

Солдатов Антон Алексеевич, магистрант,
ФГБОУ ВО СПбГУ ГА им. А.А. Новикова,
Санкт-Петербург

**АНАЛИЗ СОСТАВА И ПОТЕНЦИАЛА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ
ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
ANALYSIS OF THE STRUCTURE AND POTENTIAL OF TEACHERS
OF THE TECHNICAL UNIVERSITY OF ST. PETERSBURG**

Аннотация: В статье на основе фактических данных проведен анализ профессорско-преподавательского состава Санкт-Петербургского государственного университета гражданской авиации за 2022–2023 гг., в ходе которого были выявлены недостатки в степени его обеспеченности. Выявлен потенциал преподавателей нескольких кафедр на написание и защиты кандидатских диссертаций и получения званий.

Abstract: The article analyzes the teaching staff of the St. Petersburg State University of Civil Aviation for 2022–2023 based on actual data, identifying shortcomings in its provision. The potential of teachers from several departments to write and defend candidate dissertations and obtain titles was identified.

Ключевые слова: вуз, кадровый потенциал, профессорско-преподавательский состав, ученая степень, ученое звание.

Keywords: university, human resources potential, faculty, academic degree, academic title.

Актуальность исследования состоит в том, что в настоящее время Правительство РФ поставило задачу повысить качество высшего образования путём перехода на новую модель. Её основные принципы – расширение фундаментальных начал и качественная практико-ориентированность.

Министр науки и высшего образования РФ Валерий Фальков заявил, что с 1 сентября 2026 года планируется повышение качества высшего образования в России. Вузы перейдут на новую систему, предполагающая отказ от Болонской модели «бакалавр – магистр» и возвращение к модернизированной версии советской модели [6].

Новая модель, по словам Фалькова, наращивает фундаментальную базу знаний, усиливает практическую составляющую и уменьшает разрыв между академической подготовкой и требованиями рынка труда [6].

Объектом исследования является Санкт-Петербургский государственный университет гражданской авиации имени Главного маршала авиации А.А. Новикова (далее – Университет).

Предметом исследования является состав и потенциал преподавателей Университета.

Цель исследования – выявить недостатки в качественном и количественном составе профессорско-преподавательском составе Университета.

Для достижения поставленной цели исследования необходимо выполнить следующие задачи:

- проанализировать количественный и качественный анализ профессорско-преподавательского состава Университета;
- изучить теоретические основы кадрового потенциала;
- выявить потенциал преподавателей нескольких выпускающих кафедр на получение ученых степеней и ученых званий.

Исходя из фактических данных отчета по самообследованию, рассмотрим анализ численности ППС и остального персонала Университета за 2022 – 2023 гг. в таблицах 1 – 5 [5].



Из данных, представленных в таблице 1, видно, что численность персонала, работающего по основному месту работы, увеличилась по сравнению с предыдущим годом, однако, число ППС снизилось. В настоящее время их число составляет чуть больше 20 % от общего количества персонала.

Таблица 1

Численность персонала ФГБОУ ВО СПбГУ ГА им. А.А. Новикова
за 2022 – 2023 гг. по основному месту работы

Категории персонала	2022 г.		2023 г.	
	Количество, чел.	Доля в структуре, в % к итогу	Количество, чел.	Доля в структуре, в % к итогу
А	1	2	3	4
Профессорско-преподавательский состав	262	25,91	250	23,8
Остальной персонал	749	74,09	800	76,2
Всего	1011	100	1050	100

Таблица 2

Численность персонала ФГБОУ ВО СПбГУ ГА им. А.А. Новикова
за 2022 – 2023 гг. по внешнему и внутреннему совместительству

Категории работников	2022 г.		2023 г.	
	Количество, чел.	Доля в структуре, в % к итогу	Количество, чел.	Доля в структуре, в % к итогу
А	1	2	3	4
ППС	149	64,5	95	52,19
Остальной персонал	82	35,5	87	47,81
Всего	231	100	182	100

Из данных таблицы 2 видно снижение численности ППС и остального персонала, работающего по внутреннему и внешнему совместительству.

Таблица 3

Численность преподавателей с учеными степенями и ученым званием,
работающих по основному месту работы

2022 г.		2022 г.		2023 г.		2023 г.	
Ученая степень		Ученое звание		Ученая степень		Ученое звание	
Доктора наук, чел.	Кандидата наук, чел.	Проф., чел.	Доц., чел.	Доктора наук, чел.	Кандидата наук, чел.	Проф., чел.	Доц., чел.
1	2	3	4	5	6	7	8
30	124	22	74	22	119	19	64

Из данных, представленных в таблице 3, видно, что также наблюдается снижение численности среди ППС, имеющего ученые степени и ученые звания.



Таблица 4

Численность преподавателей с учеными степенями и ученым званием, работающих по внутреннему совместительству

2022 г.				2023 г.			
Ученая степень		Ученое звание		Ученая степень		Ученое звание	
Доктора наук, чел.	Кандидата наук, чел.	Проф., чел.	Доц., чел.	Доктора наук, чел.	Кандидата наук, чел.	Проф., чел.	Доц., чел.
1	2	3	4	5	6	7	8
7	47	2	30	6	23	3	16

Таблица 5

Численность преподавателей с учеными степенями и ученым званием, работающих по внешнему совместительству

2022 г.				2023 г.			
Ученая степень		Ученое звание		Ученая степень		Ученое звание	
Доктора наук, чел.	Кандидата наук, чел.	Проф., чел.	Доц., чел.	Доктора наук, чел.	Кандидата наук, чел.	Проф., чел.	Доц., чел.
1	2	3	4	5	6	7	8
5	14	3	7	5	10	3	4

Из данных, представленных в таблицах 4 и 5, видно снижение численности ППС с учеными степенями и учеными званиями, работающего по внутреннему и внешнему совместительству. Также данные показывают, что наибольшее число ППС с ученой степенью и ученым званием имеется у тех, кто работает по внутреннему совместительству.

Показателем кадрового потенциала вуза являются преподаватели, имеющие ученую степень и (или) ученое звание, поэтому рассмотрим подробнее понятие кадрового потенциала.

Разные авторы дают определения кадрового потенциала. Так, А.А. Литвинюк считает, что кадровый потенциал предприятия (организации) – это возможности работников и администрации, которые могут быть реализованы для достижения целей предприятия (организации) [2, с.143].

Другие авторы считают, что под кадровым потенциалом понимают количественные и качественные свойства, которыми обладает субъект управления в течение известного периода времени в динамично изменяющихся условиях [1, с. 101].

На наш взгляд, кадровым потенциалом вуза является комплекс человеческих ресурсов, обеспечивающих достижение образовательных и научных целей. Кадровый потенциал является важным элементом потенциала вуза – это работники, которые задействованы в образовательных возможностях вуза: высококвалифицированный профессорско-преподавательский состав, ученые, научные сотрудники, аспиранты и студенты.

Поскольку число остепененных преподавателей и преподавателей со званиями может помочь определить потенциал получения учёной степени и звания, так как этот показатель отражает научный потенциал вуза, можем сделать сравнение нескольких выпускающих кафедр Университета по числу преподавателей с учеными степенями и ученым званием.

Для примера рассмотрим две выпускающие технические кафедры факультета аэропортов и инженерно-технического обеспечения полетов (ФАИТОП):



Первая кафедра (условное название) – четырнадцать преподавателей с учеными степенями и девять преподавателей с ученым званием.

Вторая кафедра (условное название) – девять преподавателей с учеными степенями и пять преподавателей с ученым званием.

Из данных примера можно сказать, что пять преподавателей второй кафедры имеют потенциал на написание и защиту кандидатских диссертаций и четыре преподавателя имеют потенциал на получение званий.

Далее для примера рассмотрим две выпускающие кафедры факультета экономики, управления и права (ФЭУП):

Третья Кафедра (условное название) – девять преподавателей с учеными степенями и шесть преподавателей с ученым званием.

Четвертая кафедра (условное название) – семь преподавателей с учеными степенями и четыре преподавателя с ученым званием.

Из данных примера можно сказать, что два преподавателя второй кафедры имеют потенциал на написание и защиту кандидатских диссертаций и два преподавателя имеют потенциал на получение званий.

Таким образом, проведенный качественный и количественный анализ состава ППС Университета показал динамику по сокращению его численности и снижению доли преподавателей, имеющих ученые степени и ученое звание. Это говорит о том, что необходимо обратить внимание на повышение кадрового потенциала образовательной организации.

Список литературы:

1. Управление персоналом: учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можяева. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 211 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-20315-8. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/562120/> (дата обращения: 11.02.2025).

2. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.]; под редакцией А. А. Литвинюка. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 461 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-14697-4. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/559881/> (дата обращения: 11.02.2025).

3. Омелянченко, А. В. Специфика управления кадровым потенциалом в высших учебных заведениях / А. В. Омелянченко // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. – 2019. – № 3 (28). – С. 69-70. – EDN NBLBPM.

4. Пирогова, Е. В. Кадровая политика как совокупность мероприятий и инструментов развития кадрового потенциала вуза / Е. В. Пирогова // Управление и экономика народного хозяйства России: сборник статей VII Международной научно-практической конференции, Пенза, 21–22 февраля 2023 года. – Пенза: Пензенский государственный аграрный университет, 2023. – С. 434-437. – EDN YHKJCN.

5. Официальный сайт ФГБОУ ВО СПбГУ ГА им. А.А. Новикова [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: spbgu.ru (дата обращения: 11.02.2025).

6. Реформа высшего образования 2026: новая система образования – чего ждать студентам [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <https://atas.info/news/2025-01-10/deti-i-roditeli-v-uzhase-ot-novyh-pravil-kak-izmenitsya-sistema-obrazovaniya-s-2026-5293476> (дата обращения: 18.02.2025).

