

Научная статья

<https://doi.org/10.24412/2220-2404-2025-2-13>

УДК 378.12:331



Attribution

cc by

ДОЛЯ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ДО 39 ЛЕТ КАК ПОКАЗАТЕЛЬ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ВУЗА: ОЦЕНКА И УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ

Хлыстов Е.А.¹, Каурова О.А.², Тураева И.Л.³, Митюхин Д.С.⁴

Восточно-Сибирский государственный университет технологий и управления^{1,2,4}

Бурятский республиканский информационно-экономический техникум, i-tyraeva@mail.ru³

khlystov@mail.ru¹, olganovak@yandex.ru², dmitirj-m@yandex.ru⁴

Аннотация. В статье на основе анализа доли работников в возрасте до 39 лет в составе научно-педагогических работников как показателя эффективности деятельности российских вузов выявлены проблемы его оценивания в контексте развития кадрового потенциала в вузах Республики Бурятия. Сформулированы предложения по разработке программ развития кадрового потенциала вузов региона, с учетом омоложения возрастной структуры и сохранения преемственности. Введение показателя (доля работников в возрасте до 39 лет в общей численности научно-педагогических работников) может привести в долгосрочной перспективе к сокращению численности ППС других возрастных групп. На основе анализа динамики численности ППС вузов Республики Бурятия фиксируется устойчивый процесс сокращения численности ППС и доли преподавателей моложе 40 лет. Это предполагает введение для молодых преподавателей ставок, расчетная доля которых должна составлять не менее 35 % от общего числа ставок ППС вуза. Необходимо также совершенствование системы подготовки научно-педагогических кадров высшей квалификации на основе разработки конкретных критериев. Программы развития кадрового потенциала вузов Республики Бурятия должны учитывать отраслевую специфику и особенности социально-экономического развития данного субъекта федерации, отдаленного от рынков труда.

Ключевые слова: эффективность деятельности вуза, кадровый потенциал, управление, научно-педагогические работники.

Финансирование: инициативная работа.

Original article

THE PROPORTION OF RESEARCH AND TEACHING STAFF UNDER
39 YEARS OF AGE AS AN INDICATOR OF UNIVERSITY EFFECTIVENESS:
HUMAN RESOURCE ASSESSMENT AND MANAGEMENT

Evgeny A. Khlystov¹, Olga A. Kaurova², Irina L. Turayeva³, Dmitry S. Mityukhin⁴

East Siberian State University of Technology and Management^{1,2,4},

Buryat Republican Information and Economic College⁴

Abstract. Based on the analysis of the share of employees under the age of 39 in the scientific and pedagogical staff as an indicator of the effectiveness of Russian universities, the article identifies problems of its assessment in the context of the development of human resources in universities of the Republic of Buryatia. Proposals have been formulated for the development of programs for the development of the human resources potential of universities in the region, taking into account the rejuvenation of the age structure and the preservation of continuity. The introduction of the indicator (the proportion of employees under the age of 39 in the total number of scientific and pedagogical staff) may lead in the long term to a reduction in the number of teaching staff of other age groups. Based on the analysis of the dynamics of the number of teaching staff in universities of the Republic of Buryatia, a steady process of reducing the number of teaching staff and the proportion of teachers under 40 is recorded. This implies the introduction of rates for young teachers, the estimated share of which should be at least 35% of the total number of university teaching staff rates. It is also necessary to improve the system of training highly qualified scientific and pedagogical personnel based on the development of specific criteria. Programs for the development of the human resources potential of universities in the Republic of Buryatia should take into account the industry specifics and features of the socio-economic development of this subject of the federation, remote from labor markets.

Keywords: university performance, human resources, management, research and teaching staff.

Funding: Independent work.

Введение. В последние годы происходит трансформация системы высшего образования, создается конкурентный рынок образовательных организаций высшего образования. В связи с этим, встала акту-

альная задача оценки эффективности и результативности вузов, по итогам которой принимаются государственные управленческие решения к недостаточно эффективным учебным заведениям, включая их объединение и реорганизацию.

Проблемы эффективности вузов в России нашли широкий отклик в современной научной литературе, в которой данная тематика рассматривается, обычно, в социологическом ключе, предлагаются различные модели оценки и управления эффективностью и результативностью российских вузов. Существенно меньше уделяется внимания такому показателю, как доля работников до 39 лет в составе научно-педагогических работников, особенно мало научных работ, написанных на примере региональных учреждений.

В феврале 2022 г. Министерство науки и высшего образования России утвердило показатель эффективности деятельности для вузов нашей страны, который звучит следующим образом – доля работников в возрасте до 39 лет в общем составе научно-педагогических работников. Ныне действующим нормативным актом является приказ Минобрнауки России от 08 июля 2024 г. № 441, в котором был подтвержден исследуемый нами показатель эффективности. Диапазон эффективности установлен в данном приказе от 35 до 45 %, можно и более (минимально 2, максимально 10 баллов).

Указанный показатель эффективности и результативности деятельности относится к дополнительным показателям эффективности деятельности вуза, и основным при вхождении в программу «Приоритет-2030» и касается кадрового потенциала образовательной организации высшего образования.

Разработка системы показателей, характеризующих кадровый потенциал вуза, является важным методологическим аспектом его общей, интегральной оценки, с одной стороны, и важнейшим условием для последующего научно-теоретического исследования, разработки программ развития, с другой [8, с.37].

Теория управления (менеджмент организаций) оперирует множеством научно-теоретических и методологических подходов к оценке эффективности деятельности, но в условиях глобализации и усиления конкурентности вузов, наиболее приемлемым стало рейтинговое ранжирование российских вузов, введенное в системе высшего образования России в 2012 г.

Цель данной статьи заключается в выявлении проблем оценки доли научно-педагогических работников вузов до 39 лет на примере образовательных организаций высшего образования Республики Бурятия и выработке предложений в управлении кадровым потенциалом вузов России.

Обсуждение.

Сложность оценивания доли работников молодого возраста в составе научно-педагогических работников (до 39 лет), связана с двумя основными обстоятельствами:

1) имеется определенная условность и противоречивость такой оценки в силу фактического отсутствия единообразия и четкости в оценке исследуемого нами показателя;

2) несмотря на все имеющиеся регламенты и образовательные, профессиональные стандарты, каждый вуз обладает различными характеристиками человеческого капитала, включая управленческие компетенции менеджмента вуза [11, с.14-15].

Именно по этим причинам в исследовательской литературе было много критики в сторону установленных вначале показателей эффективности.

Сущностные характеристики, и особенности оценки эффективности ресурсного обмена между заинтересованными сторонами и образовательным учреждением высшего образования достаточно подробно и основательно представлены в ряде работ К.С. Солодухина и М.С. Рахмановой [6, с.16].

Зарубежный и отечественный исследовательский опыт показывает, что широко применяется такая методика, как анализ среды функционирования (DEA) (по-русски – АСФ) на основе различных количественных показателей [2, с.22]. При использовании этой методики авторами оцениваются, в основном, внешние показатели и затраченные на них ресурсы. Именно с точки зрения затраченных человеческих ресурсов, качества управленческих решений и оценивается эффективность вуза. Важным является вывод зарубежных авторов, что именно фиксированная численность преподавателей различных возрастных групп обеспечивает необходимое количество выпуска специалистов с высшим образованием в том или ином вузе, регионе, стране [23, с.11].

В современной научной литературе отмечается, что результаты ранжирования вузов по количественным показателям во многом не учитывают специфику вузов, особенно вузов культуры и искусств, технологических университетов [19, с.78].

Так, М.М. Соколов, анализируя рейтинги 2014-2016 годов, показал, что успешность вузов во многом зависит от кадровой политики, закупок и эффективного ведения документооборота [17, с.45].

Ю.С. Эзрох анализирует кадровые проблемы ведущих российских университетов, академий и институтов, а также их филиалов на местах, отмечает, что при уменьшении количества вузов и общего количества преподавателей, доля научно-педагогических работников молодого возраста становится на этом фоне еще более низкой [20].

В 2020 году, по оценкам исследователей, наиболее многочисленную возрастную группу среди научно-педагогических работников вузов нашей страны составляют лица двух групп: старше пенсионного (после 65 лет) и лица в возрасте от 50 до 65 лет, в своей совокупности, составляющие 49,5 % [15, с.2]. Доля молодых преподавателей в 2020 году до 39 лет составляет 20 %.

Всего через два года, в 2022 году доля старшего поколения от 50 лет составила уже 56,8 %, а молодые преподаватели вузов до 39 лет составили примерно 19,4 % [4, с.155], что свидетельствует о тенденции старения профессорско-преподавательских кадров вузов России.

С учетом регионального опыта, некоторые авторы обращают внимание на усиление качественных критериев оценки эффективности и результативности деятельности организаций высшего образования [7, с.9]. В данном случае, речь идет о том, что показатели эффективности должны уделять внимание, прежде всего, не количественным критериям, а качеству научно-педагогического потенциала российских университетов, которые отдалены от центра и лишены тех социально-экономических условий, которые необходимы для интенсивного, устойчивого развития в среднесрочной перспективе.

В недавно вышедшей научной статье И.О. Антипиной и А.Д. Антипиной предложен целый комплекс эффективных управленческих мер по увеличению доли молодых ППС до 39 лет в коллективах в условиях дефицита на региональных рынках труда (в данной работе анализируются 18 ведущих вузов Уральского и Сибирского федеральных округов) [1].

П.А. Новгородов предлагает кардинальный переход к другим подходам к оценке организаций высшего образования, вообще отказаться от рейтингов и мониторингов, и оценивать интеллектуальный капитал вузов [12].

В этих условиях необходимо менять предложенные подходы к оценке эффективности деятельности вузов, обладающих различными социально-экономическими и содержательными характеристиками [13].

Результаты.

Эффективность деятельности, будучи внешним фактором, напрямую влияет на внутреннее состояние жизнедеятельности образовательной организации, выполнение ее основных - то есть, научно-образовательных функций. В связи с этим, речь идет об определенной целевой эффективности ресурсов, основанных на знаниях.

Оценка эффективности деятельности вуза должна исходить из триединой цели:

- 1) контроль и оперативное управление за деятельностью вуза со стороны Минобрнауки России;
- 2) стратегическое управление вузом, которое осуществляется его руководством;
- 3) заинтересованность со стороны участников процесса – государства, общества, организаций, региона.

При применении отраслевого и, особенно, комплексного методологического подхода анализ эффективности деятельности производится посредством сравнения между собой результатов проведенной оценки и выявления эффективно и неэффективно работающих вузов. Правда, нужно отметить, что показатели постепенно совершенствуются, уточняются.

При этом методология рейтинговой оценки эффективности и результативности деятельности вузов является реализацией отраслевого подхода, которые наиболее прост и прозрачен при применении различных расчетных показателей современной системы высшего образования России.

В рамках критериального подхода, каждый показатель является определенным критерием, а совокупность всех критериев позволяет оценить высшее учебное заведение в целом. Выбор того или иного критерия зависит от целеполагания, т.е. постановки целей всех стейкхолдеров, заинтересованных в развитии вузовской системы обучения. Причем, конкретные показатели эффективности напрямую связаны с определенными критериями результативности, и здесь, говоря об образовательной организации в целом, можно выделить такой критерий, как возрастная результативность, т.е. возрастной состав коллектива ППС и научных работников. Данный критерий результативности определяется средним возрастом преподавателей, а замеры показателя в динамике демонстрируют потенциал вуза, интенсивного развития на перспективу [3, с.117].

При оценке собственно кадрового состава вуза необходимо использовать, по нашему мнению, системно-ресурсную модель, хорошо известную и зарекомендовавшую себя в практике и теории управления [5].

Системно-ресурсная модель оценивания позволяет более глубоко оценить, как всю совокупность показателей эффективности в системе оценки качества кадрового потенциала, а с другой стороны, оценить эффективность каждого конкретного показателя, показать его вес в системе результативности и эффективности деятельности вуза [9].

В исследуемом нами поле деятельности доля работников до 39 лет в составе научно-педагогических работников вуза рассматривается как определенный человеческий ресурс, затраты на который и должны показать определенный уровень эффективности организации. Причем, сугубо количественный показатель связан и с качественными критериями; прежде всего, речь идет о процентном количестве кандидатов и докторов наук.

Наряду с другими показателями эффективности, доля работников до 39 лет в составе научно-педагогических работников должна быть встроена в механизм стратегического управления результативностью образовательной организации высшего образования, и соответственно, становится индикатором управления вузом как социально-экономической системой.

На наш субъективный взгляд, при определении критериев эффективности в рамках исследования кадрового состава российских вузов необходимо исходить из принципа «качественности». При этом обязательно необходимо учитывать, какую долю занимают преподаватели, работающие по основному месту работы, речь идет о доле штатных работников в составе ППС в общей численности научно-педагогических работников [17].

При оценке эффективности в целом и оценки достижения определенной доли лиц молодого возраста в составе научно-педагогических работников вузов, нужно учитывать обязательно специфику вузов (например, технологические и классические, национальные исследовательские университеты), их расположение в пространстве страны, включая социально-экономические характеристики региона, организационно-правовые формы образовательных организаций и пр. Кроме того, сегментирование вузов по уровню эффективности должно учитывать как можно больше градаций, иначе разделение на эффективные и неэффективные вузы не отражает особенностей конкурентной среды высшего образования в России, особенно в регионах.

В данном ключе, само введение такого показателя, как доля работников до 39 лет в составе научно-педагогических работников вузов под эгидой Минобрнауки России, в какой-то мере вызывает возражение. Может быть, имеет смысл определять средний возраст, который позволяет более наглядно представить возрастную структуру кадровых ресурсов вуза.

Дело в том, что применение исследуемого нами показателя на практике заставляет многие региональные вузы фактически искусственно избавляться от кадров-профессионалов, имеющих возраст после 60 лет, чтобы выполнить требования к мониторингу эффективности [20, с.94].

Особенно страдают высшие учебные заведения Дальневосточного федерального округа (далее – ДФО). По итогам 2021 г. из выбранных 38 вузов, по данным информационно-аналитических материалов по результатам проведения мониторинга деятельности вузов округа, доля профессорско-преподавательского состава в возрастной категории до 40 лет в среднем по группе составляет порядка 30 % [10, с.217]. Причем, в данном случае взяты только ведущие, крупные вузы регионов Дальнего Востока России.

Общая картина по данному показателю в отдельных регионах намного хуже, т.к. вузы даже в рамках одного макрорегиона и даже субъекта федерации существуют в различных условиях.

Сопшемся на данные мониторинга 2022-2024 годов по вузам одного из субъектов ДФО - Республики Бурятия (табл. 1); причем, нужно иметь в виду, что результаты мониторинга представлены за предыдущий год:

Таблица 1. Доля работников в возрасте моложе 40 лет в составе научно-педагогических работников вузов Республики Бурятия, в %.

№	Наименование вуза	2022	2023	2024
1	Бурятская государственная сельскохозяйственная академия им. В.Р. Филиппова (БГСХА)	23,73	24,40	27,49
2	Бурятский государственный университет им. Д. Баназарова (БГУ)	23,73	22,95	24,33

3	Восточно-Сибирский государственный институт культуры (ВСГИК)	18,18	14,63	14,41
4	Восточно-Сибирский государственный университет технологий и управления (ВСГУТУ)	17,96	15,8	15,66

Источник: Информационно-аналитические материалы по результатам проведения мониторинга образовательных организаций высшего образования // <https://monitoring.miccedu.ru/?m=vpo>.

В результате получается, что ни один вуз ДФО не выполняет даже минимальных требований к доле работников в составе научно-педагогических работников образовательной организации высшего образования, которая установлена в 35 % (только при достижении этого показателя дается первичные 2 балла за эффективность, если меньше – то 0 баллов).

Более того, по данным таблицы 1 видно, что два вуза имеют определенный рост в количестве молодых преподавателей (БГСХА, БГУ), и два вуза (ВСГИК, ВСГУТУ) показывают поступательное уменьшение процентного соотношения доли работников вузов Республики Бурятия моложе 40 лет. В данном субъекте Федерации есть еще два филиала и один негосударственный вуз.

Не умаляя их значения в образовательном пространстве региона, значение исследуемого показателя эффективности здесь не отражает реальной картины, поскольку кадровый состав двух филиалов вузов в г. Улан-Удэ и частного образовательного учреждения высшего образования (Байкальский экономико-правовой институт) во многом включает в себя кадровый потенциал основных государственных вузов Республики Бурятия.

Не менее важным и показательным для оценки кадрового потенциала является процентное соотношение научно-педагогических работников, возраст которых не достиг еще 65 лет. Данный показатель учтен в рейтинге эффективности вузов и является дополнительным. Оба показателя являются, таким образом, количественными показателями возрастной результативности деятельности образовательных организаций высшего образования. Аналогично приведем количественные данные по Республике Бурятия (табл. 2).

Таблица 2. Доля работников в возрасте моложе 65 лет в составе научно-педагогических работников вузов Республики Бурятия, в %.

№	Наименование вуза	2022	2023	2024
1	Бурятская государственная сельскохозяйственная академия им. В.Р. Филиппова (БГСХА)	91,53	86,31	87,72
2	Бурятский государственный университет им. Д. Баназарова (БГУ)	89,66	88,84	87,95

3	Восточно-Сибирский государственный институт культуры (ВСГИК)	75,00	78,86	79,66
4	Восточно-Сибирский государственный университет технологий и управления (ВСГУТУ)	85,25	85,75	84,94

Источник: Информационно-аналитические материалы по результатам проведения мониторинга образовательных организаций высшего образования // <https://monitoring.miccedu.ru/?m=vpo>.

Данные таблицы 2 свидетельствуют, что все четыре основных вуза региона демонстрируют процесс старения профессорско-преподавательского состава; доля лиц 65 лет и старше составляет в среднем 14,93 %. Наибольший процент старения демонстрирует ВСГИК – по итогам мониторинга эффективности института доля лиц, которые уже вышли за рубеж 65 лет в возрастном отношении, превысило 20 %, в 2022 году - 25 %.

Выстраивая подходы к управлению эффективностью деятельности вуза, сначала определимся с целеполаганием. Основным стейкхолдером в исследуемом поле является руководство определенного вуза, которое разрабатывает стратегию и программу развития вуза.

В настоящее время в Республике Бурятия БГСХА является уже участником программы «Приоритет-2030» в рамках ДФО, БГУ и ВСГУТУ являются кандидатами, которые стремятся в 2025 году получить гранты по данному стратегическому проекту. Как было уже отмечено нами выше, при вхождении в федеральную программу исследуемый показатель эффективности и результативности становится одним из основных. И каждый вуз региона в своей программе развития до 2030 года предусмотрел перечень конкретных мер по решению вопроса омоложения кадров преподавателей.

При практическом решении проблемы, связанной с изменением возрастного состава человеческих ресурсов вузов в сторону его существенного омоложения нужно, прежде всего, определить этапы достижения этой основной цели, т.е. естественного процесса кадрового воспроизводства.

С этой целью каждый конкретный вуз должен разработать программу развития кадрового потенциала, где одним из разделов должен быть посвящен совершенствованию кадрового потенциала, в том числе и в возрастном отношении. То есть, нужно вводить возрастную результативность как показатель в систему стратегического управления вуза, как социально-экономической системы с учетом региональных и отраслевых особенностей.

Дело в том, что подготовка специалистов в Республике Бурятия (да и в других регионах ДФО) ведется по различным направлениям, включая техноло-

гические, творческие, сельскохозяйственные, транспортные и другие специализации и профессиональные направления подготовки кадров.

Исходя из предложенных Минобрнауки России критериев возрастной результативности, вузы Республики Бурятия и других регионов нашей страны имеют дело с тремя возрастными лагами: до 40 лет, до 64 лет, 65 лет и старше.

Согласно имеющимся программам, первое место должна занимать задача обновления профессорско-преподавательского состава (и научных работников) лицами молодого возраста, т.е. до 39 лет. Такая постановка вопроса не должна быть однозначной и односторонней, и решение этой задачи должно быть связано с задачей сохранения и опытных научно-педагогических кадров, которые уже вышли за пределы возраста 39 лет, но имеющих высокий интеллектуальный потенциал. Механические передвижки в кадровом потенциале вузов могут вызвать нежелательные волнения внутри коллективов, привести в итоге к уменьшению стабильности, устойчивости образовательной организации в системе конкурентного рынка образовательных услуг.

Второй задачей в стратегии управления кадровым потенциалом в рамках достижения необходимых требований, не менее 35 % в возрастной структуре (к 2030 году вузы страны должны иметь не менее 50 % лиц в составе научно-педагогических работников, которым не исполнилось еще 40 лет).

На следующем этапе речь идет о развитии кадрового потенциала, и прежде всего, речь идет о привлечении аспирантов и докторантов, совершенствовании системы подготовки научно-педагогических кадров высшей квалификации. К сожалению, ныне имеющаяся аспирантура и докторантура в вузах региона испытывает нехватку обучающихся. Молодые люди в настоящее время в целом не имеют мотивации в учебе в аспирантуре, они предпочитают строить свою жизненную карьеру в других сферах реальной экономики, где уровень доходов существенно больше. Количество бюджетных мест в аспирантуру в настоящее время остается минимальным, а чаще всего, вообще отсутствует, уступая место аспирантской подготовке на договорной основе.

Следует отметить отсутствие необходимой мотивации в преподавательской деятельности в стенах вузов региона со стороны аспирантов, обучающихся платно. Они, как правило, соизмеряют свои вливания в человеческий потенциал вуза, при этом видя, что существующая окладная система оплаты труда, даже при наличии эффективного контракта и некоторых мер социально-экономической поддержки, не может устраивать молодых специалистов продолжать свою деловую карьеру в вузах. Не случайно, например, это выражается в минимальном количестве кандидатов наук в возрасте до 35 лет в региональных вузах. Например, во ВСГУТУ (г. Улан-Удэ) на сегодняшний день их всего 6 чел. из 337 преподавателей, что, в итоге, составляет всего лишь 1,7 % от общего количества.

Особенность вуза как социально-экономической системы обуславливает разработку критериев, связанных не с экономической, а прежде всего, с социальной эффективностью. Речь идет о том, что при разработке управленческих решений не нужно отбрасывать бездумно опытные кадры.

В этом плане мы, безусловно, поддерживаем предложение Е.В. Романова, что с целью сохранения преемственности в интеллектуальном и ценностно-мировоззренческом развитии педагогических кадров необходимо в 2025 году введение для молодых преподавателей ставок, расчетная доля которых должна составлять не менее 35 % от общего числа ставок ППС вуза [14, с.12]. Такой подход позволит привлечь молодые кадры в образовательные организации высшего образования, стимулирует их деловую активность в сфере образовательной деятельности. Такая задача реализуется на основе обоснования оптимального количества штатных единиц для возможностей устойчивого развития кадрового потенциала образовательной организации.

В программе развития кадрового потенциала должны быть заложены различные концептуальные модели развития и управления научно-педагогическими работниками, включая концепцию устойчивого развития, учет различных внешних факторов развития региона, особенно, речь идет о наличии ресурсных ограничений региональных вузов, прежде всего, ДФО.

Например, в программе развития Восточно-Сибирского государственного университета технологий и управления (г. Улан-Удэ), утвержденной на 2023-2030 годы, одним из показателей выполнения этой программы указано, что к 2030 году возраст ППС до 39 лет университета должен составить 35 %.

Достичь этого показателя с учетом недостаточного уровня обновления научно-педагогического состава предлагается следующими мерами по развитию человеческого капитала:

- предоставлением служебного жилья молодым преподавателям;
- совершенствованием системы эффективных контрактов для оценки деятельности научно-педагогических работников университета, в том числе молодых;
- укреплении системы подготовки научно-педагогических кадров;
- совершенствованием требований к конкурсу ППС.

Предложенные меры не решают в целом задачи совершенствования подготовки кадров специалистов, бакалавров, магистров и аспирантов. Считаем, что эффект от механического омоложения научно-педагогических кадров приводит к ухудшению качества образования. Политика вузов регионов Дальнего Востока по омоложению кадрового состава преподавателей в целом остается недостаточно эффективной, не

достигая пока даже минимальных требований, установленных федеральным органом.

Заключение.

Исследование оценки эффективности деятельности российских вузов на примере доли научно-педагогических работников в возрасте до 39 лет выявило, что установленный показатель, в долгосрочной перспективе, может привести к уменьшению количественного состава других возрастных групп ППС вузов.

Нами установлено, что в региональных вузах ДФО, на примере вузов Республики Бурятия, отчетливо видна тенденция сокращения доли работников до 39 лет в составе научно-педагогических вузов региона, что ведет к невыполнению требований, установленных Минобрнауки России.

В этой связи, авторами предлагается пересмотреть этот показатель и совместить его с показателем, который фиксирует количество преподавателей и научных работников, имеющих возраст до 64 лет и определять средний возраст ППС вузов как показатель эффективности деятельности.

В то же время, следует отметить, что в программах развития вузов, особенно вузов, входящих в программу «Приоритет-2030, нужно уделить особое внимание проблемам омоложения научно-педагогических кадров, установив оптимальную структуру начисления заработной платы молодым сотрудникам, изменить в целом подходы к системе подготовки научно-педагогических кадров высшей квалификации в аспирантуре, а также в докторантуре. Например, следует увеличить количество бюджетных мест в системе аспирантуры региональных вузов Российской Федерации на востоке; руководству вузов необходимо разработать программы грантовой поддержки молодежи.

В последние годы уменьшается количество аспирантов: в 2023 г. на первый курс аспирантских программ в ВСГУТУ поступило 21 чел., в 2024 – всего 13 чел., причем, только на договорной основе, без бюджетников.

Не менее важным направлением в развитии кадрового потенциала вузов регионов Дальнего Востока, в том числе Бурятии, находящихся вдалеке от ведущих рынков труда нашей страны, должна стать эффективная социальная политика, в частности, предоставление жилья для молодых преподавателей, особенно, уже имеющих ученые степени кандидата и – особенно - доктора наук.

На наш взгляд, есть определенный смысл разработать стратегию прогнозирования значений исследуемого показателя на 10-летнюю перспективу, а именно, ежегодное равномерное увеличение доли ППС до 39 лет примерно на 1,5 %, как это реализуется в ведущих вузах Сибирского федерального округа. В тоже время, данное предложение нужно еще корректировать с учетом специфики конкретного учреждения.

Конфликт интересов	Conflict of Interest
Не указан.	None declared.
Рецензия	Review
Все статьи проходят рецензирование в формате double-blind peer review (рецензенту неизвестны имя и должность автора, автору неизвестны имя и должность рецензента). Рецензия может быть предоставлена заинтересованным лицам по запросу.	All articles are reviewed in the double-blind peer review format (the reviewer does not know the name and position of the author, the author does not know the name and position of the reviewer). The review can be provided to interested persons upon request.

Список источников:

1. Антипина А.О., Антипина А.Д. Аналитический обзор стратегий управления человеческими ресурсами участников основного трека программы «ПРИОРИТЕТ 2030» Уральского и Сибирского федеральных округов // *Естественно-гуманитарные исследования*. 2024. № 3 (53). С.482-488.
2. Абанкина И.В., Алескеров Ф.Т., Белоусова В.Ю., Зиньковский К.В., Петрущенко В.В. Оценка результативности университетов с помощью оболочечного анализа данных // *Вопросы образования*. 2013. № 2. С.15-45.
3. Алашкевич М.Ю. Управление результативностью государственных учреждений высшего образования на основе партнерских моделей: диссертация ... кандидата экономических наук. М., 2023. 215 с.
4. Блажко Л.С., Воробьев А.А. О проблеме увеличения доли работников вуза в возрасте до 39 лет в общей численности пнс к 2030 году в рамках реализации программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030» // *Технологические инновации и научные открытия: Сборник научных статей по материалам XII Международной научно-практической конференции (11 апреля 2023 г., г. Уфа)*. Ч.2. Уфа: Издательство НИЦ «Вестник науки», 2023. С. 153-160.
5. Гегедюш Н.С., Makeев М.М. и др. Государственное и муниципальное управление: конспект лекций. М: Юрайт, 2016. 238 с.
6. Греско А.А., Рахманова М.С., Солодухин К.С. Отношенческий подход и стейкхолдерская концепция как теоретические основы разработки новых методов стратегического управления вузом // *Современные проблемы науки и образования*. 2012. № 4. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=6846> (дата обращения: 25.12.2024).
7. Ендовицкий Д. А., Бубнов Ю. А., Гайдар К. М. Оценка и мониторинг эффективности вузов: региональный опыт // *Вестник ВГУ. Серия: Проблемы высшего образования*. 2020. № 2. С.5-10.
8. Крымзин Д. Н. Статистические методы интегральной оценки кадрового потенциала вуза: диссертация ... кандидата экономических наук. Саранск, 2014. 168 с.
9. Катькало В.С. Ресурсная концепция стратегического управления: генезис основных идей и понятий // *Вестник СПбГУ. Серия «Менеджмент»*. 2002. № 4. С. 20-43.
10. Кочева Е. В., Мешков Д.В., Алешина А.К. Статистическая оценка результативности деятельности образовательных организаций высшего образования в дальневосточном федеральном округе // *Вестник Алтайской академии экономики и права*. 2023. № 2. С.211-218.
11. Краковская И. Н. Управление инвестициями в человеческий капитал в российских вузах: монография. Саранск: Издательство Мордовского университета, 2010. 236 с.
12. Новгородов П.А. Эффективность деятельности вузов: от мониторинга и рейтингов к оценке интеллектуального капитала // *Управленец*. 2018. Т.9. № 1. С. 48–55. doi: 10.29141/2218-5003-2018-9-1-7.
13. Романов Е.В. Оценка эффективности деятельности российских вузов: нужно ли менять парадигму? // *Образование и наука*. 2021. Т.23. № 6. С.84–125. doi: 10.17853/1994-5639-2021-6-83-125.
14. Романов Е.В. Оценка эффективности деятельности российских вузов в контексте проблемы кадрового воспроизводства // *Образование и наука*. 2024. Т.26. № 10. С. 12–47. doi:10.17853/1994-5639-2024-10-12-47.
15. Рудаков В.Н. Различия в положении ИПС вузов по возрастным группам // *Мониторинг экономики образования*. 2020. Вып.13. С.1-6.
16. Солодухин К.С., Рахманова М.С. Инновационная технология стратегического анализа организации на основе теории заинтересованных сторон // *Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки*. 2009. № 2-1 (75). С. 102-111.
17. Соколов М.М. Миф об университетской стратегии. Экономические ниши и организационные карьеры российских вузов // *Вопросы образования*. 2017а. № 2. С. 36–73.
18. Семенов В.П., Медведева М.В., Модлевских М.Г. Критерии оценки результативности и эффективности высшего образовательного учреждения в условиях цифровой трансформации // *Петербургский экономический журнал*. 2022. № 1–2. С. 140–149. doi: 10.24412/2307-5368-2022-1-2-140-149.
19. Ширяева Я. Д. Эффективность деятельности вузов и их филиалов: сравнительный анализ // *Финансы и бизнес*. 2018. № 3. С.77-98.
20. Эзрох Ю.С. Кадровые перспективы российских университетов: кто будет преподавать в недалеком будущем? // *Образование и наука*. 2019. Т. 21. № 7. С. 9–40. doi: 10.17853/1994-5639-2019-7-9-40.
21. Янова Е.А., Валдайцева М.В. Оценка системы показателей деятельности многопрофильных университетов // *Экономические науки*. 2019. № 3 (172). С.91-99.
22. Johnes J. Data Envelopment Analysis and its Application to the Measurement of Efficiency in Higher Education // *Economics of Education Review*. 2006. № 25. P. 273–288.
23. Codagnone C., Undheim T.A. Benchmarking eGovernment: tools, theory, and practice // *European Journal of ePractice*. 2008. № 4. P. 4–18.

References:

1. Antipina A.O., Antipina A.D. Analytical review of human resource management strategies of participants in the main track of the PRIORITY 2030 program of the Ural and Siberian Federal Districts // *Natural Sciences and Humanities*. 2024. No. 3 (53). pp.482-488.

2. Abankina I.V., Aleskerov F.T., Belousova V.Yu., Zinkovsky K.V., Petrushchenko V.V. Evaluation of university performance using shell data analysis. *Voprosy obrazovaniya*. 2013. No. 2. pp.15-45.
3. Alashkevich M.Y. Performance management of state institutions of higher education based on partner models: dissertation candidate of Economic Sciences. Moscow, 2023. 215 p.
4. Blazhko L.S., Vorobyov A.A. On the problem of increasing the proportion of university employees under the age of 39 in the total number of teaching staff by 2030 as part of the implementation of the strategic academic leadership program «Priority 2030» // *Technological innovations and scientific discoveries: A collection of scientific articles based on the materials of the XII International Scientific and Practical Conference (11 April 2023, Ufa)*. Part 2. Ufa: Publishing house of SIC «Bulletin of Science», 2023. pp. 153-160.
5. Gegedyush N.S., Makeev M.M. et al. State and municipal administration: lecture notes. Moscow: Yurait, 2016. 238 p.
6. Gresko A.A., Rakhmanova M.S., K. Solodukhin, S. The relational approach and the stakeholder concept as theoretical foundations for the development of new methods of strategic university management // *Modern problems of science and education*. 2012. No. 4. Address: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=6846> (date of reference: 25.12.2024).
7. Endovitsky D. A., Bubnov Yu. A., Gaidar K. M. Evaluation and monitoring of the effectiveness of universities: regional experience // *VSU Bulletin. Series: Problems of higher education*. 2020. No. 2. pp.5-10.
8. Krymzin D. N. Statistical methods of integral assessment of the personnel potential of the university: dissertation ... candidate of Economic Sciences. Saransk, 2014. 168 p.
9. Katkalo V.S. Resource concept of strategic management: the genesis of basic ideas and concepts // *Bulletin of St. Petersburg State University. The Management series*. 2002. No. 4. pp. 20-43.
10. Kocheva E. V., Meshkov D.V., Alyoshina A.K. Statistical assessment of the effectiveness of educational institutions of higher education in the Far Eastern Federal District // *Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law*. 2023. No. 2. pp.211-218.
11. Krakovskaya I. N. Investment management in human capital in Russian universities: monograph. Saransk: Publishing House of the Mordovian University, 2010. 236 p.
12. Novogorodov P.A. Practicality of the state university: from monetarism and ratings to the development of intellectual capital // *Government*. 2018. Vol.9. No. 1. pp. 48-55. doi: 10.29141/2218-5003-2018-9-1-7.
13. Romanov E.V. Innovativeness of the Russian university: do I need to be a leader? // *Education and science*. 2021. Vol.23. No.6. pp.84-125. doi: 10.17853/1994-5639-2021-6-83-125.
14. Romanov E.V. The innovativeness of Russian business in the context of the problems of global production // *Education and Science*. 2024. Vol.26. No.10. pp. 12-47. doi:10.17853/1994-5639-2024-10-12-47.
15. Rudakov V.N. Differences in the position of university teaching staff by age groups // *Monitoring the economics of education*. 2020. Issue 13. pp.1-6.
16. Solodukhin K.S., Rakhmanova M.S. Innovative technology of strategic analysis of an organization based on the theory of stakeholders // *Scientific and Technical Bulletin of St. Petersburg State Polytechnic University. Economic sciences*. 2009. No. 2-1 (75). pp. 102-111.
17. Sokolov M.M. The myth of university strategy. Economic niches and organizational careers of Russian universities // *Education Issues*. 2017a. No. 2. pp. 36-73.
18. Semenov P., Medvedeva M.V., Modlevskikh M.G. Criteria for evaluating the effectiveness and efficiency of higher education institutions in the context of digital transformation // *St. Petersburg Economic Journal*. 2022. № 1-2. pp. 140-149. Dpi: 10.24412/2307-5368-2022-1-2-140-149.
19. Shiryayeva Ya. D. Efficiency of universities and their branches: a comparative analysis // *Finance and Business*. 2018. No. 3. pp.77-98.
20. Izrokh.C. Personnel experts of Russian universities: what will be offered in the rare edition? // *Education and science*. 2019. Vol. 21. No. 7. pp. 9-40. doi: 10.17853/1994-5639-2019-7-9-40.
21. Yanova E.A., Valdaytseva M.V. Evaluation of the performance indicators system of multidisciplinary universities // *Economic sciences*. 2019. No. 3 (172). pp.91-99.
22. Jones J. Data coverage analysis and its application to measure the effectiveness of higher education // *Review of the Economics of education*. 2006. No. 25. pp. 273-288.
23. Codagnone K., Undheim T.A. Comparative analysis of e-government: tools, theory and practice // *European Practical Journal*. 2008. No. 4. pp. 4-18.

Информация об авторах:

Хлыстов Евгений Афанасьевич, кандидат исторических наук, доцент, доцент кафедры трудового права и правового регулирования управления персоналом, Восточно-Сибирский государственный университет технологий и управления, Россия, xlstov@mail.ru

Каурова Ольга Александровна, доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой трудового права и правового регулирования управления персоналом, Восточно-Сибирский государственный университет технологий и управления, Россия, olganovak@yandex.ru

Тураева Ирина Лубсановна, кандидат экономических наук, доцент, преподаватель Бурятского республиканского информационно-экономического техникума, Россия, i-turaeva@mail.ru

Митюхин Дмитрий Сергеевич, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры трудового права и правового регулирования управления персоналом, Восточно-Сибирский государственный университет технологий и управления, Россия, dmitirj-m@yandex.ru

Evgeny A. Khlystov, Candidate of Historical Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Labor Law and Legal Regulation of Personnel Management, East Siberian State University of Technology and Management, Russia.

Olga A. Kaurova, Doctor of Economics, Professor, Head of the Department of Labor Law and Legal Regulation of Personnel Management, East Siberian State University of Technology and Management, Russia.

Irina L. Turayeva, PhD in Economics, Associate Professor, Lecturer at the Buryat Republican Information and Economics College, Russia.

Dmitry S. Mityukhin, PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Labor Law and Legal Regulation of Personnel Management, East Siberian State University of Technology and Management, Russia.

Вклад авторов:

все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Contribution of the authors:

All authors contributed equally to this article.

Статья поступила в редакцию / The article was submitted 09.01.2025;

Одобрена после рецензирования / Approved after reviewing 03.02.2025;

Принята к публикации / Accepted for publication 20.02.2025.

Авторами окончательный вариант рукописи одобрен.