

Дата поступления рукописи в редакцию: 04.05.2026 г.

DOI: 10.24412/2076-1503-2026-6-789-792

Дата принятия рукописи в печать: 29.06.2026 г.

КОТ Екатерина Михайловна,

доктор экономических наук, заведующий кафедрой экономики,
бухгалтерского учета и финансового контроля,
Уральский государственный аграрный университет,
e-mail: katekaterina@rambler.ru

ГОРБУНОВА Олеся Сергеевна,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики,
бухгалтерского учета и финансового контроля
Уральский государственный аграрный университет,
e-mail: os-bakunova@mail.ru

МАЛЬКОВА Юлия Вадимовна,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики,
бухгалтерского учета и финансового контроля
Уральский государственный аграрный университет,
e-mail: malkova0404@mail.ru

ПЕТРЯКОВА Светлана Викторовна,

преподаватель кафедры экономики,
бухгалтерского учета и финансового контроля
Уральский государственный аграрный университет,
e-mail: uprkadr@mail.ru

СТАХЕЕВА Любовь Михайловна,

доцент кафедры экономики,
бухгалтерского учета и финансового контроля
Уральский государственный аграрный университет,
e-mail: Staheeva53@mail.ru

ПИЛЬНИКОВА Ирина Федоровна,

ст. преподаватель кафедры экономики,
бухгалтерского учета и финансового контроля
Уральский государственный аграрный университет,
e-mail: pilnikovai@mail.ru

ОЦЕНКА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ЗАВЕДУЮЩИХ КАФЕДРАМИ И ДЕКАНОВ ФАКУЛЬТЕТОВ

Аннотация. Эффективно использовать квалифицированные кадры в организации – то, что требует сегодня рынок труда и современные экономические обстоятельства. Понимание возможностей руководящих работников (лидеров структурного подразделения) позволит более точно управлять человеческими ресурсами, кадровый потенциал работников, занимающих руководящие должности, наиболее интересен руководителю организации с точки зрения оценки достижения стратегических задач организации.

Целью оценки кадрового потенциала руководящих работников образовательной организации является выявление соответствия не только квалификационным требованиям, которые необходимо соблюдать работодателю в обязательном порядке, но и выявление возможности выполнения стоящих перед организацией задач на ближайшую, среднесрочную и долгосрочную перспективу, имеющимся кадровым составом, а также разработать мероприятия по совершенствованию системы управления.

Ключевые слова: кадровый потенциал, заведующий кафедрой, декан, образовательная организация, квалифицированные кадры, кадровая политика.

KOT Ekaterina Mikhailovna,

*Doctor of Economics, Head of the Department of Economics,
Accounting and Financial Control,
Ural State Agrarian University*

GORBUNOVA Olesya Sergeyevna,

*PhD in Economics, Associate Professor, Department of Economics,
Accounting and Financial Control,
Ural State Agrarian University*

MALKOVA Yulia Vadimovna,

*PhD in Economics, Associate Professor, Department of Economics,
Accounting and Financial Control,
Ural State Agrarian University*

PETRYAKOVA Svetlana Viktorovna,

*Lecturer, Department of Economics,
Accounting and Financial Control,
Ural State Agrarian University*

STAKHEEVA Lyubov Mikhailovna,

*Associate Professor, Department of Economics,
Accounting and Financial Control,
Ural State Agrarian University*

PILNIKOVA Irina Fedorovna,

*Senior Lecturer, Department of Economics,
Accounting and Financial Control,
Ural State Agrarian University*

ASSESSMENT OF THE HUMAN RESOURCES POTENTIAL OF HEADS OF DEPARTMENTS AND DEANS OF FACULTIES

Annotation. *Effectively utilizing qualified personnel within an organization is essential for today's labor market and current economic circumstances. Understanding the capabilities of senior executives (division leaders) will enable more accurate human resources management. The human resources potential of employees in senior positions is of particular interest to the organization's managers in terms of assessing the achievement of the organization's strategic objectives. The purpose of assessing the human resources potential of educational institution managers is to determine not only their compliance with the qualification requirements mandatory for employers, but also to determine the ability of the current staff to achieve the organization's short-, medium-, and long-term objectives, as well as to develop measures to improve the management system.*

Key words: *human resources potential, department head, dean, educational institution, qualified personnel, HR policy.*

Заведующие кафедрами, деканы, как руководители структурных подразделений образовательной организации, занимают ключевые позиции в системе обеспечения качества и развития образования. В развитии образования заинтересованы все страны мира, проблема оттока квалифицированных кадров за рубеж является актуальной на сегодняшний день, укрепить кадровую политику на этапе становления специалиста возможно только воспитательными процессами.

Основу достижения целей и задач образовательной организации составляют первичные подразделения: кафедры, деканаты. Повышение качества труда и производительности труда должна включать несколько этапов:

1. Доведение показателей стратегических целей и качества до исполнителей (профессорско-преподавательского состава).

2. Предварительный контроль – через обучение, аттестацию.

3. Оперативный контроль выполнения учебных и научных показателей, осуществляемых профессорско-преподавательским составом.

4. Мотивация высокопроизводительного труда через оплату труда за выполненную работу, надбавки за качество.

5. Оценка профессорско-преподавательского состава за полученные результаты в своих отраслях.

Все это требует от руководителей кафедр и деканов факультетов наличие определенных качеств. Кадровым потенциалом заведующих кафедрами, деканов факультетов является комплекс определенных качеств: профессиональных компетенций, управленческих способностей, личностных характеристик, уровня мотивации, необходимого для осуществления управленческих функций. «Особую важность приобретает адаптивное управление, способное приспосабливаться к быстро меняющемуся окружению» [3].

«В целом, кадровый потенциал (КП) образовательной организации представляет собой интегральную характеристику численности, профессионально-личностных качеств и мотивированности ее персонала, с одной стороны, и способности данного персонала (при соблюдении нормативных материально-технических и финансовых условий) обеспечивать производство образовательных услуг в требуемых конкурентным рынком труда объемах, профилях, качестве, с другой стороны» [6]. «В первую очередь современное значение работника в хозяйственной деятельности любой организации зависит от его способностей к креативному мышлению, анализу ситуации, возможности выбора и рационализации современных знаний, технологий, принципов управления» [2].

Основными компонентами кадрового потенциала заведующих кафедрами, деканов факультетов являются:

- профессиональные навыки (уровень знаний и педагогические навыки, которые позволяют преподавать на высоком уровне, а также знания в области менеджмента, управления персоналом, экономики, опыт работы);

- личностные характеристики (управленческие данные) – качества личности такие как лидерство, инициативность, ответственность, эмоциональный интеллект, коммуникативные способности, умение мотивировать коллектив;

- управленческие способности (способность стратегически мыслить, принимать решения, которые поддерживает и реализует коллектив, способность управлять коллективом);

- вовлеченность (степень заинтересованности в достижении цели, ориентация на развитие,

инновационность, желание совершенствоваться и сделать работу как можно лучше, социальная ответственность);

- психологическая устойчивость (умение справляться со стрессом, эмоциональная стабильность);

- результаты деятельности (достижения в научной работе кафедры, студентов, факультета, результаты учебной работы, управленческой деятельности, наличие программ наставничества, способность к мобильности (обмен опытом, знаниями способствует перениманию опыта), развитие инновационных программ).

«Кадровый потенциал является стратегическим ресурсом в обеспечении конкурентоспособности на рынке.» [5].

Оценка кадрового потенциала руководителей кафедры и факультета необходима для цели повышения инновационного потенциала кафедры и факультета, обеспечения кадровой устойчивости, улучшения качества управленческих решений в конечном итоге способствует развитию конкурентоспособности и улучшению результата работы.

«Регулярная оценка текущего трудового потенциала организации позволяет формировать кадровый прогноз на перспективу» [1].

Целями оценки кадрового потенциала руководителей кафедры и факультета являются:

- определение сильных и слабых сторон руководителя, его возможности и способности в реализации текущих и перспективных задач (для принятия кадрового решения (развития или замещения);

- определение возможности для роста (профессионального и управленческого) – анализ возможности включения в кадровый резерв, подготовки, переподготовки для формирования новых знаний, подготовки к занятию в будущем руководящие позиции;

- определение управленческого стиля, лидерских позиций, наличия конфликтных ситуаций и способов их разрешения (личностные характеристики влияют на эффективность управления кафедрой, факультетом и в целом на процессы организации учебной, воспитательной и научной деятельности) (для принятия решения о необходимости развития управленческих навыков);

- определение соответствия руководителя ценностям и стратегиям организации (для определения способов повышения мотивации);

- определение рисков потери работника и рисков дальнейшего развития имеющихся кадров (создание кадрового резерва, стратегическое планирование состава кадров).

Перечисленные цели – анализ возможности развития или замещения действующего руководи-

теля, анализ возможности формирования новых компетенций, включения в кадровый резерв, определения способов мотивации, удержания, что способствует более точному планированию кадрового развития, увеличению лояльности и мотивации руководителей, в то же время повышает тревогу за свой статус, доход, работу.

Кадровый потенциал образовательной организации – важнейший ресурс достижения стратегических целей организации, данный ресурс формируется из множества факторов, а также сферы деятельности, верно подобранные руководители кафедр и деканы факультетов позволяют повысить эффективность учебного и научного процессов, что в конечном итоге влияет на достижение целей организации. «Кадровый потенциал хозяйствующего субъекта выступает определяющим фактором обеспечения его экономической безопасности» [4].

Список литературы:

[1] Алехина Л.Л. Кадровый потенциал организации: теоретические основы и практические аспекты//Экономическая среда. 2019. № 4 (30). С. 41-47.

[2] Быковская Н.В., Перепёлкин С.А. Кадровый потенциал организации и пути его совершенствования // OpenScience. 2022. Т. 4. № 1. С. 94-104.

[3] Кадровые технологии государственной и муниципальной службы: учебник и практикум для вузов / под общей редакцией Л.В. Фотиной. 2-е изд. Москва: Издательство Юрайт, 2025. 367 с.

[4] Киришчиева И.Р., Скорев М.М., Киришчиева В.И. Кадровый потенциал хозяйствующего субъекта в обеспечении его экономической безопасности//Наука и образование: хозяйство и экономика;

предпринимательство; право и управление. 2018. № 7 (98). С. 16-19.

[5] Клименко А.В. Дефиниция «Кадровый потенциал»: исследование сущности//. 2019. № 14. С. 114-122.

[6] Лунькин А.Н. Кадровый потенциал образовательных организаций: экономические и социальные проблемы управления// Профессиональное образование и общество. 2020. № 3 (35). С. 108-119.

References:

[1] Alekhova L.L. Human Resources Potential of an Organization: Theoretical Foundations and Practical Aspects//Economic Environment. 2019. No. 4 (30). Pp. 41-47.

[2] Bykovskaya N.V., Perepyolkin S.A. Human Resources Potential of an Organization and Ways to Improve It // OpenScience. 2022. Vol. 4. No. 1. Pp. 94-104.

[3] Human Resources Technologies in Public and Municipal Service: Textbook and Workshop for Universities / edited by L.V. Fotina. 2nd ed. Moscow: Yurait Publishing House, 2025. 367 p.

[4] Kirishchieva I.R., Skorev M.M., Kirishchieva V.I. Human Resources Potential of an Economic Entity in Ensuring Its Economic Security//Science and Education: Economy and Economics; Entrepreneurship; Law and Management. 2018. No. 7 (98). Pp. 16-19.

[5] Klimenko A.V. Definition of "Human Resources Potential": A Study of the Essence //. 2019. No. 14. Pp. 114-122.

[6] Lun'kin A.N. Human Resources Potential of Educational Organizations: Economic and Social Management Issues // Professional Education and Society. 2020. No. 3 (35). Pp. 108-119.



ЮРКОМПАНИ
www.law-books.ru

Юридическое издательство «ЮРКОМПАНИ»
издает научные журналы:

- Научно-правовой журнал «Образование и право», рекомендованный ВАК Министерства науки и высшего образования России (специальности 12.00.01, 12.00.02), выходит 1 раз в месяц.
- Научно-правовой журнал «Право и жизнь», рецензируемый (РИНЦ, E-Library), выходит 1 раз в 3 месяца.