

**Научная статья****УДК 378.4****DOI: 10.25683/VOLBI.2025.70.1195****Timur Arsenovich Tabishev**

Candidate of Pedagogy,  
Associate Professor of the Institute of Pedagogy,  
Psychology and Sports Education,  
Kabardino-Balkarian State University named after  
Kh. M. Berbekov  
Nalchik, Russian Federation  
timur.tabishev@yandex.ru

**Тимур Арсенович Табишев**

канд. пед. наук,  
доцент института педагогики, психологии  
и физкультурно-спортивного образования,  
Кабардино-Балкарский государственный университет  
им. Х. М. Бербекова  
Нальчик, Российская Федерация  
timur.tabishev@yandex.ru

**Ooriah Shivanand**

Postgraduate of the Institute of Pedagogy, Psychology  
and Sports Education,  
field of training 44.06.01 — Education and Pedagogical Sciences,  
scientific specialty 5.8.1 — General Pedagogy,  
History of Pedagogy and Education,  
Kabardino-Balkarian State University named after  
Kh. M. Berbekov  
Nalchik, Russian Federation  
mfd555@yandex.ru

**Шивананд Уриа**

аспирант института педагогики, психологии  
и физкультурно-спортивного образования,  
направление подготовки 44.06.01 — Образование  
и педагогические науки, научная специальность 5.8.1 —  
Общая педагогика, история педагогики и образования,  
Кабардино-Балкарский государственный университет  
им. Х. М. Бербекова  
Нальчик, Российская Федерация  
mfd555@yandex.ru

## **О НЕКОТОРЫХ ОСОБЕННОСТЯХ ЭКСПЕРТИЗЫ КАДРОВЫХ УСЛОВИЙ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И РЕСПУБЛИКЕ МАВРИКИЙ**

5.8.1 — Общая педагогика, история педагогики и образования

**Аннотация.** *Квалифицированность и профессионализм кадрового состава образовательной организации высшего образования играют ключевую роль в обеспечении качества образования и общей эффективности образовательного и научно-исследовательского процесса, а также являются важным фактором, который определяет успех (престиж) образовательной организации, продвижение её образовательных услуг и бренда на рынке труда. Вместе с тем формирование кадрового состава сопряжено с необходимостью выполнения определённых требований (как государственных, так и профессионально-общественных) и нормативов. В статье рассматриваются квалификационно-компетентностные характеристики кадровых условий реализации образовательной программы высшего образования, а также теоретические и методологические подходы к экспертизе соответствия кадрового обеспечения образовательной деятельности установленным государственным требованиям и нормативным правовым документам, таким как Трудовой кодекс РФ, Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования, профессиональный стандарт и/или Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих — со стороны российского федерального законодательства; Закон*

*об образовании в Республике Маврикий, Закон о высшем образовании 2017 г., критерии аккредитации образовательной программы Комиссии по высшему образованию (Higher Education Commission, HEC), руководство по обеспечению качества образовательной программы (Guidelines for Quality Assurance of Programmes, QAP) — со стороны законодательства Республики Маврикий. Приведён сравнительный анализ сопряжения и указания отличительных особенностей оценки и аудита профессорско-преподавательского состава и/или научно-педагогических работников в России и Маврикий при проведении аккредитационных и контрольно-надзорных процедур. Некоторые критерии и показатели проанализированы с позиции их соотнесения с Европейскими стандартами и рекомендациями ESG.*

**Ключевые слова:** *квалификационно-компетентностная кадровая модель, образовательная организация высшего образования, профессорско-преподавательский состав, научно-педагогические работники, профессиональный стандарт, квалификационный справочник, аккредитационные показатели, государственные и профессионально-общественные требования и нормативы, международная аккредитация, стандарты гарантии качества образования, кадровые условия реализации образовательной программы*

**Для цитирования:** Табишев Т. А., Уриа Ш. О некоторых особенностях экспертизы кадровых условий реализации образовательных программ высшего образования в Российской Федерации и Республике Маврикий // Бизнес. Образование. Право. 2025. № 1(70). С. 335—341. DOI: 10.25683/VOLBI.2025.70.1195.

## ON SOME PECULIARITIES OF THE EXPERTISE OF PERSONNEL CONDITIONS FOR THE IMPLEMENTATION OF EDUCATIONAL PROGRAMS OF HIGHER EDUCATION IN THE RUSSIAN FEDERATION AND THE REPUBLIC OF MAURITIUS

5.8.1 — General pedagogy, history of pedagogy and education

**Abstract.** *Qualification and professionalism of the staff of an educational organization of higher education play a major role in ensuring the quality of education and overall effectiveness of the educational and research process, and is also an important factor that determines the success (prestige) of the educational organization, promotion of its educational services and brand in the labor market. At the same time, the formation of staffing is associated with the need to fulfill certain requirements (both state and professional and public) and standards. The article considers qualification and competence characteristics of staffing conditions for the implementation of educational program of higher education, as well as theoretical and methodological approaches to the examination of compliance of staffing of educational activities with the established state requirements and regulatory legal documents, such as the Labor Code of the Russian Federation, the Federal Law On Education in the Russian Federation, the federal state educational standard of higher education, professional standard and (or) the Unified Qualification Directory of Positions of Managers, Specialists*

*and Employees from the Russian federal legislation; the Law on Education in the Republic of Mauritius, the Higher Education Act 2017, the Higher Education Commission (HEC), Guidelines for Quality Assurance of Programmes (GOAP) by Mauritius federal legislation. The paper presents a comparative analysis of the interface and indication of the distinctive features of assessment and audit of teaching staff and (or) scientific and pedagogical staff in Russia and Mauritius during accreditation and supervisory procedures. Some criteria and indicators are analysed in terms of their correlation with European standards and ESG recommendations.*

**Keywords:** *qualification-competence staff model, educational organization of higher education, teaching staff, scientific and pedagogical staff, professional standard, qualification guide, accreditation indicators, state and professional-public requirements and normative standards, international accreditation, standards of quality assurance of education, staff conditions of educational program implementation*

**For citation:** Tabishev T. A., Ooriah S. On some peculiarities of the expertise of personnel conditions for the implementation of educational programs of higher education in the Russian Federation and the Republic of Mauritius. *Biznes. Obrazovanie. Pravo = Business. Education. Law.* 2025;1(70):335—341. DOI: 10.25683/VOLBI.2025.70.1195.

### Введение

**Актуальность** рассмотрения вопросов оценки и экспертизы кадровых условий реализации образовательной программы высшего образования (далее — ОП ВО) связана с тем, что кадровое обеспечение образовательной деятельности является одним из ведущих позиций в общей системе гарантии качества высшего образования любого государства. Оценка и экспертиза профессорско-преподавательского состава (далее — ППС) и/или научно-педагогических работников (далее — ННР) основана на всестороннем анализе их работы (деятельности), с целью определения соответствия занимаемым ими должностям и возможностей для эффективного использования их профессиональных качеств (компетенций) в учебно-образовательном процессе. От качества кадрового потенциала зависит, насколько эффективно образовательная организация высшего образования (далее — ОО ВО) сможет достигать своих целей, решать задачи и конкурировать на научно-образовательной арене. Именно поэтому данный показатель заложен в следующие основополагающие и системообразующие документы:

- Государственная программа «*Научно-технологическое развитие Российской Федерации*», где одним из основных способов (11 приоритетных направлений) эффективного решения задач Программы выступает позиция «*кадры и человеческий капитал* — создание возможностей для выявления талантливой молодежи в области науки, технологий, инноваций и развитие интеллектуального потенциала страны». В соответствии с приведёнными в документе данными, на сегодняшний день Российская Федерация занимает 6-е место в рейтинге по численности исследователей с полной занятостью, уступая Китаю, США, Японии, Германии и Южной Корее. При этом по показателю плотности высоко-

квалифицированных кадров в экономике Россия находится на 30-м месте, что свидетельствует о неблагоприятной ситуации с кадровым обеспечением различных отраслей экономики (расчёт производится на 10 тыс. работающих в экономике). Также проблемы наблюдаются в возрастном распределении кадрового состава: более 25 % — это лица старше 60 лет, 17 % — это лица до 29 лет.

- Федеральный проект «*Развитие человеческого капитала в интересах регионов, отраслей и сектора исследований и разработок*», в котором практически все пункты отражают необходимость подготовки и воспроизводства трудового кадрового потенциала (одна из ключевых позиций: «*Для воспроизводства трудоспособного населения, имеющего высшее образование, и сохранения удельного веса высококвалифицированных кадров, сравнимого со странами-лидерами, необходимо обеспечить гарантированную возможность не менее 50 % выпускникам школ получить высшее образование в очной форме*»).

- *Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих* (далее — ЕКС), призванный «обеспечить рациональное разделение труда, создать действенный механизм разграничения функций, полномочий и ответственности, чёткую регламентацию трудовой деятельности работников в современных условиях развития рыночных отношений».

Изучение указанных документов отражает, что обсуждение данной проблематики целесообразно начинать с методологических основ проектирования и оценки квалификационно-компетентностной кадровой модели ОО ВО и анализа государственной, профессионально-общественной и международной регламентации образовательной деятельности. Группа зарубежных исследователей из Малайзии и автор данного исследования [1; 2] исходят из позиции,

что кадровое обеспечение образовательной деятельности — это один из основополагающих аспектов достижения высокого качества университетского образования. При этом данная позиция сохраняется, по их мнению, в процедурах как внешней, так и внутренней системы оценки качества образования, рассматривая кадровый потенциал образовательной организации с квалификационной стороны. Некоторые зарубежные и национальные исследователи в области образования [3—13] также указывают на беспорную важность квалифицированного кадрового персонала (ППС, НПП) и их понимания концепта «качество образования». Такой персонал является ключевым элементом в формировании системы обеспечения качества и общей культуры качества любой образовательной организации. Без глубокого понимания научно-педагогическим составом сущности и критериев качества образования невозможно разработать эффективные стратегии, внедрить необходимые механизмы контроля и достичь поставленных целей в области качества. Квалифицированные педагоги не только осуществляют образовательный процесс, но и активно участвуют в его совершенствовании, вносят свой вклад в развитие системы обеспечения качества на всех её уровнях. Вместе с тем требования федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (далее — ФГОС ВО) ориентированы как на компетентностную модель выпускника — знания, навыки, умения и опыт деятельности будущего специалиста, так и на его профессиональные качества — квалификацию.

С. А. Агапцов в своем исследовании [14] подчеркивает высокую роль профессиональной подготовки квалифицированных кадров для инновационного развития российской экономики. Он справедливо указывает на существенный разрыв между содержанием образования и требованиями рынка труда как на основную проблему. Этот разрыв, по сути, является прямым отражением недостатков в качестве образования, что негативно сказывается на конкурентоспособности национальной экономики и препятствует её инновационному развитию. В итоге выпускники, не обладающие актуальными навыками и знаниями, востребованными работодателями, впоследствии не могут эффективно внедрять инновации и обеспечивать экономический рост.

Следует отметить, что в современных образовательных программах высшего и дополнительного образования, на основании положений ФГОС ВО и норм профессиональных стандартов, наблюдается механизм связи между компетентностной моделью будущего выпускника и квалификационными характеристиками будущего работника. Указанные выше исследователи также указывают на то, что без соответствующего кадрового обеспечения образовательной деятельности практически невозможно построение полноценной системы обеспечения качества образования, однако ими чётко не отражены взаимосвязи и зависимости квалификационной и компетентностной моделей будущего специалиста, в т. ч. будущего преподавателя высшей школы, что свидетельствует о некотором формальном подходе, недостаточной **изученности и проработанности рассматриваемой проблемы.**

В то время как ФГОС ВО аккумулируют в себе ориентир на компетенции и квалификацию выпускников, исследователи в основном отражают особенности и характеристики только компетентностной модели выпускников, тогда как кадровое обеспечение образовательной деятельности должно базироваться на интеграции этих двух направлений —

*компетентностно-квалификационной модели*, как отражающей требования ФГОС ВО, так и содержащей в полной мере трудовые функции профессиональных стандартов. В связи с разнообразием исследовательских запросов (как со стороны государства, так и от общества и академического сообщества) и теоретико-методологических подходов, используемых при формировании национальных систем обеспечения качества, включая разработку эффективной кадровой политики, возникла необходимость и **целесообразность разработки темы.**

Действующая нормативно-правовая база (федеральная, локальная) и тренды по интернационализации и глобализации образования обуславливают актуальность данного исследования, поскольку отражает сравнительно-сопоставительный анализ отношения государства и общества (в данном случае Российской Федерации и Республики Маврикий) к показателю «кадровое обеспечение образовательной деятельности», а также указывает на качественные и количественные требования к ППС (НПП) ОО ВО этих стран при осуществлении процедур их оценки (аудита, лицензирования, аккредитации, контроля, надзора).

**Цель исследования** — сравнительный анализ и изучение особенностей экспертизы кадровых условий реализации образовательных программ высшего образования в Российской Федерации и Республике Маврикий.

**Задачи исследования:**

- определить нормативно-правовое поле, которое определяет особенности оценки кадрового обеспечения образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования;

- провести сравнительный анализ требований к кадровому обеспечению образовательной деятельности в законодательстве Российской Федерации и Республики Маврикий.

**Научная новизна** данной работы состоит в обосновании авторского взгляда на необходимость сравнительного анализа и изучения особенностей экспертизы кадровых условий реализации образовательных программ высшего образования в Российской Федерации и Республике Маврикий как аспекта дальнейшего развития процессов интернационализации и глобализации образования, а также путей совершенствования качества образования.

**Теоретическая значимость** работы выражается в изучении и выделении особенностей экспертизы и оценки кадровых условий реализации образовательных программ высшего образования в Российской Федерации и Республике Маврикий.

**Практическая значимость** проведённого исследования заключается в том, что полученные результаты могут быть использованы в процессе трансформации и совершенствования национальных систем оценки и регламентации образовательной деятельности с целью их сравнительно-сопоставительного анализа и соотнесения с международными стандартами качества образования, такими как *Guidelines of Good Practice (GGP)*, *Chiba Principles, Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG)*, *The World Federation for Medical Education Standards*, и национальными образовательными системами, действующим на территории расположения организации образования (например, аккредитационные показатели по образовательным программам высшего образования и *Guidelines for Quality Assurance of Programmes* в Республике Маврикий).

Методологической основой исследования являются общенаучные (сравнение, анализ, синтез) и специальные (организационный, системный и структурно-функциональный подходы) методы исследования, позволяющие изучить особенности осуществления экспертизы кадрового обеспечения образовательной деятельности в Российской Федерации и Республике Маврикий и провести их сравнительно-сопоставительный анализ.

### Основная часть

На государственном уровне, в п. 21 ст. 2 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее — ФЗ об образовании в РФ), «педагогический работник» определяется как «физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности». А в ст. 50 ФЗ об образовании в РФ уже конкретно характеризуется структура понятия «научно-педагогические работники»: **«В организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ работников и научных работников, которые относятся к научно-педагогическим работникам. Педагогические работники относятся к профессорско-преподавательскому составу указанных организаций».**

При проведении аккредитационных экспертиз содержания и качества подготовки обучающихся по образовательным программам высшего образования — программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры оценка кадровых условий осуществления образовательной деятельности отсылается к соответствующему пункту ФГОС ВО в соответствии с *приказом Минобрнауки России от 18 апреля 2023 г. № 409 «Об утверждении аккредитационных показателей по образовательным программам высшего образования, методики расчёта и применения аккредитационных показателей по образовательным программам высшего образования»* (п. 3 и 4 приложения 1).

Если оценивать значимость данных аккредитационных показателей относительно ППС (НПП) в общей системе аккредитационных показателей, то можно заключить, что при соблюдении нормативов по кадровому обеспечению образовательной деятельности, например, по программам магистратуры, ОО ВО может получить около трети возможного количества баллов по результатам экспертизы: 40 баллов из 145 возможных баллов (≈30 %).

Указанные аккредитационные показатели, ссылающиеся на конкретные пункты ФГОС ВО, служат для экспертов (экспертных организаций) инструментом проверки соответствия образовательной программы установленным требованиям, позволяют сопоставить фактические результаты деятельности образовательной организации с нормативными требованиями, указанными в ФГОС ВО, например, по направлению подготовки 44.04.01 «Педагогическое образование» это п. 4.4.5 подраздела 4.4 «Требования к кадровым условиям реализации программы магистратуры» раздела IV «Требования к условиям реализации программы магистратуры», где зафиксировано следующее минимальное требование относительно острепенённости НПП, обязательное к выполнению образовательными организациями,

осуществляющими образовательную деятельность по данному направлению подготовки: **«Не менее 70 % численности педагогических работников Организации и лиц, привлекаемых к образовательной деятельности Организации на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведённого к целочисленным значениям), должны иметь учёную степень (в том числе учёную степень, полученную в иностранном государстве и признаваемую в Российской Федерации) и (или) учёное звание (в том числе учёное звание, полученное в иностранном государстве и признаваемое в Российской Федерации)».**

При этом следует отметить, что раздел IV «Требования к условиям реализации программы магистратуры» содержит требования к качественным и количественным характеристикам ППС (НПП): п. 4.4.1—4.4.2, 4.4.6 (качественные аспекты), п. 4.4.3—4.4.5 (количественные аспекты).

Аналогично, показатель кадрового обеспечения образовательной деятельности по программам высшего образования является весомым и в маврикийской системе оценки качества образования, которая включена в англо-саксонскую образовательную ветвь. Это означает, что Маврикий привержен европейским принципам гарантии качества образования. в частности стандартам ESG, которые органично вплетены в Африканскую систему обеспечения качества высшего образования (*African Standards and Guidelines for Quality Assurance in Higher Education, ASG-QA*). Аккредитационная экспертиза качества кадрового состава в англосаксонской системе образования имеет ряд особенностей, отличающих её от систем других стран. К ним, в первую очередь, относится фокусирование экспертизы на компетенциях и результатах. Вместо формального перечисления квалификаций и стажа, акцент здесь делается на демонстрации компетенций преподавателей и их влияние на результаты обучения студентов. Экспертиза направлена на выявление того, насколько эффективно преподаватели готовят студентов к будущей профессиональной деятельности и достижению заявленных образовательных целей. Это оценивается через анализ учебно-методических материалов, методик и технологий обучения, результатов обучения студентов (например, успеваемость, отзывы работодателей), а также через интервью с ППС и наблюдение за ходом учебного процесса в период прохождения аккредитационной экспертизы. Как и в российской системе, постоянное профессиональное развитие преподавательского состава рассматривается как важный фактор. Экспертиза оценивает наличие планов профессионального развития, участие в конференциях, семинарах, получение грантов на исследования, публикационную активность, и другие формы повышения квалификации. Следует отметить, что в маврикийской системе оценки при экспертизе профессионального роста педагогов высшей школы акцент делается не только на факте прохождения курсов и их количестве, но и на их связь с образовательным процессом, совершенствованием качества преподавания, формировании устойчивых результатов обучения.

Как было отмечено выше, большинство зарубежных аккредитационных агентств часто используют метод интервью и собеседования с кадровым составом ОО ВО, посещение учебных занятий, когда другие специалисты в данной области (из других национальных и зарубежных университетов) оценивают качество деятельности, осуществляемой НПП и административно-управленческим персоналом. Это обеспечивает объективность и независимость внешней оценки.

В целом, аккредитационная экспертиза качества кадрового состава в англосаксонской системе образования ориентирована на оценку не только формальных квалификаций, но и реального вклада преподавателей в учебный процесс и достижение образовательных целей, с акцентом на постоянное совершенствование и связь с потребностями рынка труда.

Маврикийское федеральное образовательное законодательство (которое включает Общий национальный Закон об образовании и отдельно Закон о высшем образовании в Республике Маврикий) закрепляет аналогичные требования к кадровому обеспечению образовательной деятельности и выделяет договорные отношения с категорией «*teaching staff*» в понимании «научно-педагогические работники», указывая в правовой методологической трактовке как на их квалификационно-компетентностные характеристики, так и на условия, предоставляемые ОО ВО для организации указанными работниками эффективной деятельности.

В критерии 6 «*Staff Resources and Ancillary*» руководства по обеспечению качества Комиссии по высшему образованию Маврикия (*Higher Education Commission, HEC*) обозначены, например, следующие положения (авторский перевод):

- имеющегося штата сотрудников, как преподавателей, так и административных работников, должно быть достаточно и в профессиональном и в квалификационном плане, для достижения целей образовательной программы;

- преподавательский состав полностью соответствует образовательной программе по сочетанию квалификации, профессионализма, имеющихся навыков, опыта, способностей, возраста, статуса;

- имеется адекватная поддержка в виде библиотеки (информационно-коммуникационного обеспечения), материально-технического обеспечения, административно-управленческих и студенческих служб, укомплектованности кадрами и т. д.;

- кадровые ресурсы эффективно распределены: роли и отношения четко определены и понятны; обязанности распределены в соответствии с квалификацией, опытом и способностями; предусмотрены возможности для пересмотра, консультаций и перераспределения и т. д.;

- потребности в развитии персонала систематически выявляются с учётом индивидуальных стремлений, программы и институциональных требований;

- всем сотрудникам, как академическим, так и неакадемическим, предоставляется возможность для профессионального развития, соответствующего выявленным потребностям: вводное обучение, повышение квалификации, стажировки, консультации, научные исследования и другие мероприятия, при этом им оказывается необходимая поддержка.

Указанные квалификационно-компетентностные характеристики относительно кадрового обеспечения образовательной деятельности Комиссии по высшему образованию интегрированы также и в российский образовательный законодательстве. В силу самой сущности регламентации образовательной деятельности в Российской Федерации они представлены в нескольких документах федерального уровня, как по части государственной аккредитации, так и в других процедурах государственной регламентации образовательной деятельности, а также в общем нормативно-правовом обеспечении по организации и осуществлению образовательной деятельности.

Например, конкретные требования к должностям ППС (старшего преподавателя, доцента, профессора и др.) отражены в ЕКС, на который ссылаются профессиональные стандарты, ФГОС ВО и контрольно-надзорные и аккредитационные процедуры в сфере образования. Данные требования учитываются и при стратегическом планировании самой ОО ВО, поскольку для реализации своей миссии и политики в области обеспечения качества организациям образования необходимо следовать указанным нормативам в части планирования и реализации кадровой политики.

### Выводы

Кадровая политика в современном университете, будь он российским или маврикийским, играет ключевую роль в обеспечении его эффективного функционирования и конкурентоспособности. Она включает в себя привлечение, отбор, обучение и развитие преподавателей и административного персонала, что, в свою очередь, непосредственно влияет на качество образования и научные исследования. Подходы образовательного законодательства Российской Федерации и Республики Маврикий в части оценки и экспертизы кадрового обеспечения образовательной деятельности сходятся в основополагающих аспектах.

Во-первых, профессионализм и компетентность кадров обеспечивают высокий уровень преподавания и подготовки студентов, что является основным приоритетом любого высшего учебного заведения. Квалифицированные специалисты способны внедрять современные образовательные методы и технологии, способствуя созданию инновационной образовательной среды.

Во-вторых, грамотно выстроенная кадровая политика способствует повышению мотивации и удовлетворённости сотрудников, что, в свою очередь, влияет на их продуктивность и лояльность к университету. Открытые возможности для карьерного роста, системы оценки и надлежащая поддержка способствуют формированию позитивного климата внутри коллектива.

В-третьих, кадровая политика помогает университетам адаптироваться к изменениям в образовательной среде и внешней среде в целом. Учитывая быстро меняющийся рынок труда и технологические новшества, университеты должны иметь возможность быстро реагировать на вызовы и обновлять свои кадровые ресурсы.

При всём соответствии особенностей экспертизы кадровых условий реализации ОП ВО, следует отметить, что подобная оценка в маврикийской системе гарантии качества осуществляется в рамках единой аккредитационной экспертизы, тогда как российская национальная система в рамках государственной регламентации образовательной деятельности использует несколько процедур: аккредитации разных статусов, контроль-надзор, независимая оценка качества. И каждая из этих процедур высвечивает соответствие/несоответствие определённым законодательным актам. Здесь, на наш взгляд, имеются заделы в сторону совершенствования экспертизы в России.

Экспертиза кадрового обеспечения образовательной деятельности представляет собой комплексный процесс оценки квалификации, профессиональной подготовки и соответствия кадров образовательных учреждений актуальным требованиям и стандартам. Этот процесс включает в себя несколько ключевых аспектов: анализ квалификаций ППС (НПР), оценка их педагогических навыков, методической подготовки и опыта работы, соответствие установленным

требованиям и нормативам, участие в научно-образовательных мероприятиях и научно-исследовательских проектах, опросы и интервью об удовлетворённости сотрудников условиями труда, карьерными перспективами и общим климатом в коллективе.

Что немаловажно, качественное кадровое обеспечение непосредственно влияет на результаты образовательной деятельности, включая успеваемость студентов, их участие в научно-образовательных проектах и конкурсах. Экспертиза помогает выявить зависимости между качеством кадров и образовательными результатами.

Таким образом, кадровая политика не просто необходима, она является основой для формирования успешного университета, который способен готовить высококвалифицированных специалистов, отвечающих требованиям современного общества. Здесь органично вплетается известный слоган «Кадры решают всё!», значение которого в отноше-

ние кадрового обеспечения образовательной деятельности образовательной организации вполне успешно раскрыли в своём исследовании Е. В. Вашурина, Я. Ш. Евдокимова, М. Н. Овчинников [15]. Успешная реализация кадровой политики приводит к повышению репутации ОО ВО и его привлекательности для заинтересованных лиц и обучающихся, что, в конечном итоге, сказывается на реализации его приоритетных направлений деятельности. Экспертиза кадрового обеспечения образовательной деятельности является важным инструментом для повышения качества образования и оптимизации работы образовательных учреждений. Она позволяет выявить недостатки в кадровой структуре, улучшить условия труда и создать более продуктивную образовательную среду. При этом внедрение рекомендаций, полученных в ходе экспертизы, способствует достижению стратегических целей образовательного учреждения и повышению его конкурентоспособности на рынке образовательных услуг.

### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Implementation of quality assurance in public higher education institutions: University of Malaya experience / M. K. Shuib, S. N. A. S. Zamri, R. Abdullah et al. 2007. 11 p. URL: <https://core.ac.uk/download/162007594.pdf> (дата обращения: 01.07.2024).
2. Efremova N., Tabishev T. International criteria for assessment of accreditation of educational activities // *E3S Web of Conferences*. 2020. Vol. 210. Art. 18070. DOI: 10.1051/e3sconf/202021018070.
3. Newton J. Feeding the Beast or Improving Quality?: Academics' perceptions of quality assurance and quality monitoring // *Quality in Higher Education*. 2000. Vol. 6. Iss. 2. Pp. 153—163. DOI: 10.1080/713692740.
4. Cardoso S., Rosa M. J., Stensaker B. Why is quality in higher education not achieved? The view of academics // *Assessment & Evaluation in Higher Education*. 2015. Vol. 41. Iss. 6. Pp. 950—965. DOI: 10.1080/02602938.2015.1052775.
5. Измайлова М. А., Корнева Е. Ю., Маколов В. И., Салимова Т. А. Механизмы и процедуры обеспечения качества в высшем образовании в контексте реализации европейских подходов // *Интеграция образования*. 2020. Т. 24. № 3. С. 377—395. DOI: 10.15507/1991-9468.100.024.202003.377-395.
6. Байденко В. И., Селезнева Н. А. Обеспечение качества высшего образования: современный опыт (статья 2) // *Высшее образование в России*. 2017. № 11. С. 122—135.
7. Лазарев Г. И., Мартыненко О. О., Лазарев И. Г. Новые стратегии вуза в развитии кадрового потенциала // *Университетское управление: практика и анализ*. 2015. № 1(95). С. 53—63.
8. Минева О. К., Полянская Э. В. Современные подходы к формированию повестки кадровой политики университета будущего // *Человеческий, производственный и сервисный потенциал экономики: глобальные тренды и локальные практики : материалы всерос. науч.-практ. конф. Саратов : КУБиК, 2021. С. 196—203.*
9. Другова Е. А., Плешкевич И. Б. Кадровая политика как ключевой ресурс глобальной конкурентоспособности университета: кейс Тюменского государственного университета // *Вестник Томского государственного университета*. История. 2021. № 70. С. 170—179. DOI: 10.17223/19988613/70/23.
10. Новопашина Л. А. Профессиональные ориентиры преподавателей педагогического вуза // *Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В. П. Астафьева*. 2020. № 1(51). С. 114—129. DOI: 10.25146/1995-0861-2020-51-1-189.
11. Богуславский М. В., Ладыец Н. В., Санникова О. В., Неборский Е. В. Взаимодействие университета с региональными субъектами в оценках профессорско-преподавательского состава // *Высшее образование в России*. 2020. Т. 29. № 4. С. 40—49. DOI: 10.31992/0869-3617-2020-29-4-40-49.
12. Новоселова О. В., Соловова Н. В. Социально-экономическая эффективность формирования системы кадрового резерва профессорско-преподавательского состава в образовательных организациях высшего образования // *Вестник Самарского университета. Экономика и управление*. 2017. Т. 8. № 2. С. 36—41.
13. Голева Е. В. Нормы труда преподавателей высшей школы // *Бизнес. Образование. Право*. 2022. № 1(58). С. 63—67. DOI: 10.25683/VOLBI.2022.58.127.
14. Агапцов С. А. Вопросы подготовки кадров в системе образования для инновационного развития экономики России // *Бизнес. Образование. Право*. 2011. № 2(15). С. 20—23.
15. Вашурина Е. В., Евдокимова Я. Ш., Овчинников М. Н. О некоторых подходах к разработке типологии российских вузов // *Университетское управление: практика и анализ*. 2014. № 4—5(92—93). С. 21—27.

### REFERENCES

1. Shuib M. K., Zamri S. N. A. S., Abdullah R. et al. Implementation of quality assurance in public higher education institutions: University of Malaya experience. 2007. 11 p. URL: <https://core.ac.uk/download/162007594.pdf> (accessed: 01.07.2024).
2. Efremova N., Tabishev T. International criteria for assessment of accreditation of educational activities. *E3S Web of Conferences*. 2020;210:18070. DOI: 10.1051/e3sconf/202021018070.
3. Newton J. Feeding the Beast or Improving Quality?: Academics' perceptions of quality assurance and quality monitoring. *Quality in Higher Education*. 2000;6(2):153—163. DOI: 10.1080/713692740.

4. Cardoso S., Rosa M. J., Stensaker B. Why is quality in higher education not achieved? The view of academics. *Assessment & Evaluation in Higher Education*. 2015;41(6):950—965. DOI: 10.1080/02602938.2015.1052775.
5. Izmailova M. A., Korneva E. Yu., Makolov V. I., Salimova T. A. Quality Assurance in Higher Education in the Context of European Approaches. *Integratsiya obrazovaniya = Integration of Education*. 2020;24(3):377—395. (In Russ.) DOI: 10.15507/1991-9468.100.024.202003.377-395.
6. Baidenko V. I., Selezneva N. A. Quality assurance in higher education: up-to-date experience (paper 2). *Vyshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. 2017;11:122—135. (In Russ.)
7. Lazarev G. I., Martinenko O. O., Lazarev I. G. New strategies for the university's human resource development. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz = University Management: Practice and Analysis*. 2015;1:53—63. (In Russ.)
8. Mineva O. K., Polyanskaya E. V. Modern approaches to shaping the HR policy agenda of the university of the future. *Chelovecheskii, proizvodstvennyi i servisnyi potentsial ekonomiki: global'nye trendy i lokal'nye praktiki = Human, production and service potential of the economy: global trends and local practices. Proceedings of the all-Russian scientific and practical conference*. Saratov, KUBiK, 2021:196—203. (In Russ.)
9. Drugova E. A., Pleshkevich I. B. Personnel policy as a key resource of the university global competitiveness: a case of Tyumen State University. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Istoriya = Tomsk State University Journal of History*. 2021;70:170—179. (In Russ.) DOI: 10.17223/19988613/70/23.
10. Novopashina L. A. Teachers' professional guiding principles in pedagogical university. *Vestnik Krasnoyarskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. V. P. Astaf'eva = Bulletin of Krasnoyarsk State Pedagogical University named after V. P. Astafyev*. 2020;1(51):114—129. (In Russ.) DOI: 10.25146/1995-0861-2020-51-1-189.
11. Boguslavsky M. V., Ladyzhets N. V., Sannikova O. V., Neborsky E. V. University Interaction with Regional Subjects in the Assessments of the Faculty. *Vyshee Obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. 2020;29(4):40—49. (In Russ.) DOI: 10.31992/0869-3617-2020-29-4-40-49.
12. Novoselova O. V., Solovova N. V. Socio-economic effectiveness of the formation of the system of the personnel reserve of the teaching staff in educational organizations of higher education. *Vestnik Samarskogo universiteta. Ekonomika i upravlenie = Vestnik of Samara university. Economics and management*. 2017;8(2):36—41. (In Russ.)
13. Goleva E. V. Labor standards for university teachers. *Biznes. Obrazovanie. Pravo = Business. Education. Law*. 2022;1(58):63—67. (In Russ.) DOI: 10.25683/VOLBI.2022.58.127.
14. Agaptsov S. A. Business training in the education for innovation development of Russian economy. *Biznes. Obrazovanie. Pravo = Business. Education. Law*. 2011;2(15):20—23. (In Russ.)
15. Vashurina E. V., Evdokimova Y. S., Ovchinnikov M. N. About some approaches to the development of typology of Russian universities. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz = University Management: Practice and Analysis*. 2014;4—5(92—93):21—27. (In Russ.)

Статья поступила в редакцию 29.11.2024; одобрена после рецензирования 21.12.2024; принята к публикации 23.12.2024.  
The article was submitted 29.11.2024; approved after reviewing 21.12.2024; accepted for publication 23.12.2024.