

## **ФАКТОРИ ПРОФЕСІЙНОГО ПРОСУВАННЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ**

**Байдак Т.М., Болотова В.О.**

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

Управління професійно-посадовим просуванням викладача у вищому навчальному закладі є важливим напрямком його кадрової політики. З одного боку, воно дозволяє вищим навчальним закладам в певній мірі бути незалежними від коливань зовнішнього ринку трудових ресурсів, зменшити плинність кадрів, а з іншого – досягнути відданості працівників інтересам ВНЗ, підвищити їх продуктивність праці.

Управління професійним просуванням науково-педагогічних кадрів представляє собою діяльність керівництва (ректор, проректори, декани факультетів, завідувачі кафедрами) і кадрової служби вищого навчального закладу з планування, організації, мотивації і контролю службового просування науково-педагогічних кадрів по кар'єрних сходах виходячи з їх цілей, потреб, можливостей і здібностей, а також виходячи з цілей, потреб, можливостей і соціально-економічних умов діяльності вищого навчального закладу.

Сьогодні повинна бути нормальною ситуація коли викладач бажає знайти перспективи службового зростання і можливості підвищення кваліфікації в одному ВНЗ. Якщо це не відбувається, то мотивація поведінки викладача стає слабкою, людина працює не в повну силу, не прагне підвищувати кваліфікацію і розглядає вищий навчальний заклад як місце, де можна перечекати деякий час перед переходом на нову, більш перспективну роботу.

Планування і контроль професійного просування полягає в тому, що з моменту прийняття викладача в ВНЗ і до можливого звільнення з роботи необхідно організувати планомірне вертикальне просування працівника за системою посад і його професійний розвиток. В процесі такого планування необхідно враховувати ряд факторів, які умовно можна поділити на зовнішні і внутрішні по відношенню до викладача.

Зовнішні чинники кар'єрного росту визначаються як «організаційні». Серед них: наявність у навчальному закладі науково-обґрунтованого кар'єрного простору; організація безперервної системи навчання кадрів, яка орієнтована на модернізацію професійних знань; узгодження систем атестації та рейтингової оцінки діяльності викладачів; створення організаційної структури управління кар'єрою – служби кар'єрного розвитку; управління професорсько-викладацьким колективом з орієнтацією на особистісний успіх кожного.

До внутрішніх відносяться: акцентування на процесі горизонтального кар'єрного розвитку; орієнтацію на накопичення професійного капіталу за допомогою включення в науково-методичну діяльність колективу та саморозвитку; наявність системи контролю, що забезпечує об'єктивну оцінку підсумків роботи; взаємозв'язок особистих результатів з діяльністю колективу навчального закладу.