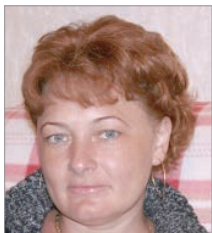


Управление кадровым потенциалом вузов



**Лилия Александровна
ВАРАКИНА,**

доцент кафедры гражданско-
правовых дисциплин
Университета мировых
цивилизаций имени
В. В. Жириновского
sunlii73@list.ru
119049, Россия, г. Москва,
Ленинский просп., д. 1/2, корп. 1



**Инна Викторовна
ЗАИКИНА,**

заведующий кафедрой
гражданско-правовых
дисциплин
Университета мировых
цивилизаций имени В. В.
Жириновского,
доцент кафедры гражданского
права и процесса
Московского юридического
института,
кандидат юридических наук,
доцент
zainna@mail.ru
119049, Россия, г. Москва,
Ленинский просп., д. 1/2, корп. 1

О некоторых аспектах квалификационных требований к профессорско-преподавательскому составу высшей школы

Аннотация. Статья посвящена вопросу привлечения преподавателей к осуществлению профессиональной деятельности в высших учебных заведениях. Реформирование и оптимизация сферы высшего образования сказываются на характере и условиях трудовой занятости преподавателей российских вузов. Происходит снижение статуса и престижа преподавательской деятельности. Законодательные изменения не всегда способствуют повышению престижа профессии, а также желанию практикующих специалистов передавать свой опыт молодому поколению в образовательных организациях. Большую роль в этом играют требования, предъявляемые к лицам, претендующим на должности профессорско-преподавательского состава высшей школы. Если же посмотреть на другие проблемные аспекты правового регулирования труда работников сферы образования с учетом оптимизации трудового процесса со стороны работодателя, то статус преподавателя высшей школы не становится одной из целей будущей карьеры для молодых специалистов. Необходим более взвешенный подход к установлению требований к профессорско-преподавательскому составу вуза. Для реализации основной задачи профессионального обучения должна быть установлена эффективная система замещения преподавательских должностей.

Ключевые слова: высшее образование, профессорско-преподавательский состав, высшая школа, преподаватель вуза, труд преподавателя, требования к преподавателям.

DOI: 10.17803/2311-5998.2024.114.2.184-190

Lilia A. VARAKINA,

*Associate Professor of the Department of Civil Law Disciplines,
Zhirinovsky University of World Civilizations*

sunlil73@list.ru

1/2, korp. 1, Leninskiy prosp., Moscow, Russia, 119049

Inna V. ZAIKINA,

Head of the Department of Civil Law Disciplines

Zhirinovsky University of World Civilizations,

Associate Professor, Department of Civil Law and Procedure,

Moscow Law Institute,

Cand. Sci. (Law), Associate Professor

zainna@mail.ru

1/2, korp. 1, Leninskiy prosp., Moscow, Russia, 119049

On some Aspects of the Work of the Faculty of Higher Education

Abstract. *The article is devoted to the issue of attracting teachers to carry out professional activities in higher educational institutions. Reform and optimization of higher education affects nature and conditions of employment of teachers of Russian universities. There is a decrease in the status and prestige of teaching. Legislative changes do not always contribute to increasing the prestige of the profession, as well as the desire of practitioners to transfer their experience to the younger generation in educational organizations. An important role in this is played by the requirements for persons applying for the positions of faculty of higher education. If you look at other problematic aspects of the legal regulation of the labor of education workers, taking into account the optimization of the labor process by the employer, then the status of a teacher of higher education does not become one of the goals of a future career for young professionals. It seems that a more thoughtful approach is needed to establish the requirements for the teaching staff of the university. To achieve the main task of vocational training, an effective system of replacing teaching positions should be established, taking into account the realities of our time.*

Keywords: *higher education, faculty, higher school, university teachers, teachers' work, requirements for teachers.*

Введение

Совершенствование системы высшего образования относится к наиболее значимым и приоритетным задачам, стоящим перед государством в настоящее время. Во-первых, это будущее России. В современных условиях, с учетом особой геополитической нестабильности, важным фактором является создание креп-



кого базиса профессионалов во всех отраслях экономики и государственного управления. Во-вторых, человеческий капитал, несмотря на активную цифровизацию всех процессов общественной жизни, остается и еще долгое время будет оставаться наивысшей ценностью в трудовых отношениях. В-третьих, процент образованного населения государства является показателем социально-экономического уровня его развития.

В целом же большая доля образованного населения закономерно ведет к обеспечению суверенитета страны, высокому уровню ее конкурентоспособности и активное развитие всех, особенно наиболее важных, отраслей экономики и сфер деятельности. Естественным и важным условием успешной реализации данных задач является профессорско-преподавательский состав высшего учебного заведения. Соответственно, вопрос формирования кадрового состава организаций высшего профессионального образования относится к наиболее важным, сложным и приоритетным.

Основная часть

Можно с уверенностью утверждать, что трудовые отношения — пожалуй, одни из самых сложных отношений, складывающихся между лицами. Эта сложность вызвана самой идеей этих отношений, в основе которых лежит несамостоятельный — наемный труд. Соответственно, сторона, которая заинтересована в получении работы и дохода, всегда будет наиболее уязвимой. Отличительной чертой российского трудового права является понимание законодателем существующей проблемы и, как следствие, закрепление в правовых нормах гарантий для работников как на этапе заключения трудового договора, так и в последующем — при его изменении и прекращении.

Этот же принцип заложен и в правовом регулировании отдельных институтов трудового права — рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, материальной и дисциплинарной ответственности и др. Тем не менее важным фактором правового регулирования любых отношений, в том числе и трудовых, является соблюдение баланса интересов обеих сторон этих правоотношений. И это является наиболее сложной задачей, стоящей перед государством. Именно перед государством, так как одной из целей трудового законодательства, в соответствии с ч. 1 ст. 1 Трудового кодекса РФ является установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан¹.

Следовательно, именно Российская Федерация является гарантом в регулировании правоотношений между работниками и работодателями.

Нормы трудового законодательства распространяются на всех в равной степени — «все работодатели (физические лица и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками

¹ Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) // СПС «Консультант-Плюс».

обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права» (ч. 3 ст. 11 ТК РФ).

Таким образом, работодатели-организации, финансируемые из бюджетов Российской Федерации, субъектов РФ, муниципальных образований, а также подотчетные министерствам и иным ведомствам в силу сферы своей деятельности, обязаны также руководствоваться и специальными правовыми нормами.

Отдельного внимания заслуживает вопрос регулирования труда профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений.

В соответствии с п. 7 ст. 4 Закона об образовании² действие законодательства об образовании распространяется на все организации, осуществляющие образовательную деятельность на территории Российской Федерации».

В силу ст. 2 данного Закона организации, осуществляющие образовательную деятельность, — это образовательные организации.

Образовательная организация — некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана.

Образовательная деятельность подлежит лицензированию в соответствии с законодательством РФ о лицензировании отдельных видов деятельности с учетом особенностей, установленных ст. 91 Закона об образовании. Лицензирование образовательной деятельности осуществляется по видам образования, по уровням образования, по профессиям, специальностям, направлениям подготовки, научным специальностям (для профессионального образования), по подвидам дополнительного образования (п. 1 ст. 91 Закона об образовании).

Образовательные организации с целью подтверждения соответствия качества образования, предоставляемого этими организациями, по заявленным для государственной аккредитации образовательным программам, установленным аккредитационным показателям проходят государственную аккредитацию, осуществляемую соответствующим аккредитационным органом. Данное условие является обязательным для образовательной организации, если она проводит обучение по основным образовательным программам, за исключением образовательных программ дошкольного образования, программ подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), образовательных программ, реализуемых в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом образования обучающихся с нарушением интеллекта, и основных программ профессионального обучения.

Требования к порядку проведения государственной аккредитации образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяются постановлением Правительства РФ³.

² Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 25.12.2023) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп.) // СПС «КонсультантПлюс».

³ Постановление Правительства РФ от 19.05.2023 № 797 «Об утверждении Положения о государственной аккредитации образовательной деятельности и о признании утратившим силу постановления Правительства Российской Федерации от 14 января 2022 г. № 3» // СПС «КонсультантПлюс».



Таким образом, образовательная организация независимо от статуса государственного учреждения при реализации основных федеральных образовательных программ, федеральных государственных образовательных стандартов должна иметь лицензию и государственную аккредитацию. Соответственно, такая образовательная организация приобретает обязанность исполнения установленных законодательных требований в полном объеме, в том числе и нормативных актов Министерства образования и науки РФ.

Соответственно, требования к профессорско-преподавательскому составу для образовательных организаций также являются обязательными к исполнению.

Так, пункт 4.4 ФГОС ВО — бакалавриат по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция⁴ устанавливает требования к кадровым условиям реализации программы бакалавриата.

В соответствии с пп. 4.4.4 «не менее 5 процентов численности педагогических работников Организации, участвующих в реализации программы бакалавриата, и лиц, привлекаемых Организацией к реализации программы бакалавриата на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), должны являться руководителями и (или) работниками иных организаций, осуществляющими трудовую деятельность в профессиональной сфере, соответствующей профессиональной деятельности, к которой готовятся выпускники (иметь стаж работы в данной профессиональной сфере не менее 3 лет)».

Если обратиться к разделу «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» Единого квалификационного справочника⁵ в редакции 2023 г., то видно, что данные лица, при отсутствии опыта работы в образовательной организации, или ученой степени, или послевузовского профессионального образования (аспирантура, ординатура, адъюнктура), в принципе не могут быть привлечены к преподавательской деятельности в качестве профессорско-преподавательского состава. И даже если у данного лица есть ученая степень или послевузовское профессиональное образование, это лицо может быть привлечено исключительно в качестве ассистента или преподавателя.

Работа в должности ассистента имеет ряд ограничений по выполнению профессиональных функций. Приказом Минздравсоцразвития эти ограничения сводятся к невозможности для ассистента читать лекции. Обычно в высшем учебном заведении они ведут практические, лабораторные и семинарские занятия, иногда руководят практикой студентов. Из видов педагогической нагрузки у ассистентов, помимо чтения лекций, отсутствует руководство выпускными квалификационными работами и магистерскими диссертациями, достаточно редко встречается и руководство курсовыми работами.

⁴ Приказ Минобрнауки России от 13.08.2020 № 1011 (ред. от 27.02.2023) «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования — бакалавриат по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция» // СПС «КонсультантПлюс».

⁵ Приказ Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 № 1н (ред. от 25.01.2023) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» // СПС «КонсультантПлюс».

Квалификационные требования, которые предъявляются к должности ассистента, предполагают наличие высшего образования и стаж работы в образовательном учреждении от одного года. Отсутствие необходимого стажа работы может быть компенсировано наличием послевузовского образования или ученой степени. Именно это ограничение по наличию стажа работы является существенным для старта педагогической деятельности для выпускников высших учебных заведений.

При поступлении в аспирантуру молодые люди не имеют возможности сразу же начать педагогическую деятельность в вузе. Допуск к должностям профессорско-преподавательского состава у них появляется либо после окончания аспирантуры, либо после защиты диссертации (если защита произошла раньше срока окончания аспирантуры), либо после того, как они год отработают на других должностях в высшем учебном заведении. Основные должности, на которые на год может быть трудоустроен выпускник вуза, относятся к учебно-вспомогательному персоналу, желание работать на которых возникает далеко не у всех выпускников.

Таким образом, формируется некий временной разрыв между окончанием вуза и стартом научно-педагогической деятельности. Этот факт значительно усложняет ситуации с воспроизводством кадрового потенциала в системе высшего образования. Г. З. Ефимова обращает внимание на то, что основная часть молодых людей, способных к научно-исследовательской деятельности, отказывается от работы в вузе либо сразу после окончания высшего учебного заведения, либо к окончанию срока аспирантуры. Связано это с наличием институциональных и организационных барьеров⁶.

С одной стороны, законодатель, устанавливая данные требования пытается выстроить вертикальную систему профессионального роста преподавателя, подтверждая таким образом уровень предлагаемого образования. Однако, если посмотреть на это с другой стороны, то надо признать, что высокопрофессиональный специалист в своей области, занимая руководящую должность и обладая достойным опытом, не будет заинтересован в преподавании в высшем учебном заведении. Объективно оценивая ситуацию, следует признать, что интереса занять самую низшую позицию даже с учетом наличия ученой степени, у данных лиц, скорее всего, не возникнет.

К тому же оплата труда преподавателей высшей школы и сегодня остается острой проблемой. А если к этому добавить требования к деятельности преподавателя, то вопросов возникает гораздо больше. В обязанности преподавателя входит несколько блоков, к которым относится контактная работа (лекции, семинары и т.д.), учебно-методическая, организационно-методическая, воспитательная работа, а также научно-исследовательская работа, которой отведено наибольшее количество часов после контактной и которая в настоящее время представляется наиболее важной в структуре труда преподавателя, что также связано международными рейтингами в образовательных организациях⁷.

Таким образом, работа преподавателя включает в себя разносторонние направления, что требует больших временных затрат и разностороннего опыта.

⁶ Ефимова Г. З. Барьеры на пути построения академической карьеры преподавателями высшей школы // Университетское управление: практика и анализ. 2021. Т. 25. № 4. С. 55—74

⁷ См.: Голева Е. В. Нормы труда преподавателей высшей школы // Бизнес. Образование. Право. 2022. № 1 (58). С. 63—67.



Также надо помнить, что работа в высшей школе — это прежде всего общение с молодыми людьми, которые находятся в возрасте отрицания многих вещей, имеют свои индивидуальные особенности, и их ожидания зачастую не соответствуют в полной мере тому, что они в итоге получают. Как видим, работа преподавателя — это еще и эмоционально-стрессовый вид труда.

В итоге наличествует противоречие, при котором высокий уровень образования и общественная значимость труда преподавателей высшей школы уступают «в весе» стратификационному критерию «доход» и «власть» как в общественном мнении населения, так и в самооценках самих специалистов⁸.

Вывод

Несмотря на активные законодательные новеллы за последние несколько лет, проблема заинтересованности и привлечения к работе преподавателя высшей школы остается острой и актуальной.

По-видимому, есть необходимость пересмотреть требования к квалификации по должности преподавателя и старшего преподавателя, предусмотрев возможность быть избранным по конкурсу на замещение данных позиций без предъявления требований к опыту работы в учебном заведении и стажу преподавательской деятельности. Однако, чтобы не дать возможность работодателю злоупотреблять своими правами, надо четко определить иные требования, заменяющие опыт преподавательской работы.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Воробьева И. В.* Социально-трудовое положение преподавателей вуза: элитные специалисты или потенциальные прекарии? // Высшее образование в России. — 2022. — Т. 31. — № 10. — С. 69—86.
2. *Голева Е. В.* Нормы труда преподавателей высшей школы // Бизнес. Образование. Право. — 2022. — № 1 (58). — С. 63—67.
3. *Ефимова Г. З.* Барьеры на пути построения академической карьеры преподавателями высшей школы // Университетское управление: практика и анализ. — 2021. — Т. 25. — № 4. — С. 55—74.
4. *Смирнова М. С., Листратов И. В., Юн Д. А.* Правовое регулирование квалификационных требований к профессорско-преподавательскому составу высших учебных заведений // Юридические исследования. — 2023. — № 3. — С. 13—23.

⁸ *Воробьева И. В.* Социально-трудовое положение преподавателей вуза: элитные специалисты или потенциальные прекарии? // Высшее образование в России. 2022. Т. 31. № 10. С. 69—86.