

The stages of sourcing and selection of the Russian and foreign teaching staff for Master's programs

Nuzhina N. (Russian Federation)

Этапы поиска и отбора российских и зарубежных преподавательских кадров для магистерских программ

Нужина Н. И. (Российская Федерация)

*Нужина Наталья Игоревна / Nuzhina Nataliia Igorevna – студент,
кафедра управления образованием, психологический факультет,
Национальный исследовательский Томский государственный университет, г. Томск*

Аннотация: статья является результатом анализа процесса рекрутинга в российских и зарубежных вузах. Выявлены этапы поиска и отбора преподавательских кадров для магистерских программ, раскрыто их содержание.

Abstract: the article is the result of analysis of the recruitment process in the Russian and foreign universities. It determines the stages of sourcing and selection of teaching staff for Master's programs, and it discloses their content.

Ключевые слова: поиск преподавательских кадров, отбор преподавательских кадров.

Keywords: sourcing of teaching staff, selection of teaching staff.

Как показал анализ сайтов ведущих зарубежных и российских вузов [1], поиск зарубежных преподавательских кадров базируется на развитии академических и научных контактов вузов. В этом случае вопрос поиска зарубежных кадров для участия в магистерской программе приобретает более широкий характер – поиска зарубежного партнера для развития и диверсификации исследовательской деятельности в рамках международной лаборатории.

В результате проведенного исследования лучшего мирового опыта и практики создания и внедрения вузами магистерских программ были выявлены этапы поиска и отбора российских и зарубежных преподавательских кадров.

Первый этап условно можно назвать «Сбор заявок от структурных подразделений университета (вуза) на поиск российских и зарубежных преподавательских кадров и объявление конкурса на вакантное место». Этап состоит из следующих мероприятий:

1. Составление профиля должности российского или зарубежного преподавателя руководителем магистерской программы. Профиль должности включает в себя:

- Цель найма (для решения какой задачи он принимается на работу, связана с содержанием и задачами магистерской программы).
- Обязанности.
- Требования: профессиональные (образование, сертификаты, наличие контактов), личностные.
- Условия работы (оклад, социальный пакет, система премирования, особые условия для российского или зарубежного преподавателя).

2. Разработка критериев поиска и отбора кандидатов руководителем магистерской программы.

3. Анализ международных ресурсов для поиска и привлечения российских и зарубежных преподавательских кадров и составление списка площадок, которые подходят для размещения вакансий.

4. Размещение вакансий на международных ресурсах для поиска и привлечения российских и зарубежных преподавательских кадров. Кроме того, может быть создана собственная система e-recruitment или раздел на англоязычной версии сайта университета, который будет выполнять следующие задачи:

- создание бренда университета как привлекательного работодателя;
- информационная площадка для кандидатов на вакантные позиции;
- возможность отправки заявок и документов кандидатов на понравившиеся вакансии преподавательских кадров университета;
- возможность обратной связи заинтересовавшимся кандидатам на вакансии преподавательских кадров университета.

5. Приём документов, поступивших от кандидатов на вакантные позиции преподавателей. Приём документов и проверка их полноты должна проводиться специальной экспертной комиссией.

6. Создание и ведение базы откликов на вакансии от российских и зарубежных преподавательских кадров.

Следующий этап называется «Экспертиза документов и отбор кандидатов на вакансии преподавателей», который состоит из следующих мероприятий:

1. Отправка документов отобранных кандидатов руководителям, от имени которых были поданы заявки на позиции преподавателей, для ознакомления и выбора кандидатов.

2. Подготовка и проведение экспертизы документов, полученных от кандидатов на позиции преподавателей университета, по заранее разработанным критериям.

3. Подготовка документов и сметы, проведение заседания совещательного органа, который принимает решение о приёме кандидата.

4. Переговоры с отобранными кандидатами, делаются официальные предложения о работе. Кандидатам, которые не прошли отбор, отправляются информационные письма.

Каждый привлеченный преподаватель проходит ежегодную оценку согласно ключевым показателям эффективности преподавателя. Руководители магистерских программ и экспертные советы по направлениям образовательной деятельности ведут мониторинг выполнения показателей привлеченных преподавателей.

Для успешной деятельности в этом направлении необходима глубокая проработка нормативно-правовой базы рекрутинга, найма и сопровождения российских и зарубежных специалистов-преподавателей, которая включает в себя форму заявки от руководителей магистерских программ на учреждение позиции российских и зарубежных специалистов-преподавателей, Регламент проведения экспертизы заявок по конкурсу преподавательских кадров университета, форму трудового договора, заключаемого с российскими и зарубежными преподавательскими кадрами.

Рассмотренные нами этапы могут послужить основой для формирования системы рекрутинга российских и зарубежных специалистов-преподавателей в образовательных организациях.

Литература

1. QS Quacquarelli Symonds Limited // [Электронный ресурс], 1994 – 2015. URL: <http://www.topuniversities.com/> (дата обращения 17.02.2016).
2. Конкурс как процедура отбора кандидатов на работу // [Электронный ресурс] PRO-personal.ru: сайт для специалистов по кадрам и управлению персоналом. – 2010 – 2016. URL: <http://www.pro-personal.ru/article/463638-vnimanie-konkurs-> (дата обращения 16.02.2016).