

**РЕЦЕНЗИЯ НА МОНОГРАФИЮ ЗИНОВЬЕВА Ф. В., ДУДКО В. А.  
«РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НАУЧНОЙ ШКОЛЫ»**

*Вельгош Н. З.*

*Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского, Симферополь, Российская Федерация*

*E-mail: nvelgosh@mail.ru*

В представленной на рецензию монографии Зиновьева Ф. В., Дудко В. А. рассматривается развитие кадрового потенциала на примере одной из региональных научных школ, а также практика деятельности научного коллектива не только предшествующих поколений, но и современной практики.

**Ключевые слова:** Зиновьев Ф. В., Дудко В. А., научная школа, кадровый потенциал.

**ВВЕДЕНИЕ**

Решение проблем эффективного развития кадрового потенциала в настоящее время представляет особую ценность в контексте высокой неопределённости внешней среды, динамического развития экономики, ускорения технологического прогресса и минимизации рисков в целях повышения конкурентоспособности кадров на всех уровнях управления, а тем более в сфере научной деятельности. Именно поэтому данная проблема является объектом пристального внимания исследователей.

Существует определённая потребность в научной базе: в теории и методологии деятельности научных школ. Но, к сожалению, о научных школах и их положительном опыте рассказывается лишь в историческом плане, а опыт современных школ практически не рассматривается. А если и говорится, то речь идёт лишь о школах, которые сложились в мегаполисах, в крупных ведущих вузах. О школах, действующих длительное время, в том числе успешно функционирующих в настоящее время на региональном уровне, речи практически нет.

В этом отношении представленная монография о развитии кадрового потенциала на примере одной из региональных научных школ представляет интерес, так как в ней рассматривается практика деятельности научного коллектива не только предшествующих поколений, но и современной практики. Авторы по этой теме в течение нескольких лет опубликовали ряд статей, в которых рассмотрены различные аспекты развития кадрового потенциала авторской региональной научной школы, а затем обобщили результаты исследования в представленной монографии.

**ОСНОВНОЙ МАТЕРИАЛ**

Потенциал кафедры – это интегральное отображение текущих и будущих возможностей трансформировать наличные ресурсы в эффективную научно-образовательную деятельность и, как следствие, удовлетворять интересы рынка труда и общества. Потенциал кафедры предопределяет уровень её развития и перспективы деятельности. Жизненный цикл кафедры определяет уровень её развития, а сфера деятельности формирует специфику трудовой культуры. Влияние уровня квалификации сотрудников проявляется в том, насколько возможен творческий подход

и инициатива с их стороны. Если персонал не понимает и не принимает целей руководителя, то «прививаемая» культура (профессиональная, организационная, управленческая, педагогическая, правовая, этическая, нравственная) останется только декларируемой, а истинная культура будет иной.

Конкурентоспособность представителей научной школы определяется эффективностью использования трудовых, материальных, финансовых ресурсов. Особенно важным является учёт интеллектуальных, инвестиционных, инновационных, предпринимательских, информационных, управленческих составляющих.

Трудовой потенциал является совокупностью способностей и возможностей персонала обеспечивать эффективную деятельность. Это уровень квалификации преподавателей, их деловые, профессиональные и педагогические способности, состояние здоровья и нравственность. Интеллектуальный потенциал – это совокупность интеллектуальных способностей, творческой активности сотрудников и непрерывного развития человеческого потенциала. Научный потенциал характеризует способность сотрудников вести научные исследования и разработки, направленные на совершенствование образовательного процесса и дифференциацию видов деятельности в соответствии с запросами региона.

В монографии эти аспекты нашли своё достойное отражение. Структура изложения подаваемого материала достаточно логична. В ней представлены и теоретические аспекты развития кадрового потенциала, и методические аспекты исследования затронутой проблемы, и практические аспекты формирования потенциала научной школы, его развития и эффективной реализации.

Особую ценность представляют предложенные авторами критерии и показатели оценки эффективности деятельности научной школы в отличие от критериев деятельности кафедры, в которых доминируют критерии образовательного процесса. Критерии оценки деятельности научной школы обычно рассматриваются в рамках кафедры, хотя её деятельность может выходить и за её пределы. Авторы иллюстрируют представленный подход к оценке результативности развития кадрового потенциала, давая конкретный цифровой материал в динамике (базовый потенциал, его развитие и эффективность реализации), на примере авторской научной школы.

## **ВЫВОДЫ**

Таким образом, представленная монография «Развитие кадрового потенциала научной школы» актуальна и будет с интересом воспринята научной общественностью. Вопросы, затронутые авторами, несомненно, важны как для опытных преподавателей, так и молодых исследователей (аспирантов, соискателей ученой степени, а также магистрантов и бакалавров).

## **Список литературы**

1. Зиновьев Ф. В., Дудко В. А. Развитие кадрового потенциала научной школы. Симферополь: ИП Бровка. 2022. 160 с.

*Статья поступила в редакцию 21.11.2022*