

А.А. Седякина, О.В. Калинина**УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
В КОНТЕКСТЕ ПОДХОДОВ К ОЦЕНКЕ ПРОДУКТИВНОСТИ
НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ****A. Sedyakina, O. Kalinina. Talent management in the higher education system
in the context of approaches to evaluating the productivity of scientific activity**

Аннотация. В статье рассмотрены современные подходы к управлению талантами, с акцентом на продуктивность научной работы, как ключевой индикатор эффективности преподавателей и ученых. Научная продуктивность в университетской среде традиционно оценивается на основе количественных показателей. Однако такие подходы часто критикуются за ориентацию исключительно на числовые метрики, что не позволяет в полной мере учитывать качественные, инновационные и лично-профессиональные аспекты научных исследований. В рамках исследования предложена методика, основанная на гибридном подходе к оценке продуктивности. На основании анализа и предложенной методики в статье разработаны рекомендации для университетов по внедрению систем оценки, ориентированных на поддержку талантов. В заключении обосновывается, что внедрение комплексных систем управления талантами и продуктивности научной деятельности не только способствует развитию человеческого капитала университетов, но и усиливает их позиции в глобальном научно-образовательном пространстве. Таким образом, статья вносит вклад в развитие теории и практики управления талантами, предлагая научно обоснованный и практически применимый подход к оценке продуктивности научной деятельности в сфере высшего образования.

Ключевые слова: управление талантами, образовательная сфера, система управления талантами в образовательной сфере, система высшего образования, оценка продуктивности научной деятельности, методика оценки продуктивности научной деятельности

Abstract. The article examines modern approaches to talent management, with an emphasis on the productivity of scientific work as a key indicator of the effectiveness of teachers and scientists. Scientific productivity in the university environment is traditionally assessed on the basis of quantitative indicators. However, such approaches are often criticized for focusing solely on numerical metrics, which does not allow for full consideration of qualitative, innovative and personal-professional aspects of scientific research. The research suggests a methodology based on a hybrid approach to productivity assessment. Based on the analysis and the proposed methodology, the article develops recommendations for universities on the implementation of assessment systems focused on talent support. In conclusion, it is proved that the introduction of integrated talent management systems and scientific productivity not only contributes to the development of human capital of universities, but also strengthens their positions in the global scientific and educational space. Thus, the article contributes to the development of the theory and practice of talent management, offering a scientifically sound and practically applicable approach to assessing the productivity of scientific activity in the field of higher education.

Keywords: talent management, educational sphere, talent management system in the educational sphere, higher education system, evaluation of the productivity of scientific activity, methodology for evaluating the productivity of scientific activity in relation to the talent management system at the university.

Седякина Анна Александровна - кандидат экономических наук, старший преподаватель Высшей школы производственного менеджмента Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого»
Калинина Ольга Владимировна - доктор экономических наук, профессор, директор Высшей школы производственного менеджмента Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого»
A. Sedyakina - Candidate of Economic Sciences, Senior Lecturer at the Graduate School of Industrial Management of Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University
O. Kalinina - Doctor of Economics, Professor, Director of the Graduate School of Industrial Management of Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University
© Седякина А.А., Калинина О.В., 2024

применительно к системе управления талантами в университете.

Контактная информация: 195251, Санкт-Петербург, ул. Политехническая, д. 29, литера Б, тел.: 8-967-574-5603; e-mail: aasedyakina@mail.ru, olgakalinina@bk.ru

Contact information: 29, litera B, Politechnicheskaya str., St. Petersburg, 195251, tel.: 8-967-574-5603; e-mail: aasedyakina@mail.ru, olgakalinina@bk.ru

В настоящее время современная система высшего образования в Российской Федерации сталкивается с необходимостью комплексного управления человеческим капиталом, который ориентирован на развитие и удержание талантов. Для университетов, стремящихся сохранить высокий уровень конкурентоспособности и усилить свои позиции в образовательной научной среде, стратегическим приоритетом становится управление талантами. В данном аспекте особое внимание нацелено на продуктивность научной деятельности, как ключевому индикатору, позволяющему оценить эффективность работы профессорско-преподавательского и научно-исследовательского состава.

Ускоренные темпы развития технологий, протекающие процессы глобализации и цифровизации, нестабильность современного мира обостряют конкуренцию между высшими учебными заведениями за привлечение и удержание лучших и перспективных кадров [1]. Продуктивность научной деятельности университета непосредственно базируется на лучших кадрах, поскольку выражается через такие показатели как публикационная активность, цитируемость, количество патентов и прочих метриках, которые играют ключевую роль при формировании рейтинга образовательных учреждений. Позиция в рейтинге, которую занимает университет, напрямую влияет на уровень его финансирования, репутационные и имиджевые аспекты, а также на способность привлекать абитуриентов, студентов, преподавателей и исследователей.

Анализ научных российских и зарубежных трудов позволил выделить ряд подходов к определению талантливости человека, однако только несколько из них имеют непосредственное отношение к профессиональному развитию человека. Ключевым из выявленных подходов, является подход, рассматривающий талант как высокое достижение или высокий результат. Данный подход используется большинством организаций ввиду простоты измерения и обнаружения таланта, поскольку талант характеризуется конкретными достигнутыми результатами, а не вкладом, который необходимо инвестировать в знания, умения и способности человека для достижения определенных показателей [6].

Управление талантами включает в себя поиск, развитие и удержание ключевых работников [3]. В контексте высшего образования это означает следующее:

- создание условий для профессионального роста профессорско-преподавательского и научно-исследовательского состава;
- мотивацию научной и исследовательской деятельности, осуществляемую через грантовые поддержки, международные стажировки и программы обмена, доступ к научной инфраструктуре;
- формирование культуры признания заслуг в научной и образовательной сферах.

Таким образом, *система управления талантами в образовательной сфере* – это стратегический и интегрированный процесс, направленный на поиск, привлечение, выявление, развитие, мотивацию и удержание высококвалифицированных работников с целью повышения качества образовательных и научных услуг, а также конкурентоспособности высшего учебного заведения.

Эффективная реализация стратегий управления талантами требует объективной оценки продуктивности научной деятельности, которая позволяет выявить наиболее перспективных работников, направить ресурсы на развитие ключевых компетенций, а также повысить общий уровень конкурентоспособности университета.

Оценка продуктивности научной деятельности представляет собой сложный и многогранный процесс, который включает в себя систему как количественных, так и качественных показателей. Данные показатели не только отражают эффективность работы профессорско-преподавательского и научно-исследовательского состава, но и задают вектор для развития образования и науки в высшем учебном заведении. Следует отметить, что выбор критериев и методов оценки продуктивности научной деятельности применительно к системе управления талантами требует учета специфики университетской среды и динамично меняющихся условий и требований современного научно-образовательного сообщества.

Основные показатели оценки продуктивности научной деятельности в системе управления талантами в высшем учебном заведении можно разделить на несколько категорий:

1. Количественные показатели – данные метрики представлены числовыми значениями и дают базовое представление о результативности, которая может быть выражена через такие показатели как: число публикаций в журналах, индекс Хирша, цитируемость публикаций автора, количество грантов и патентов, объем привлеченного финансирования и другие.

2. Качественные показатели – качественные аспекты, которые акцентируют внимание на значимости и уникальности научного исследования. Данная категория может быть представлена такими показателями как: новаторский характер идей, теорий и методологий, рецензирование и экспертные оценки, отзывы профессионального сообщества на результаты научных исследований.

3. Инновационные показатели оценивают вклад в уровень развития технологий и коммерциализацию исследований. В данную категорию можно отнести количество зарегистрированных патентов и авторских свидетельств, лицензионные соглашения, а также количество заключенных контрактов на использование разработок университета и результатов интеллектуальной деятельности [4].

4. Социально-экономические показатели позволяют оценить вклад научной деятельности в общественное и экономическое развитие. К показателям, которые оказывают социальное воздействие, можно отнести следующие: участие в разработке государственных программ и нормативных актов, участие в проектах, объединяющих несколько научных направлений, вовлечение студентов и аспирантов в научно-исследовательскую деятельность, консультации и экспертные заключения. Группа экономических показателей может быть охарактеризована через статистические показатели, к которым относятся увеличение благосостояния и уровня жизни населения за счет научных исследований и разработок.

5. Личностно-профессиональные показатели отражают рост и развитие работника, относящегося к профессорско-преподавательскому или научно-исследовательскому составу. Базисными показателями в данной категории являются: прохождение повышений квалификации и стажировок, участие в международных конференциях и форумах, участие в международных и национальных образовательных программах, участие в руководстве научными коллективами и проектами, развитие soft-skills и др [2].

Систематическое использование основных показателей оценки продуктивности научной деятельности в системе управления талантами в высшем учебном заведении, во-первых, позволяет разрабатывать персональные траектории профессионального развития работников, относящихся к числу профессорско-преподавательского и научно-исследовательского состава, во-вторых, выявить и поощрить самых результативных и перспективных работников, в-третьих, разработать мотивационные программы, которые ориентированы на конкретные метрики (например, количество зарегистрированных патентов). Помимо этого, применение таких показателей позволяет улучшить позиции университета в рейтинговых списках за счет увеличения вклада его работников в научную, образовательную и общественную среду. Таким образом, комплексная система оценки продуктивности научной деятельности в системе

управления талантами в высшем учебном заведении, учитывающая данные показатели, будет не только способствовать гармоничному развитию научного потенциала университета, но и его работников в целом [9].

В современных реалиях, когда высшие учебные заведения конкурируют за лидирующие позиции в мировых рейтингах, привлечение и развитие талантов работников становится приоритетом в области стратегического развития. Одним из ключевых аспектов данной стратегии является разработка эффективной методики оценки продуктивности научной деятельности в системе управления талантами в высшем учебном заведении.

Актуальность разработки и внедрения такой методики обусловлена рядом факторов. Во-первых, глобализация науки и образования усилила значимость объективной оценки научных результатов, поскольку она влияет на репутацию и имидж университета, его финансирование и возможности международного сотрудничества. Во-вторых, традиционные подходы к оценке, базирующиеся исключительно на количественных показателях, таких как число публикаций или индекс цитирования, не отражают в полной мере вклад работника в развитие науки и общества. Это требует внедрения комплексных подходов, которые учитывают качество, инновационность и прикладное значение научных исследований [5].

Кроме того, система управления талантами нуждается в инструментах, которые стимулируют сотрудников к достижению высоких результатов, поддерживают их карьерное развитие и способствуют созданию благоприятной научной среды. Разработка методики, учитывающей специфические потребности университета и его стратегические цели, становится необходимым условием для устойчивого развития науки и образования. Таким образом, актуальность методики оценки продуктивности научной деятельности определяется ее ролью в повышении эффективности управления талантами, укреплении конкурентоспособности университетов и формировании их вклада в развитие глобальной науки.

Методика оценки продуктивности научной деятельности в системе управления талантами в высшем учебном заведении основывается на принципах комплексного подхода и сочетает количественные и качественные показатели. Данная методика адаптирована для системы управления талантами в организации с учетом образовательной специфики и включает в себя несколько этапов (рис. 1).



Рисунок 1. Основные этапы методики оценки продуктивности научной деятельности в системе управления талантами университета

Этап 1. Определение целей и задач оценки. На первом этапе уточняются цели оценки научной продуктивности в рамках управления талантами в высшем учебном заведении. Среди данных целей могут быть выделены такие как: определение талантливых работников, выявление работников, относящихся к числу профессорско-преподавательского и научно-исследовательского состава и обладающих высоким научным и творческим потенциалом, разработка и построение индивидуальных траекторий профессионального развития, поддержка работников, способствующих увеличению рейтинга университета, а также увеличение вклада в науку и общество, оценка социально значимых и прикладных исследований.

Этап 2. Формирование системы показателей основывается на нескольких категориях показателей: количественные, качественные, инновационные, социально-экономические и личностно-профессиональные показатели, описание которых приведено выше.

Этап 3. Выбор методов сбора и анализа данных. Для оценки используется комбинация методов [7]:

1. Сбор данных: автоматизированные системы, к которым можно отнести различные университетские платформы, а также наукометрические базы данных; анкеты и опросы работников высшего учебного заведения; анализ отчетов о выполнении научных проектов и грантов.

2. Анализ данных: количественные показатели обрабатываются с использованием цифровых инструментов (Excel, специализированное ПО), качественные данные оцениваются экспертами.

Этап 4. Присвоение баллов и ранжирование. На основе собранных данных работникам присваиваются баллы по каждой категории.

Для целей оценки рекомендуется применять балльно-рейтинговую систему, идентичную для каждой категории показателей. Диапазон значений в рамках предлагаемой системы варьируется от 1 до 10 баллов, где: 1 – минимальное значение; 10 – максимальное значение.

Совокупность значений от 1 до 10 предлагается разделить на диапазоны, градация которых отображена на рисунке (рис. 2).



Рисунок 2. Диапазоны определенной категории показателей оценки продуктивности научной деятельности в системе управления талантами

При помощи метода экспертной оценки по итогам балльно-рейтинговой оценки производится логарифмическая обработка. Изначальные экспертные оценки могут быть названы условно-балльными, а получающиеся после процедуры логарифмирования – фактическими. На рисунке представлена процедура перехода от условно-балльной оценки продуктивности научной деятельности в системе управления талантами (рис. 3).

На рисунке 2 и 3 римскими цифрами обозначены диапазоны качественной оценки (трактовки) значений показателей. Как можно видеть, после реализации процедуры логарифмирования число диапазонов и их порядок сохранился неизменным.

Для итогового результата необходимо рассчитать сводный индекс продуктивности, который может быть выражен следующей формулой:

$$I_{sp} = 0,5A + 0,2B + 0,3C,$$

где I_{sp} – индекс оценки продуктивности научной деятельности в системе управления талантами в высшем учебном заведении;

A – количественные показатели;

B – качественные показатели;

C – личностно-профессиональные показатели.

При расчете итогового результата, важно отметить, что вес определенного показателя определяется в строгом соответствии со стратегическими приоритетами развития университета.

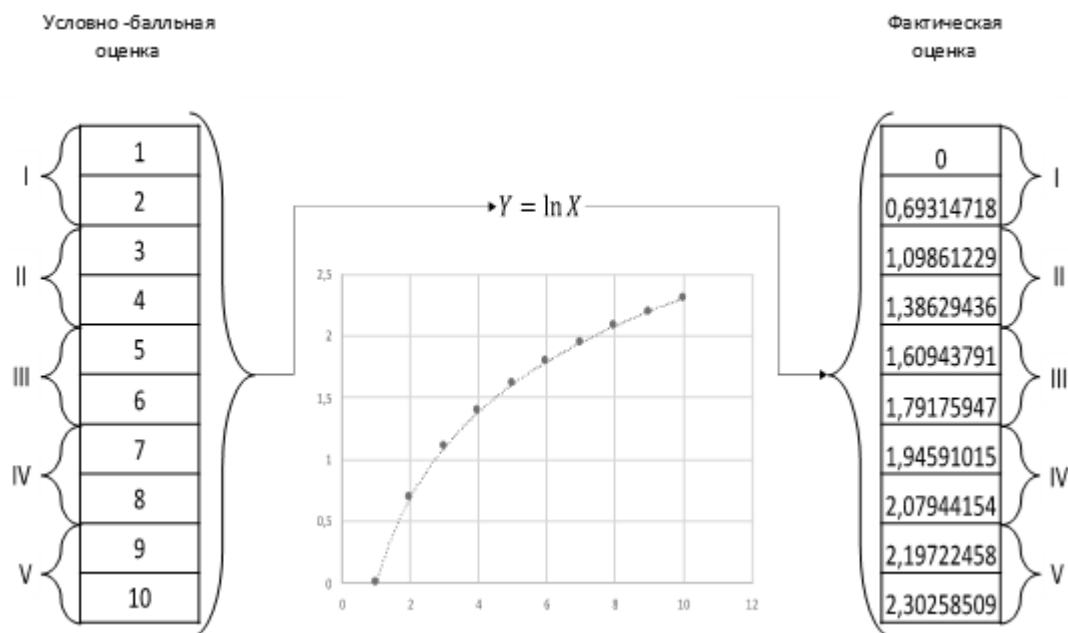


Рисунок 3. Процедура перехода от условно балльной оценки продуктивности научной деятельности в системе управления талантами к фактической

Этап 5. Интерпретация и использование результатов. Результаты оценки интерпретируются с учетом стратегий управления талантами. Среди основных стратегий в области управления талантами с учетом образовательной специфики выделяются следующие виды стратегий [8]:

- Индивидуальные рекомендации: составление планов профессионального развития, предложение участия в грантах или программах стажировок.
- Поощрение сотрудников: назначение премий за высокие показатели результативности, выделение дополнительного финансирования на научные исследования и разработки.
- Корректировка кадровой политики: перераспределение ресурсов для поддержки приоритетных научных направлений, усиление работы с молодыми работниками из числа профессорско-преподавательского и научно-исследовательского состава.

Преимущества и универсальность представленной методики выражаются в том, что она подходит для работников с разным профилем научной деятельности, учитывает количественные, качественные и личностно-социальные аспекты, баллы и критерии легко интерпретируются и объясняются работникам, а также поощряет вклад в значимые научные и прикладные исследования. Таким образом, применение этой методики позволит университетам эффективно управлять талантами, повышать их продуктивность и развивать научный потенциал в долгосрочной перспективе.

Подводя итог, следует отметить, что управление талантами в системе высшего образования должно основываться на балансе между стимулированием научной продуктивности и созданием благоприятной среды для профессионального роста, поскольку современные подходы к оценке научной деятельности работника должны учитывать не только количественные метрики, но и качество, инновационность и социальную направленность научных исследований и разработок. Реализация предложенных мер позволит повысить эффективность управления талантами, укрепить позиции университета в международных рейтингах и способствовать устойчивому развитию отечественной науки и образования.

Литература

1. Врублевская М. В. Влияние общемировых процессов на управление человеческими ресурсами высших учебных заведений / М. В. Врублевская, О. В. Калинина // Вызовы современности и стратегии развития общества в условиях новой реальности (шифр -МКВСС) : Сборник материалов XXVII Международной научно-практической конференции, Москва, 10 июня 2024 года. – Москва: ООО «Издательство «Экономическое образование», 2024. С. 509-515.
2. Врублевская М. В. Роль человеческих ресурсов в повышении конкурентоспособности вуза / М. В. Врублевская, О. В. Калинина // Бизнес и дизайн ревю. 2024. № 2(34). С. 160-168.
3. Ганчеренок И. И. Управленческое уравнение для цифровой экономики: таланты-кадры-таланты / И. И. Ганчеренок, Н. Н. Горбачев // Финансовые рынки и банки. 2020. № 6. С. 25-31.
4. Иващенко А. А. 7.6. Характеристика цифровой инновационной среды организаций / А. А. Иващенко, А. Б. Тесля // Глобальные вызовы цифровой трансформации рынков : Коллективная монография. – Санкт-Петербург : ПОЛИТЕХ-ПРЕСС, 2023. С. 746-758.
5. Иващенко А. А. Генезис межорганизационных инноваций в контексте развития академического индустриального партнерства / А. А. Иващенко // Beneficium. 2024. № 1(50). С. 6-13.
6. Климова А. В. Управление талантами: современные тенденции и подходы к применению в государственном секторе // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2016. №3 (43).
7. Седякина А. А. Цифровизация управления человеческими ресурсами как механизм устойчивого развития высшего учебного заведения / А. А. Седякина, О. В. Калинина // Качество образования и устойчивое развитие - основа международного сотрудничества : Материалы конференции Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого в рамках программы Петербургского Международного экономического форума, Санкт-Петербург, 07 июня 2024 года. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2024. С. 394-404.
8. Стратегическое управление персоналом / И. Н. Александров, А. Н. Бурмистров, В. В. Вилькен [и др.]. – Санкт-Петербург : Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого», 2021. – 166 с.
9. Управление человеческим и интеллектуальным капиталом в сфере высшего образования и в промышленности региона: логистические, маркетинговые и инновационные технологии / Н. С. Алексеева, М. В. Афанасьев, А. В. Бабкин [и др.]. – Санкт-Петербург : Центр научно-информационных технологий «Астерион», 2022. – 192 с.

DOI: 10.24412/1994-3776-2024-4-36-45

УДК: 316.4

Д.В. Вельмисова

СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ КАРТИРОВАНИЕ ПРОЦЕССОВ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РАБОТНИКА С ПРЕДПРИЯТИЕМ

D. Velmisova. Social and professional mapping of the interaction process between employee and enterprise

Аннотация. В статье исследована проблема управления опыт взаимодействия работника с предприятием, которая актуализируется в условиях становления экономики впечатлений. Особое внимание обращено на применение инструмента социально-профессионального картирования, в т.ч.

Abstract. The article examines the problem of managing the employee's experience of interaction with the enterprise, which is becoming more relevant in the context of the emergence of the impression economy. Particular attention is paid to the use of the socio-professional mapping tool, including the stages of

Вельмисова Дарья Владимировна - кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления персоналом Санкт-Петербургского государственного экономического университета
D. Velmisova – Candidate of Social Sciences, associate professor at the Department of Sociology and Human Resource Management, Saint-Petersburg State University of Economics.
© Вельмисова Д.В., 2024