработку информации по базовому варианту; T_1 – трудовые затраты на обработку информации по проектному варианту;

* © Новоселова О.В., Соловова Н.В., 2017

Новоселова Ольга Владимировна (olganovo63@gmail.com), Соловова Наталья Валентиновна (solovova.nata@mail.ru), кафедра управления человеческими ресурсами, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, 443086, Российская Федерация, г. Самара, Московское шоссе, 34.

$$\Delta T = 87,7 - 68 = 19,7 \text{ часа.}$$

2. Расчет коэффициента относительного снижения трудовых затрат (Km) осуществлялся по формуле:

$$Km = \Delta T / T_0 \times 100\%, \quad (2)$$

где ΔT – абсолютное снижение трудовых затрат; T_0 – трудовые затраты на обработку информации по базовому варианту;

$$Km = 19,7 / 87,7 \times 100 \% = 22,4 \%.$$

Таблица 1

Затраты на подбор персонала ООВО в 2016/2017 учебном году

Мероприятия	Стоимостная оценка	Трудочасы
Поиск кандидатов		
Работа с кадровыми агентствами и службами занятости	Бесплатно	1 час x 1 раз в месяц. Ответственный специалист кадрового менеджмента (далее – СКМ) Ответственный: СКМ
Размещение объявлений о вакансиях в средствах массовой информации, на телевидении, радио, а также сети Интернет	1 объявление (печ. изд.) – 400,00 руб. 1 объявление (телевид.) – 1700,00 руб. 1 объявление (радио) – 700,00 руб. Периодичность подачи объявлений – 1 раз в неделю. Норматив подачи – 4 раза	30 мин x 4 раз в месяц (одно объявление) = 6 часов. Ответственный: СКМ
Проведение тестирования внешних кандидатов	Нет данных	1 кандидат x 2 часа. Ответственный: СКМ
Затраты на компенсацию аренды жилья привлеченным специалистам	В соответствии с Коллективным договором: 10000,00 руб. на 1 человека	Нет данных
Средние затраты на оплату замещения вакантных должностей (доцент)	В соответствии со штатным расписанием – до 28 000 руб. на 1 человека	Ставка (доцент) 800 часов в год, часов в месяц 77,7
ИТОГО:	49200 рублей	87,7 часа

3. Расчет индекса снижения трудовых затрат или повышение производительности труда (Y_m) осуществлялся по формуле:

$$Y_m = T_0 / T_1, \quad (3)$$

где T_0 – трудовые затраты на обработку информации по базовому варианту; T_1 – трудовые затраты на обработку информации по проектному варианту;

$$Y_m = 87,7 : 68 = 1,28.$$

Для расчета стоимостных показателей используем следующие данные:

1. Расчет абсолютного снижения стоимостных затрат (ΔC) производился по формуле

$$\Delta C = C_0 - C_1, \quad (4)$$

где C_0 – стоимостные затраты на обработку информации по базовому варианту; C_1 – стоимостные затраты на обработку информации по проектному варианту;

$$\Delta C = 49200 - 8950 = 40\,250 \text{ руб.}$$

2. Расчет коэффициента относительного снижения трудовых затрат (K_c) осуществлялся по формуле

$$K_c = \Delta C / C_0 \times 100 \%, \quad (5)$$

где ΔC – абсолютное снижение стоимостных затрат, C_0 – стоимостные затраты на обработку информации по базовому варианту;

$$K_c = 40250/49200 \times 100 \% = 81,8 \%$$

3. Индекс снижения стоимостных затрат или повышение производительности труда (Y_c):

$$Y_c = C_0 / C_1, \quad (6)$$

где C_0 – стоимостные затраты на обработку информации по базовому варианту; C_1 – стоимостные затраты на обработку информации по проектному варианту.

$$Y_c = 49200 / 8950 = 5,5.$$

Таблица 2

Сводная таблица затрат проектной модели подбора кадров в ООВО на 2017–2018 год с учетом внедрения кадрового резерва

Мероприятия	Стоимостная оценка	Трудочасы
1. Подготовительные мероприятия		
Определение ключевых (целевых) должностей для подготовки резерва	Бесплатно	1 день x 1 час = 1 час. Ответственный специалист кадрового менеджмента
Планирование оптимальной численности резервистов под каждую целевую позицию	Бесплатно	1 день x 1 час = 1 час. Ответственный специалист кадрового менеджмента
Проведение анализа ключевых должностей и составление карты компетенций (профиля должности)	Бесплатно	2 дня x 1 час = 2 часа. Ответственный специалист кадрового менеджмента
2. Разработка программы формирования кадрового резерва		
Подготовка информационных материалов о проекте кадрового резерва		
Встречи с сотрудниками	Бесплатно	1 встреча x 1 час. Ответственный специалист кадрового менеджмента
Печатные материалы	250 руб. (пачка бумаги для принтера); 700 руб. (заправка картриджа)	Составление буклета – 4 часа. Ответственный специалист кадрового менеджмента
Электронные материалы	Бесплатно	Рассылка по электронной почте – 1 час. Ответственный специалист кадрового менеджмента

Окончание табл. 2

Разработка положения о кадровом резерве	Бесплатно	2 дня x 2 часа = 4 часа. Ответственный специалист кадрового менеджмента
Отбор в кадровый резерв (поиск и оценка кандидатов)	Бесплатно	2 часа. Ответственный специалист кадрового менеджмента
Разработка комплексной программы развития специалистов, включенных в кадровый резерв	Бесплатно	3 дня x 2 часа = 6 часов. Ответственный специалист кадрового менеджмента
Формирование рабочей комиссии для проведения кадрового аудита с целью отбора кандидатур в кадровый резерв организации	Бесплатно	1 час. Ответственный специалист кадрового менеджмента
Тренинг «Делегирование полномочий как основа управления»	Бесплатно	6 часов. Ответственный специалист кадрового менеджмента
Программа дополнительного образования «Менеджмент образовательной организации»	8000 руб. за одного человека	28 часов. Ответственный специалист кадрового менеджмента
Мониторинг эффективности подготовки специалистов, включенных в кадровый резерв	Бесплатно	2 дня x 4 часа = 8 часов. Ответственный специалист кадрового менеджмента
Планирование дальнейшей работы с кадровым резервом	Бесплатно	3 часа. Ответственный специалист кадрового менеджмента
ИТОГО:	8950 руб.	68 часов

Сопоставив существующую в ООВО систему подбора кадров на вакантные должности, получаем анализ затрат, производимых в ходе выполнения всех операций технологического процесса, который представлен в таблице 3. Прямой эффект от внедрения проектного варианта характеризуется снижением трудовых и стоимостных показателей. В абсолютном выражении уменьшение трудоемкости в проектном варианте составило 13,7 часа.

В относительных величинах коэффициент изменения затрат снизился на 22,4 %, индекс изменения затрат составил 1,28. Стоимостная оценка экономического эффекта внедрения проекта выглядит следующим образом: в абсолютных величинах изменение затрат составило 40 250 рублей.

В относительных величинах уменьшение коэффициента изменения затрат составило 81,8 %, отношение индекса изменения затрат проектного варианта к базовому варианту – 5,5.

Внедрение системы кадрового резерва в ООВО позволит достичь как основных, так и сопутствующих результатов, которые представлены в таблице 4. Также хотелось бы отметить наличие косвенного экономического эффекта от внедрения системы кадрового резерва. Он не выражается в количественных показателях, но очень важен для дальнейшего развития кадрового потенциала университета:

- 1) Повышение конкурентоспособности вуза;
- 2) Повышение профессиональных компетенций ППС;
- 3) Обеспечение непрерывности образовательного процесса.

Следует также отметить, что социально-экономические эффекты, возникающие вследствие реализации проекта совершенствования системы и технологии управления персоналом, могут формироваться и за пределами образовательной организации: это формирование благоприятного имиджа ООВО, создание новых рабочих мест и обеспечение стабильной занятости работников.

Таблица 3

Показатели экономической эффективности от внедрения кадрового резерва

Наименование	Затраты		Абсолютное изменение затрат	Коэффициент изменения затрат	Индекс изменения затрат
	базовый вариант	проектный вариант			
Трудоемкость, (час.)	87,7	68	13,7	22,4 %	1,28
Стоимость, (руб.)	49200	8950	40250	81,8 %	5,5

Таблица 4

Основной и сопутствующие результаты от внедрения кадрового резерва

Виды результатов	Характеристика результата
Основной	Создание системы подготовки кадрового резерва руководящего состава; Внедрение современных методов подготовки и переподготовки участников Программы; Получение работников поливалентной квалификации за счет внутренних резервов образовательной организации; Разработка новых организационных структур образовательной организации; Повышение коэффициента взаимозаменяемости; Повышение производительности труда; Рациональное размещение кадров; Экономия на внешнем подборе руководителей
Социальный	Политика ценности кадров; Повышение профессионально-квалификационного уровня работников в сфере управления; Осуществление взаимосвязи результатов повышения квалификации, аттестации, должностных перемещений и оплаты труда работников с качеством знаний и эффективностью их практического использования; Более мягкая адаптация работника в коллективе; Повышение удовлетворенности ключевых работников качеством труда; Повышение уровня вовлеченности и лояльности персонала к образовательной организации

Таким образом, разработка программы формирования кадрового резерва в образовательной организации высшего образования обеспечит и раскроет внутренние резервы роста конкурентоспособности образовательной организации при минимальных издержках.

Библиографический список

1. Бовин А.А., Чередникова Л.Е., Якимович В.А. Управление инновациями в организациях: учеб. пособие. М.: Омега-Л, 2009. 415 с.
2. Дранко О.И., Ириков В.А. Метод «затраты–эффективность» как инструмент выбора приоритетных проектов предприятий // Управленческий учет. 2011. № 4. С. 15–20.
3. Москвина О.В. Оценка экономической и социальной эффективности мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом: метод. рек.; СибАГС. Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2011. 42 с.
4. Новоселова О.В. Управление системой кадрового резерва руководителей в образовательной организации // Образование в современном мире: стратегические инициативы: сб. науч. тр. всероссийской научно-методической конференции с международным участием (Самара, 14 апреля 2017 г.) / отв. ред. Т.И. Руднева. Самара: ООО «Научно-технический центр», 2017. С. 410–415.

5. Новоселова О.В. Управление кадровым резервом руководителей как способ управления организацией // Актуальные вопросы кадрового и образовательного менеджмента: сборник научных трудов / отв. ред. Н.В. Соловова. Самара: Печатный Дом «ДСМ», 2017. С. 126–131.

6. Соловова Н.В. Профессиональная деятельность методиста вуза // Вестник СамГУ. 2010. № 3 (77). С. 202–206.

7. Соловова Н.В. Управление методической работой вуза в условиях реализации инновационных методических задач: монография. Самара: Самарский университет, 2012. 548 с.

References

1. Bovin A.A., Cherednikova L.E., Yakimovich V.A. Upravleniye innovatsiyami v organizatsiyakh: uchebnoye posobiye [Management of innovations in organizations]. M.: Omega-L, 2009, 415 p. [in Russian]

2. Dranko O.I., Irikov V.A. Metod «zatraty–effektivnost'» kak instrument vybora prioritnykh proyektov predpriyatiy [The «cos – effectiveness» method as a tool for selecting priority projects of enterprises]. In: Upravlencheskiy uchët [Administrative Accounting], 2011, no. 4, pp. 15–20 [in Russian].

3. Moskvina O.V. Otsenka ekonomicheskoy i sotsial'noy effektivnosti meropriyatiy po sovershenstvovaniyu sistemy upravleniya personalom: metod. rek.; SibAGS [Evaluation of the economic and social effectiveness of measures to improve the human resource management system]. Novosibirsk: Izd-vo SibAGS, 2011, 42 p. [in Russian].

4. Novoselova O.V. Upravleniye sistemoy kadrovogo rezerva rukovoditeley v obrazovatel'noy organizatsii [Management of the system of personnel reserve of managers in the educational organization]. In: Obrazovaniye v sovremennom mire: strategicheskiye initsiativy: sb. nauch. tr. vsrossiyskoy nauchno-metodicheskoy konferentsii s mezhdunarodnym uchastiyem (Samara, 14 aprelya 2017 g.), отв. ред. T.I. Rudneva [Education in the modern world: strategic initiatives: coll. sci. tr. All-Russian scientific and methodological conference with international participation (Samara, April 14, 2017), отв. ed. T.I. Rudneva]. Samara: OOO «Nauchno-tekhnicheskiiy tsentr», 2017, pp. 410–415 [in Russian].

5. Novoselova O.V. Upravleniye kadrovym rezervom rukovoditeley kak sposob upravleniya organizatsiyey [Managing the personnel reserve of managers as a way to manage the organization]. In: Aktual'nyye voprosy kadrovogo i obrazovatel'nogo menedzhmenta: sbornik nauchnykh trudov, отв. ред. N.V. Solovova [Actual issues of personnel and educational management: a collection of scientific papers, отв. ed. N.V. Solovova]. Samara: Pechatnyy Dom «DSM», 2017, pp. 126–131 [in Russian].

6. Solovova N.V. Professional'naya deyatel'nost' metodista vuza [Professional activity of the methodologist of the university]. In: Vestnik SamGU [Vestnik of Samara State University], 2010, no. 3 (77), pp. 202–206 [in Russian].

7. Solovova N.V. Upravleniye metodicheskoy rabotoy vuza v usloviyakh realizatsii innovatsionnykh metodicheskikh zadach: monografiya [Management of the methodical work of the university in the conditions of implementation of innovative methodological tasks: monograph]. Samara: Samarskiy universitet, 2012, 548 p. [in Russian].

*O.V. Novoselova, N.V. Solovova**

SOCIO-ECONOMIC EFFECTIVENESS OF THE FORMATION OF THE SYSTEM OF THE PERSONNEL RESERVE OF THE TEACHING STAFF IN EDUCATIONAL ORGANIZATIONS OF HIGHER EDUCATION

This article provides an analysis of the socio-economic efficiency of formation of the system of personnel reserve of the University, thereby proving the necessity of its implementation in educational organizations of higher education.

Key words: personnel reserve, socio-economic efficiency, faculty.

Статья поступила в редакцию 15/II/2017.

The article received 15/II/2017.

* *Novoselova Olga Vladimirovna* (olganovo63@gmail.com), *Solovova Natalia Valentinovna* (solovova.nata@mail.ru), Department of Human Resource Management, Samara National Research University, 34, Moskovskoye shosse, Samara, 443086, Russian Federation.