

УДК 331.1 DOI: 10.14451/1.224.213

Повышение качества управления человеческими ресурсами в вузах России в разрезе изучения эффективности деятельности научно-педагогического состава

© 2023 Врублевская Мария Викторовна

старший преподаватель, Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, Высшая школа производственного менеджмента, Россия, Санкт-Петербург.

E-mail: vrublevskaya@spbstu.ru

Ключевые слова: человеческие ресурсы, научно-педагогический состав, высшее учебное заведение, педагогический труд.

В процессе исследования на тему повышения качества управления человеческими ресурсами в вузах России на основе научно-исследовательской и образовательной деятельности автором проведен обзор моделей управления человеческими ресурсами на примере вузов исследовательского трека программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030». Актуальность рассматриваемой темы обусловлена стремлением университетов повысить производительность труда научно-педагогического состава. Целью исследования является анализ подходов российских вузов по управлению человеческими ресурсами для достижения стратегических целей университетов РФ. Задачи исследования включают анализ стратегий вузов для развития научно-исследовательской деятельности и образования, в том числе привлечения и управления человеческими ресурсами, а также определения моделей управления человеческими ресурсами для достижения целевых моделей и показателей вузов. Результаты исследования подтверждают, что основной вектор развития высших учебных заведений направлен на улучшение качества управления человеческими ресурсами, а не только на количественный прирост числа научно-педагогических работников.

Введение

Эффективность управления образовательными организациями высшего образования напрямую зависит от выверенной стратегии развития, адекватности целевой модели и четкого планирования целевых параметров. В 2021 году

Министерство науки и высшего образования организовало беспрецедентный по своим масштабам национальный проект в перспективе до 2030 года по поддержке ведущих университетов, отвечающих определенным требованиям к вкладу в развитие системы науки и высшего

образования страны. В процессе исследования отобраны 106 вузов, ориентированных на развитие системы высшего образования и науки Российской Федерации и внедрение инновационных управленческих решений с целью повышения эффективности работы университетов, способных внести существенный вклад в социально-экономическое развитие страны и укрепление технологического суверенитета России.

В исследовании на примере вузов программы "Приоритет-2030" рассмотрены модели управления человеческими ресурсами, которые включают переход от модели управления человеческими ресурсами к модели управления человеческим капиталом. В контексте данного исследования человеческие ресурсы понимаются как трудоспособное население, являющееся материальной основой человеческого потенциала, который характеризует степень развития физических и духовных способностей человека. Человеческий капитал в данном исследовании коррелирует с понятием получения выгоды и эффективности от управления человеческими ресурсами. Он определяется как уровень образования населения, который в существенной мере влияет на его способность использовать информацию и технологию для развития и структурных преобразований экономики.

Программы развития рассматриваемых университетов предусматривают как количественные, так и качественные характеристики развития персонала.

В исследовании на тему повышения качества управления человеческими ресурсами в вузах России была поставлена задача провести анализ подходов вузов к развитию научно-исследовательской деятельности, включая привлечение и управление человеческими ресурсами для достижения целевых показателей.

В данной статье рассматриваются исходные ситуационные модели по управлению человеческими ресурсами на момент вхождения в группу «исследовательского трека» и целевые модели

по развитию кадрового состава до 2030 года. Программы развития университетов данного трека подразумевают, как правило, как количественные, так и качественные характеристики развития персонала, что позволяет говорить о намерении вузов осуществлять переход от модели управления человеческими ресурсами к модели управления человеческим капиталом.

Литературный обзор

Прежде чем перейти к оценке исходной ситуации принципов и форматов управления кадровым составом вузов программы «Приоритет-2030» нами предлагается уточнение основополагающих терминов исследования.

Предлагается зафиксировать термин «интеллектуального капитала», который был определен наиболее значимым в исследовании дефиниций данного понятия авторами СПбПУ [1], а именно данное в 1997 г. Л. Эдвинссоном определение: «информация и знания, применяемые для создания ценности».

Под термином человеческие ресурсы предлагается понимать трудоспособное население, являющееся материальной основой человеческого потенциала, который характеризует степень развития физических и духовных способностей человека.

Прежде чем рассматривать оценку качества человеческого потенциала и его развития, предлагается конкретизировать термин «человеческий капитал», который коррелирует с понятием получения выгоды и эффективности от управления человеческими ресурсами. Можно показать, что уровень образования населения в существенной мере влияет на его способность использовать информацию и технологию для развития и структурных преобразований экономики.

Можно показать, что управление человеческими ресурсами в вузе представляет собой сложную и многогранную задачу, которая включает в себя ряд научных проблем (по-разному, освещенных в научной литературе и периодической печати):

1. Мотивация и вовлеченность: Поддержание

высокого уровня мотивации и вовлеченности преподавательского состава и других сотрудников вуза является ключевым фактором успешности образовательного процесса.

2. Развитие и обучение: Необходимость постоянного обновления знаний и умений преподавателей и других сотрудников вуза в условиях быстро меняющегося образовательного и научного контекста.
3. Привлечение и удержание талантов: В условиях жесткой конкуренции за талантливых преподавателей и исследователей вузы сталкиваются с проблемой привлечения и удержания квалифицированных специалистов.
4. Управление производительностью: Оценка и управление производительностью преподавателей и исследователей является сложной задачей, требующей разработки эффективных метрик и систем оценки.
5. Адаптация к цифровой трансформации: В условиях цифровой трансформации вузы сталкиваются с необходимостью адаптации своих систем управления человеческими ресурсами к новым технологиям и подходам.
6. Управление изменениями: в условиях постоянных изменений в образовательной политике и практике вузы сталкиваются с проблемой управления изменениями и поддержания гибкости своих систем управления человеческими ресурсами.

Рост качества человеческого капитала и достижение прогресса возможны за счет совершенствования принципов управления и создания условий для развития сотрудников. Внедрение профессиональных стандартов в практику управления персоналом вуза может способствовать повышению квалификации работников, оптимизации процессов подбора и развития персонала, а также повышению эффективности управления персоналом:

- Алексеева Н. С. Анализ понятия и сущности интеллектуального капитала в экономике [1]. Анализирует развитие понятия интеллектуального капитала, начиная с 1969 года. Изначально понятие было тесно связано со знания-

ми, навыками, опытом и способностями персонала организации. Однако с середины 1990-х годов начали выделять человека как носителя знаний, опыта и навыков от самого интеллектуального капитала. Понятие расширилось, включив в себя имидж, деловую репутацию, отношения с поставщиками и потребителями, а также патенты, технологии и товарные знаки.

- Кондрашов В. М., Мосийчук А. В., Шеломенцева М. В. Человеческий капитал и цифровая экономика [3]. Один из факторов экономики знаний – человеческий капитал. В статье представлены результаты сравнительного анализа системы образования как процесса «производства» человеческого капитала и его использования на рынке труда.
- Масалова Ю. А. Исследование качественных характеристик профессорско-преподавательского состава российских вузов [5]. Проведен анализ структуры качества университетских человеческих ресурсов, оценен уровень лояльности и вовлеченности, оценена субъективная оценка собственной конкурентоспособности, проведена оценка трудовой эффективности. В целом исследование позволяет определить основные тренды в управлении качеством университетских человеческих ресурсов.
- Масалова Ю. А. Исследование вовлеченности профессорско-преподавательского состава университета [4]. Вовлеченность профессорско-преподавательского состава важна для успешного функционирования университета. Вовлеченность может быть улучшена через мотивацию, удовлетворение потребностей и улучшение условий труда.
- Масалова Ю. А. Управление человеческими ресурсами в вузе: особенности и проблемы [8]. Управление человеческими ресурсами в вузе имеет свои особенности и проблемы. Необходимо учитывать специфику работы в образовательной сфере и уровень квалификации преподавателей.
- Токарева А. А., Баронене С. Г. Новые подходы к управлению персоналом в университетах [10]. Представлены новые подходы к управ-

лению персоналом в университетах. Основной акцент делается на развитии персонала и использовании инновационных методов управления.

- Масалова Ю. А. Стратегические задачи обеспечения качества человеческих ресурсов в контексте цифровой экономики [6]. Обсуждаются стратегические задачи обеспечения качества человеческих ресурсов в контексте цифровой экономики. Подчеркивается важность цифровизации и использования новых технологий в управлении человеческими ресурсами.
- Масалова Ю. А. Управление качеством человеческих ресурсов в вузе [7]. Показано, что эффективность деятельности и конкурентоспособность вуза во многом зависят от управления качеством человеческих ресурсов.
- Гилева К. В., Сафронова О. Л., Солоусова К. В. [2] Обсуждаются направления использования профессиональных стандартов в практической деятельности и изменения в традиционных технологиях управления персоналом, связанные с этим.
- Хеннер В. Тонкая настройка университета [11]. В статье обсуждаются проблемы и возможные решения в области STEM-образования в России. Автор подчеркивает необходимость перехода от поверхностного копирования западных образцов к кропотливой работе на всех уровнях университетского образования. Особое внимание уделяется вопросам управления и организации научной работы в университетах.
- Масилова М. Г., Богдан Н. Н. [9] Методологический подход, предлагаемый в статье, основывается на организации проектной деятельности и поэтапной технологии внедрения профессиональных стандартов в кадровую политику вуза. В результате реализации проекта по внедрению профессиональных стандартов в управление персоналом вуза был создан прикладной инструмент – корпоративный квалификационный справочник.

Можно согласиться с позицией автора статьи [2], что существуют следующие тенденции, которые

характеризуют состояние и перспективы анализа деятельности различных категорий работников:

1. Делегирование инициативы в изучении и регламентации деятельности от государственных институтов и академической науки профессиональным сообществам.
2. Преобладание аналитических методов изучения деятельности над классическими эмпирическими методами.
3. Отсутствие полного набора признаков и характеристик профессии, что затрудняет использование традиционных методов описания и регламентации труда.
4. Востребованность методологии стандартизации процесса деятельности как основы для разработки моделей требований к уровню профессиональной и личностной компетентности исполнителей.
5. Возможность использования профессионального стандарта как инструмента для разработки оценочных технологий, организации профессионального обучения, формирования кадрового резерва и системы материального стимулирования деятельности персонала.

Результаты исследования

В данном исследовании рассматриваются как корреляции количественных показателей человеческих ресурсов с доходностью образовательных организаций, так и с качественными характеристиками (возраст, наличие ученых степеней) с доходностью вуза от деятельности по базовым процессам. На ситуационных картах выводится результативность университетов на выборке из 17 вузов исследовательского трека программы «Приоритет-2030» в основном по двум или трем рядам данных.

К рассмотрению предлагаются несколько параметров моделей, позволяющих зафиксировать степень влияния и корреляции управления тем или иным параметром на эффективность университета в целом как с точки зрения доходности, так и наукометрического потенциала.

Один из специальных треков программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030»¹ включает 17 университетов РФ, эффективность которых оценивается по 8 ключевым показателям исследовательского лидерства: наукометрические показатели, показатели доходности и показатели развития человеческих ресурсов.

Участники трека «исследовательское лидерство»:

Группа 1:

- Национальный исследовательский университет ИТМО.
- Московский физико-технический институт (национальный исследовательский университет).
- Национальный исследовательский ядерный университет МИФИ.
- Национальный исследовательский Томский государственный университет.
- Национальный исследовательский Томский политехнический университет.
- Национальный исследовательский технологический университет МИСиС исследовательский университет Высшая школа экономики.
- Московский государственный технический университет имени Н. Э. Баумана (национальный исследовательский университет).

Группа 2:

- Новосибирский национальный исследовательский государственный университет.
- Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого.
- Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина.
- Первый Московский государственный медицинский университет имени И. М. Сеченова Министерства здравоохранения Российской Федерации (Сеченовский Университет).

- Российский национальный исследовательский медицинский университет имени Н. И. Пирогова Министерства здравоохранения Российской Федерации.

Группа 3:

- Российский государственный аграрный университет – МСХА имени К. А. Тимирязева.
- Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет).
- Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет имени Н. И. Лобачевского.
- Южный федеральный университет.

Показатели эффективности специального трека «Исследовательское лидерство»:

Наукометрические показатели:

- P1_c1 Количество публикаций в научных изданиях I и II квартилей, а также научных изданиях, включенных в индексы Arts and Humanities Citation Index (A&HCI) и Book Citation Index – Social Sciences & Humanities (BKCI-SSH), индексируемых в базе данных Web of Science Core Collection, в расчете на одного НПР.
- P2_c1 Количество публикаций, индексируемых в базе данных Scopus и отнесенных к I и II квартилям SNIP, в расчете на одного НПР.
- P3_c1 Количество высокоцитируемых публикаций типов «Article» и «Review», индексируемых в базе данных Web of Science Core Collection, за последние пять полных лет, в расчете на одного НПР.

Показатели по развитию человеческих ресурсов:

- P4_c1 Доля исследователей в возрасте до 39 лет в общей численности исследователей.
- P7_c1 Доля обучающихся по программам магистратуры, программам подготовки

¹Программа «Приоритет 2030» позволит сконцентрировать ресурсы для обеспечения вклада российских университетов в достижение национальных целей развития Российской Федерации на период до 2030 года, повысить научно-образовательный потенциал университетов и научных организаций, а также обеспечить участие образовательных организаций высшего образования в социально-экономическом развитии субъектов Российской Федерации. Подробнее на сайте <https://minobrnauki.gov.ru/action/priority2030/>

научно-педагогических кадров в аспирантуре, программам ординатуры, программам ассистентуры-стажировки в общей численности обучающихся по образовательным программам высшего образования по очной форме обучения.

- Р8_c1 Доля иностранных граждан и лиц без гражданства, обучающихся по программам магистратуры, программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, программам ординатуры, программам ассистентуры-стажировки по очной форме обучения.

Показатели доходности:

- Р5_c1 Объем средств, поступивших от выполнения научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (без учета средств, выделенных в рамках государственного задания), в расчете на одного НПР.
- Р6_c1 Объем доходов от результатов интеллектуальной деятельности, права на использование которых были переданы по лицензионному договору (соглашению), договору об отчуждении исключительного права, в расчете на одного НПР.

На рисунке 1 можно зафиксировать корреляцию численности состава научно-педагогических работников и доходности вузов из всех источников дохода по данным ГИВЦ (главный информационно-вычислительный центр) за отчетный период 2021 год, агрегирующий информационно-аналитические материалы по результатам проведения мониторинга деятельности образовательных организаций высшего образования.²

Как мы видим из рисунка 1, 8 вузов (половина вузов) обеспечивают доходность выше медианы из предложенной выборки, 6 из которых попадают в квадрант крупноразмерных вузов по численности НПР. Но нельзя не отметить тот факт, что как минимум 3 вуза попадают в разрез среднеразмерных вузов и приносят доход

либо выше медианы, либо на уровне медианного значения, что предполагает развитие гипотезы изучения качества человеческого капитала и моделей управления этими вузами.

Теперь рассмотрим корреляцию численности НПР с их приведенной наукометрической производительностью на 100 НПР на рисунке 2. Состав участников квадранта с высокой производительностью количества публикаций сильно не поменялся, а вот состав представителей левого верхнего квадранта со среднеразмерным кадровым составом, но с высокой наукометрической производительностью претерпел изменения, что конечно может в том числе констатировать разницу целевых моделей университетов. На примере НГУ явна видна фокусировка научно-исследовательской деятельности не столько на увеличение доходности, сколько в представленности результатов научно-исследовательского труда в виде публикаций. Вместе с тем есть вузы, которые при весомой доле НПР показывают результаты выше медианы как с точки зрения научной производительности, так и с точки зрения доходности вузов (СПбПУ, Сеченовский Университет, УРФУ, МГТУ им. Баумана, ТГУ).

В концепции мониторинга эффективности управления человеческими ресурсами программы «Приоритет-2030» заложен принцип анализа удельных значений. Если рассматривать карту эффективности вузов с точки зрения выработки на 1 НПР, то картина меняется, что представлено на рисунке 3. Безусловным лидером по выработке на 1 НПР является МФТИ. А 12 вузов из 17 находятся в зоне либо около медианы, либо выше медианы в зависимости от фокусировки результатов исследовательской деятельности. Примечательно, что по выработке на 1 НПР по публикациям и доходности одновременно не достигли медианных значений в основном среднеразмерные вузы, тогда как малоразмерные и крупноразмерные показали лидерство либо по количеству публикаций, либо по доходности в зависимости от фокусировки на прикладную

²ГИВЦ (главный информационно-вычислительный центр, агрегирующий все отчетные формы эффективности деятельности организаций высшего образования), актуальная информация за период 2021 год доступна на сайте <https://monitoring.miccedu.ru/>

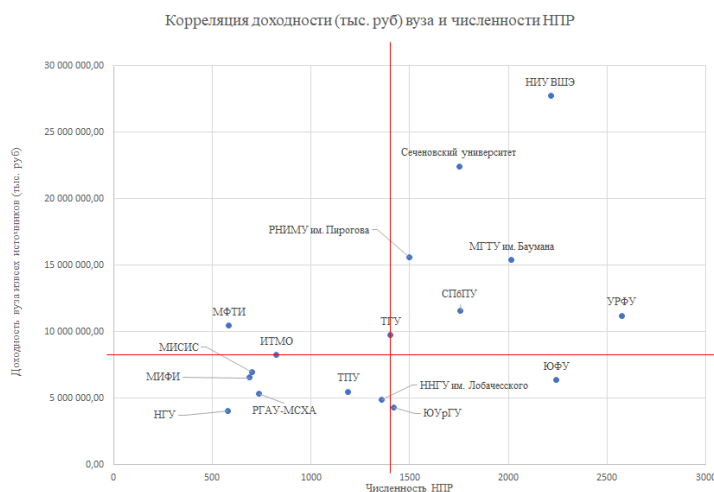


Рис. 1. Корреляция доходности вузов из всех источников доходов и численности НПР за отчетный период 2021 г.

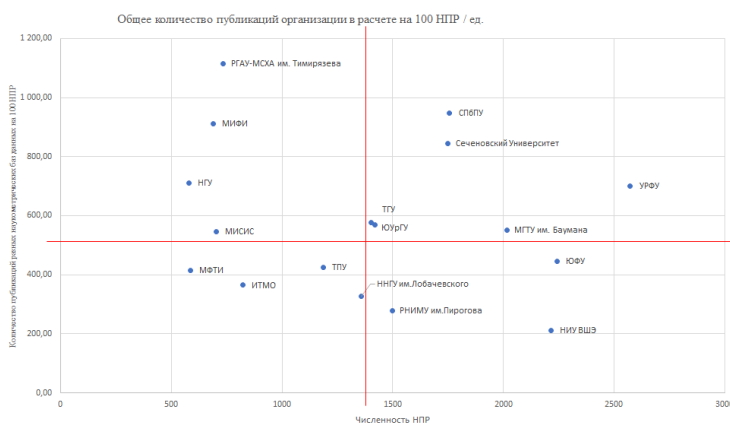


Рис. 2. Корреляция численности НПР и приведенного показателя – количества публикаций на 100 НПР.

или фундаментальную науку.

Теперь рассмотрим наблюдаются ли сильные изменения в позициях вузов в зависимости от возрастного ценза. На рисунках 4 и 5 представлены зависимости ППС до 65 лет и до 39 лет от доходности вуза от предоставления образовательных услуг. Ввиду наличия не всех релевантных данных из открытых источников по всем 17 вузам по необходимым характеристикам, предлагается сделать допущение, что ППС влияют только на доход от образовательной деятельности.

Из приведенного выше графика видно, что 6 из 17 вузов с долей ППС до 65 лет левее линии медианы обеспечивают доходность от образования

выше медианного значения, тогда как всего 3 вуза с долей ППС до 65 лет правее линии медианы обеспечивают уверенную доходность выше медианного значения. Примечателен и тот факт, что 6 вузов с долей ППС до 65 лет в районе линии медианы и выше не обеспечивают высокую доходность от предоставления образовательных услуг. Соответственно, ярко выраженной зависимости производительности человеческих ресурсов от возрастного ценза не наблюдается, что скорее говорит о важности развития ценностных знаний и компетенций сотрудников для достижения целевых параметров.

На рисунке 5 приведена ситуационная карта по двум показателям: доля ППС до 39 лет и доходность от образовательных услуг за 2021 год. 10

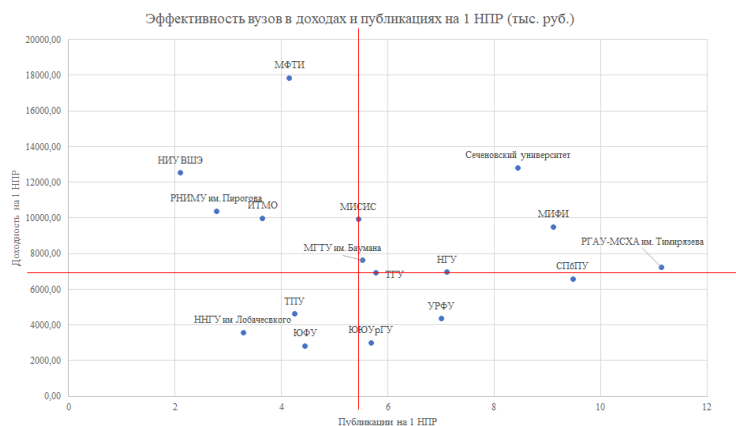


Рис. 3. Корреляция удельных значений показателей доходности и количества публикаций на 1 НПП.

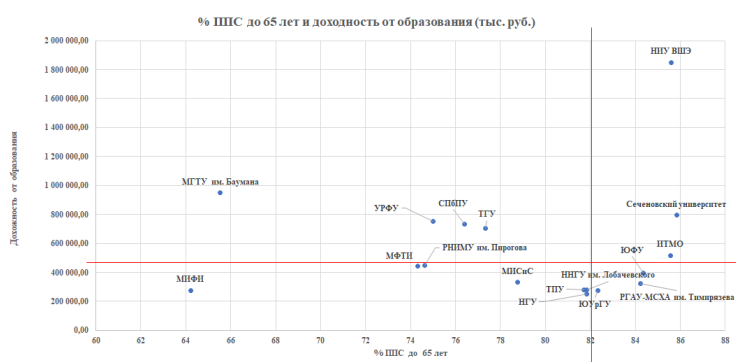


Рис. 4. Корреляция доли ППС до 65 лет и доходности университета от предоставления образовательных услуг.

вузов из 17 показывают доходность выше медианы с разным уровнем доли ППС до 39 лет. Есть пример, когда доля ППС до 39 лет, составляет свыше 48%, но доходность при этом чуть выше медианы (например, ИТМО). А на примере НИУ ВШЭ можно зафиксировать модель с высокой долей молодых ППС до 39 лет и самым высоким уровнем доходности от предоставления образовательных услуг в исследуемой выборке специального трека. Интегрально только 5 вузов с долей ППС до 39 лет выше медианы выходят на показатели доходности от образования выше медианного значения.

Соответственно, представленные выше модели управления человеческими кадрами с привязкой к возрастному цензу на рисунках 4 и 5 несут разнородный характер и не позволяют констати-

ровать системность влияния фактора возраста на результативность университета и подкрепляет тезис о важности развития компетенций и качества человеческого капитала.

Целевой вектор программы развития вузов, ориентированный на переход от количества к качеству, предполагает регулярный мониторинг качественных характеристик публикационной активности (публикации)³. Рассмотрим на рисунках 6 и 7 позиции вузов за отчетный период 2021 год в преломлении 3х рядов качественных характеристик: НПП с ученой степенью, как маркер качества человеческого капитала, количество публикаций Q1-Q2 Scopus на 1 НПП и доходность от НИОКР (продемонстрирован через размер пунсона).

Следует отметить, что на данном графике при

³ Данные из открытого источника официального сайта программы «Приоритет-2030» <https://priority2030.ru/analytics>

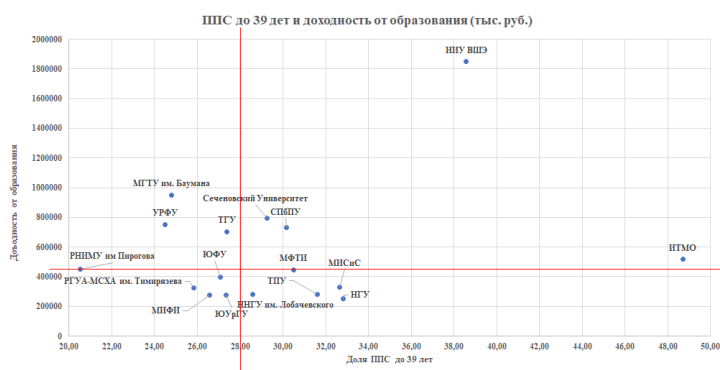


Рис. 5. Корреляция доли ППС до 39 лет и доходности университета от предоставления образовательных услуг.

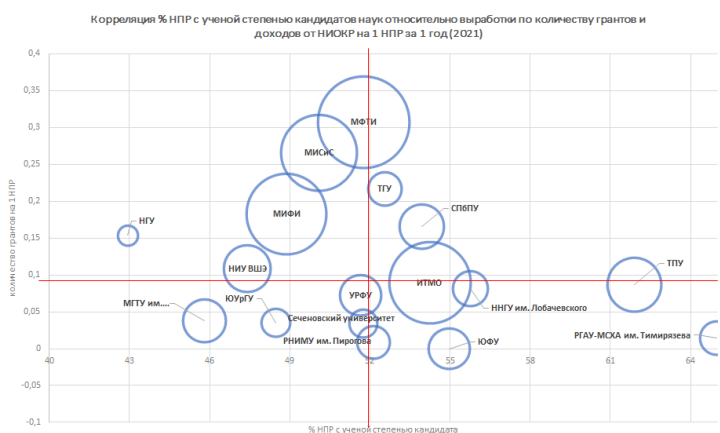


Рис. 6. Корреляция качества человеческого капитала (% НПР, имеющих ученую степень кандидата) и производительности человеческих ресурсов (удельные значения доходности от НИОКР на 1 НПР и количества грантов на 1 НПР).

медианном значении доли НПР, имеющих ученую степень, лидерскую позицию по доходности занимает МФТИ. Наибольшие размеры пунсонов, отражающие доходность от НИОКР, при более или менее схожем медианном значении доли НПР с ученой степенью показывают вузы со средней численностью НПР. Крупноразмерные вузы по численности НПР уступают по удельным значениям. Скорее всего это связано с тем, что большая доля НПР задействована в большей степени в образовательном процессе.

Если рассмотреть позиции вузов по качественным характеристикам доли НПР с ученой степенью кандидата, выработки количества публикаций в ведущих международных журналах 1–2 квартилей и доходности от НИОКР, то можно отметить, что при более или менее схожем ме-

дианном значении доли НПР с ученой степенью конкурентную производительность в публикациях (Q1–Q2) относительно медианы показывают как крупные, так и средние по численности НПР вузы. Самый высокий результат по количеству публикаций на 1 НПР демонстрирует университет с долей НПР с ученой степенью выше 75%, что констатирует зависимость эффективности модели вуза, ориентированной на высокую долю НПР, имеющих ученую степень. Примечательно, что у подавляющего большинства университетов количество НПР с ученой степенью кандидата варьируется в диапазоне от 48 до 56%, т.е. около половины сотрудников категорий ППС и НР. Безусловно, внедрение таких механизмов как эффективные контракты и ключевые показатели эффективности по качеству

и количеству публикаций для профессорско-преподавательского состава дают свой эффект с точки зрения представленности вузов в национальных и международных наукометрических базах данных.

Следует также отметить эффективность моделей, ориентированных на сетевое взаимодействие и привлечение компетенций через совместное сотрудничество с научно-исследовательскими институтами и базовыми кафедрами. Если рассмотреть ситуационную карту вузов с разной долей внештатных сотрудников (рис. 8), то можно зафиксировать примеры успешных моделей управления человеческими ресурсами, такие как МФТИ (невысокая доля штатных ППС, высокий уровень доходности) и НГУ (низкая доля штатных ППС, высокий уровень публикационной активности). В верхний правый квадрант в основном попадают университеты с высокой долей штатных ППС и большой численностью НПР.

Если рассматривать целевые модели и целевые параметры к 2030 году вузов исследовательского трека программы «Приоритет-2030» в разрезе системной работы по развитию человеческих ресурсов (показатели специального исследовательского трека, ориентированные на привлечение научных работников и преподавателей до 39 лет и увеличение доли магистрантов, аспирантов, ординаторов и ассистентов в общем контингенте обучающихся) и увеличения доходности и производительности научно-исследовательской деятельности (доходность от НИОКР на 1 НПР и количество публикаций в высокорейтинговых международных журналах 1 и 2 квартилей, индексированных в международной базе данных Scopus), то вполне целесообразно проанализировать темпы прироста за последующие годы к 2030 году относительно исходной точки результативности за 2021 год, представленные на рис. 9.

Из приведенной выше таблицы 4 видно, что большинство вузов планирует существенно повысить доходы от научно-исследовательской деятельности, а не производительность пуб-

ликационной активности. Целевую компоненту достижения амбициозных планов университеты видят скорее в привлечении и развитии человеческих ресурсов за счет увеличения доли контингента обучающихся на уровнях магистратуры, аспирантуры, ординатуры (почти половина вузов заявили существенный прирост данного показателя) и скорее за счет роста интеллектуального капитала научных работников, а не наращивания их числа (значимый прирост по показателю количества научных работников до 39 лет заявили только 2 вуза, средний прирост показали 3 университета, все остальные вузы в диапазоне от 1 до 13%).

Научная дискуссия

Можно предложить следующие основные тезисы для проведения научной дискуссии по теме исследования:

1. Роль научно-исследовательской деятельности в повышении качества управления человеческими ресурсами в вузах. Научно-исследовательская деятельность является ключевым фактором развития университетов и формирования их конкурентоспособности. Она позволяет привлекать высококвалифицированных специалистов, развивать инновационные подходы к управлению персоналом и создавать благоприятные условия для профессионального роста сотрудников.
2. Важность разработки и применения моделей управления человеческими ресурсами, учитывающих особенности научно-исследовательской сферы. Вузы, особенно те, которые являются участниками программы "Приоритет-2030" должны разрабатывать и применять модели управления, которые способствуют развитию научно-исследовательской деятельности и повышению качества персонала. Это может включать переход от традиционной модели управления человеческими ресурсами к модели управления человеческим капиталом, которая уделяет большее внимание развитию знаний, навыков и компетенций сотрудников.
3. Влияние качества управления человеческими ресурсами на достижение целевых показате-

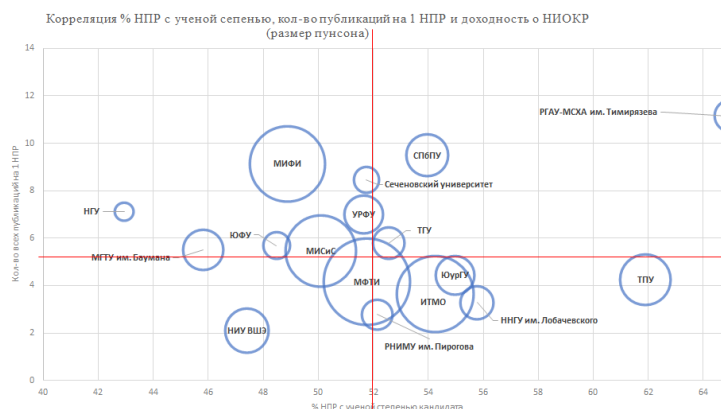


Рис. 7. Корреляция качества человеческого капитала (% НПР, имеющих ученую степень кандидата) и производительности человеческих ресурсов (удельные значения количества публикаций на 1 НПР и доходности от НИОКР на 1 НПР).

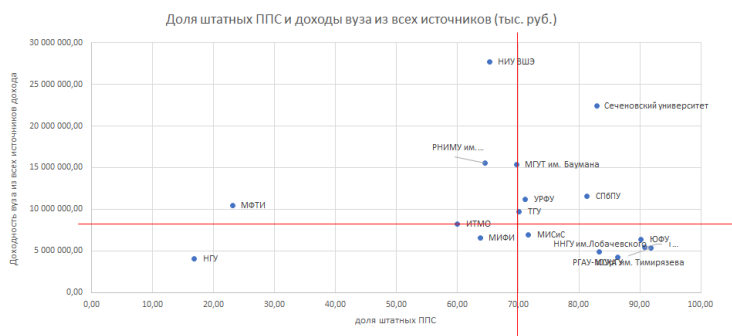


Рис. 8. Позиции вузов с разным соотношением доли штатных ППС и доходности вузов из всех источников дохода (2021).

телей вузов. Качественное управление человеческими ресурсами является важным фактором для достижения целей и задач вузов. Это включает привлечение и удержание высококвалифицированных сотрудников, развитие их профессиональных навыков, создание благоприятной рабочей среды и мотивационной системы. Качественное управление персоналом способствует повышению производительности и эффективности научно-исследовательской деятельности вузов.

4. Вызовы и проблемы, связанные с управлением человеческими ресурсами в вузах. В процессе обсуждения темы статьи возникают вопросы о том, как эффективно управлять персоналом в условиях быстро меняющейся научно-исследовательской сферы, как привлечь и удержать талантливых сотрудников, как развивать их профессиональные навыки

и компетенции. Также важно обсудить вопросы мотивации и оценки эффективности сотрудников, а также создания благоприятной среды для их развития.

5. Перспективы развития управления человеческими ресурсами в вузах. В заключение дискуссии можно обсудить перспективы развития управления человеческими ресурсами в вузах на основе научно-исследовательской деятельности. Это может включать разработку новых моделей и подходов к управлению персоналом, использование инновационных технологий в управлении человеческими ресурсами вузов на основе научно-исследовательской деятельности.

Заключение

В заключении следует отметить, что научно-исследовательская деятельность является ключевым фактором развития университетов и фор-

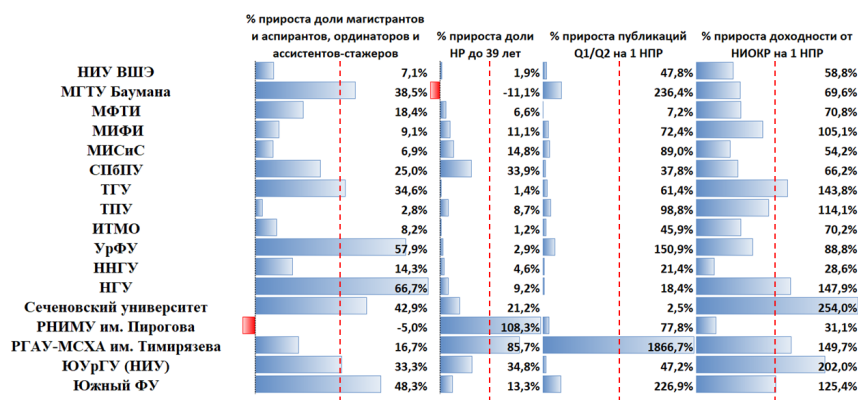


Рис. 9. Прирост по целевым параметрам специального исследовательского трека к 2030 года в исследуемой выборке, %.

мирования их конкурентоспособности. Она позволяет привлекать высококвалифицированных специалистов, развивать инновационные подходы к управлению персоналом и создавать благоприятные условия для профессионального роста сотрудников. Важность разработки и применения моделей управления человеческими ресурсами в вузах особенно актуальна для участников программы «Приоритет-2030». Эти вузы стремятся повысить доходы и производительность научных исследований. Для достижения этой цели необходимо разрабатывать и применять модели управления, которые способствуют развитию научно-исследовательской деятельности и повышению качества персонала.

Влияние качества управления человеческими ресурсами на достижение целевых показателей вузов является очевидным. Качественное управление персоналом способствует привлечению и удержанию высококвалифицированных сотрудников, развитию их профессиональных навыков, созданию благоприятной рабочей среды и мотивационной системы. Это, в свою очередь, повышает производительность и эффективность научно-исследовательской деятельности вузов. Однако в процессе обсуждения темы статьи возникают дискуссионные вопросы, связанные с управлением человеческими ресурсами в вузах. Как эффективно управлять пер-

соналом в условиях быстро меняющейся научно-исследовательской сферы? Как привлечь и удержать талантливых сотрудников? Как развивать их профессиональные навыки и компетенции? Важно также обсудить вопросы мотивации и оценки эффективности сотрудников, а также создания благоприятной среды для их развития. Для решения этих вопросов необходимо разрабатывать инновационные подходы к управлению человеческими ресурсами в вузах, включающие создание системы мотивации и оценки эффективности сотрудников, развитие профессиональных навыков и компетенций, создание благоприятной рабочей среды и эволюцию системы управления.

Можно подтвердить, что большинство вузов ставят целевой вектор на рост качества человеческого капитала и достижение прогресса за счет совершенствования принципов управления и создания условий для развития сотрудников. Развитие компетенций и качества человеческого капитала является ключевым фактором успешности управления человеческими ресурсами в вузах. Таким образом, статья подчеркивает важность разработки и применения моделей управления человеческими ресурсами в вузах на основе научно-исследовательской деятельности.

Библиографический список

1. Алексеева Н. С. Анализ понятия и сущности интеллектуального капитала в экономике // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. — 2019. — Т. 12, № 3. — С. 83. — DOI: [10.18721/JE.12306](https://doi.org/10.18721/JE.12306).
2. Гилева К. В., Сафронова О. Л., Солоусова К. В. Технология разработки компетенций на основе стандартизации процесс деятельности // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. — 2012. — № 3. — С. 97–100.
3. Кондрашов В. М., Мосийчук А. В., Шеломенцева М. В. Человеческий капитал и цифровая экономика: региональный аспект // Региональные проблемы преобразования экономики. — 2017. — № 12. — С. 77–82.
4. Масалова Ю. А. Исследование вовлеченности профессорско-преподавательского состава университета // Университетское управление: практика и анализ. — 2016. — № 1. — С. 78–81.
5. Масалова Ю. А. Исследование качественных характеристик профессорско-преподавательского состава российских вузов // Университетское управление: практика и анализ. — 2017. — Т. 21, № 2. — С. 44–47. — DOI: [10.15826/umpa.2017.02.019](https://doi.org/10.15826/umpa.2017.02.019).
6. Масалова Ю. А. Стратегические задачи обеспечения качества человеческих ресурсов в контексте цифровой экономики // Вопросы управления. — 2017. — № 4. — С. 37–44.
7. Масалова Ю. А. Управление качеством человеческих ресурсов в вузе // Вестник НГУЭУ. — 2014. — № 2. — С. 155–162.
8. Масалова Ю. А. Управление человеческими ресурсами в вузе: особенности и проблемы // Известия Иркутской государственной экономической академии. — 2016. — Т. 26, № 1. — С. 107–114. — DOI: [10.17150/1993-3541.2016.26\(1\).107-114](https://doi.org/10.17150/1993-3541.2016.26(1).107-114).
9. Масилова М. Г., Богдан Н. Н. Внедрение профессиональных стандартов в управление персоналом вуза // Университетское управление: практика и анализ. — 2017. — Т. 21, № 5. — С. 107–113.
10. Токарева А. А., Баронене С. Г. Новые подходы к управлению персоналом в университетах. // Управление персоналом. — 3(1–2). — С. 11–32. — DOI: [10.15826/umpa.2019.01-2.001](https://doi.org/10.15826/umpa.2019.01-2.001).
11. Хеннер В. Тонкая настройка университета / Эксперт. — 2014. — URL: <http://expert.ru/expert/2014/06/tonkaya-nastroyka-universiteta> (дата обр. 16.05.2023).