

ВЫСШЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ. ПЕДАГОГИКА ВЫСШЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ШКОЛЫ

Образец ссылки на эту статью: Врублевская М.В., Калинина О.В. Роль человеческих ресурсов в повышении конкурентоспособности вуза // Бизнес и дизайн ревю. 2024. № 2(34). С. 160-168.

УДК 378.4, 331.1

РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В ПОВЫШЕНИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВУЗА

Врублевская Мария Викторовна

Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, Санкт-Петербург, Россия (195251, Санкт-Петербург, ул. Политехническая, д. 29), директор департамента стратегического планирования и развития, старший преподаватель высшей школы производственного менеджмента, vrublevskaya@spbstu.ru

Калинина Ольга Владимировна

Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, Санкт-Петербург, Россия (195251, Санкт-Петербург, ул. Политехническая, д. 29), директор высшей школы производственного менеджмента, д.э.н., профессор, ovkalinina@spbstu.ru

Аннотация. Настоящее исследование посвящено изучению роли человеческих ресурсов в повышении конкурентоспособности высших учебных заведений. В настоящей работе выделено несколько проблем, требующих рассмотрения, как с теоретической, так и практической точек зрения. Во-первых, исследуются нестыковки в дефинициях имеющихся терминов касающихся человеческих ресурсов в контексте учебных заведений. Исследование предлагает авторскую позицию по этому вопросу с предложением определений таким терминам как «человеческий ресурс» и «конкурентоспособность». Исследуется также влияние управления поведением потребителя в контексте учебных организаций. Установлено, что оказание услуг, направленных на получение образования в большой степени зависит от удовлетворенности конечного потребителя, а соответственно, механизмы управления поведением потребителя могут быть применимы не только в бизнес-среде, но также и в учебных заведениях.

Ключевые слова: высшие учебные заведения; конкурентоспособность; человеческие ресурсы; дефиниция; понятийный аппарат; управление поведением потребителя.

THE ROLE OF HUMAN RESOURCES IN IMPROVING THE COMPETITIVENESS OF THE UNIVERSITY

Vrublevskaya Maria Viktorovna

Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University, St. Petersburg, Russia (195251, St. Petersburg, Polytechnicheskaya, 29), Director of Strategic Planning and Development

Kalinina Olga Vladimirovna

*Peter the Great St.Petersburg Polytechnic University, St. Petersburg, Russia (195251,
St. Petersburg, Polytechnicheskaya, 29), Director of the Higher School of Industrial Management,
DEconSc, Full Prof., ovkalinina@spbstu.ru*

Abstract. The present study is devoted to the study of the role of human resources in improving the competitiveness of higher education institutions. This paper identifies several problems that require consideration from both theoretical and practical points of view. Firstly, it explores the inconsistencies in the definitions of the available terms related to human resources in the context of educational institutions. The study offers the author's position on this issue by proposing definitions for such terms as "human resource" and "competitiveness". The impact of consumer behavior management in the context of educational organizations is also investigated. The study establishes that the provision of services aimed at education depends to a large extent on the satisfaction of the end consumer, and accordingly, the mechanisms of consumer behavior management can be applied not only in the business environment, but also in the case of educational institutions.

Keywords: higher education institutions; competitiveness; human resources; definition; conceptual apparatus; consumer behavior management.

Введение

Современное высшее образование стало сферой интенсивной конкуренции, где каждое учебное заведение стремится привлечь и удержать лучших студентов. В условиях быстро меняющегося мирового образовательного рынка, роль человеческих ресурсов в повышении конкурентоспособности вуза становится несомненно важной. Одним из ключевых факторов в этом направлении является внимание к квалификации и профессионализму преподавателей и административного персонала, которые играют существенную роль в образовательном процессе. Их навыки, опыт и мотивация влияют на качество образования и уровень удовлетворенности студентов. Человеческий ресурс является основой для создания уникальной образовательной среды, которая соответствует потребностям и ожиданиям студентов, а также требованиям современного рынка труда. Помимо этого, современные технологии, такие как расширенная реальность, искусственный интеллект и онлайн-платформы, играют все более важную роль в образовательном процессе. Управление человеческими ресурсами также должно адаптироваться и использовать эти новые технологии для достижения конкурентного преимущества и повышения эффективности вуза. Таким образом, данное исследование посвящено глубокому анализу роли человеческих ресурсов в повышении конкурентоспособности вуза. Использование сложных и инновационных подходов к управлению человеческими ресурсами поможет улучшить качество образовательных

услуг, удовлетворить потребности студентов и усилить позиции вуза на рынке высшего образования [1].

Цель данной научной статьи – проанализировать и исследовать роль человеческих ресурсов в повышении конкурентоспособности высших учебных заведений. В ходе исследования будут рассмотрены различные аспекты использования и управления человеческим потенциалом вузов, влияние профессиональных качеств преподавателей и административного персонала на качество образования, а также роль современных технологий в управлении человеческими ресурсами. Особое внимание в исследовании уделяется необходимости разграничения понятийного аппарата в контексте возможности применения общедоступных терминов для высших учебных заведений.

Методы исследования

К настоящему исследованию были применены общенаучные методы, такие как анализ, синтез, дедукция и индукция, позволившие рассмотреть дефиниционную составляющую терминов, которые легли в основу настоящего исследования. Эти же методы были применены при изучении корреляции управления поведением потребителя и конкурентоспособности вузов.

Результаты исследования и их обсуждение

Роль человеческих ресурсов в любой сфере жизни общества сложно переоценить в силу множества факторов, таких как квалификация, творческий потенциал и коммуникативные навыки. В сфере высшего образования эти факторы особенно важны, поскольку преподаватели играют ключевую роль в формировании знаний и навыков у студентов, а студенты, в свою очередь, влияют на престиж и репутацию вуза. Однако для качественного определения роли человеческого потенциала в формировании конкурентоспособности вузов необходимо рассмотреть ряд вопросов, связанных с этим феноменом. Для начала отметим, что в настоящее время в научном сообществе нет единого мнения, что целесообразно понимать под человеческими ресурсами в силу многообразия понятийного аппарата. Дефиниции «человеческого ресурса» многие авторы рассматривают с позиции применения к нему множества терминов, таких как «человеческий потенциал», «кадровый ресурс», «кадровый состав», «работники», «персонал» и многое другое, что косвенно можно отнести к понятию человеческих ресурсов [2]. В нашем понимании термин человеческий ресурс требует более детального изучения на предмет соответствующей дефиниции, поскольку он имеет более широкое понятие, включающее в себя совокупность знаний, умений, навыков, опыта, интеллектуального и творческого потенциала, культурных и моральных

ценностей, а также физического здоровья сотрудников, которые используются для достижения стратегических и тактических целей организации. Именно такое определение человеческих ресурсов раскрывает в полной мере сущность термина, поскольку оно включает в себя не только профессионализм кадров, но также их личностные особенности, способность к самокритике и самоидентификации, наличие интереса к самообразованию, возможность работать в команде, а также быть достаточно гибкими для успешной и быстрой адаптации к условиям изменяющейся деловой и рыночной среды [3]. В рамках настоящего исследования упор на повышение конкурентоспособности высших учебных заведений будет рассматриваться с учетом соответствующей дефиниции.

Нынешние условия учебных заведений выдвигают проблему управления человеческими ресурсами на передний план, поскольку от эффективности и качества их работы зависят образовательные услуги и общее успешное развитие учебного заведения. На сегодняшний день элементы рыночной экономики присутствуют также и в образовательной сфере. Учебные заведения перестали находиться в полном ведении государственного сектора, что привело к образованию множества частных учебных заведений, предлагающих на рынке свои услуги по получению образования. И хотя работодатели все же обращают внимание на статус и аккредитацию учебного заведения, выдавшего диплом соискателю, престиж документа, подтверждающего квалификацию с пометкой «государственного образца» уже не играет ведущую роль. В связи с этим учебным заведениям требуется пересмотр собственной конкурентоспособности с учетом востребованных в условиях рыночной экономике специфических черт [4]. Высшие учебные заведения являются институтами с наивысшим общим интеллектуальным потенциалом в своем коллективе. Ни одно другое предприятие или учреждение (за исключением научных институтов) не в состоянии даже приблизиться к университетам по числу ученых и квалифицированных специалистов. Специфика направленности деятельности вузов направлена в первую очередь на подготовку эффективных кадров, что влечет за собой необходимость постоянного повышения профессионального уровня педагогических работников, освоение новейших методик обучения, внедрение современных технологий в учебный процесс, в том числе использование онлайн-ресурсов и дистанционных образовательных платформ. Эти меры способствуют не только улучшению качества образования, но и формированию у выпускников современных компетенций, необходимых для успешной карьеры и адаптации в быстроменяющемся мире. Таким образом, именно преподавательский состав играет для учебного заведения первостепенную роль в условиях рыночной экономики и конкуренции.

Однако в условиях применения термина «конкурентоспособность» к высшим учебным заведениям, также следует рассмотреть вопрос относительно специфической трактовки этого термина. В нынешних условиях, анализируя подходы ученых исследователей можно говорить об

узкой направленности соответствующих дефиниций. Как правило, в большинстве научных трудов понятие «конкурентоспособность», применимое к вузам отражает способность оказывать услуги в конкурентоспособной среде [5]. Однако, при этом общая удовлетворенность и учет потребностей непосредственного потребителя образовательных услуг остается неучтенной. При этом получение образования непосредственно относится к фактическому получению услуг, а, соответственно, поведение потребителя и его удовлетворенность должна подлежать учету в вопросах конкуренции. В настоящее время управление потребителем принято считать терминологией, связанной с бизнес-средой, но при этом эти же факторы можно допустить к учету в контексте получения образования [6]. Управление потребителем базируется на множестве факторов, и человеческий ресурс является одним из ведущих в этом направлении. Развитие и эффективное функционирование высших учебных заведений напрямую зависят от состояния и использования человеческих ресурсов, включая интеллектуальные ресурсы, которые должны быть нацелены на достижение высокого качества образовательных услуг. Поэтому стратегическое управление человеческими ресурсами в высшем образовании получает все большее внимание исследователей и практиков. Инвестиции в человеческие ресурсы и эффективное управление ими рассматриваются как долгосрочный фактор конкурентоспособности и успешного функционирования современных вузов [7]. Важное значение в современной концепции управления человеческими ресурсами организации придается роли личности сотрудников, их мотивации, умению формировать и направлять их на достижение организационных целей. Сегодня основным фактором конкурентоспособности высших учебных заведений является качество и отношение к труду человеческих ресурсов, включая уровень профессионализма и творческого потенциала работников. Такие ресурсы играют решающую роль в развитии и процветании вузов, даже в условиях нестабильности и кризиса. Профессионализм, прогностические навыки и творческая интуиция сотрудников являются определяющими факторами в принятии решений в нестабильной внешней среде. Современное развитие высших учебных заведений требует пересмотра стратегии их развития, учитывая активно меняющиеся условия внешней среды. Поддержка и повышение конкурентоспособности становятся ключевыми вопросами для выживания на рынке [8]. Традиционные ресурсы уже недостаточны для формирования конкурентных преимуществ. Комбинированное использование традиционных ресурсов и интеллектуальных ресурсов может привести к синергетическому эффекту и достижению лидирующих позиций. В то время как большинство российских вузов не полностью применяют методы и практики управления человеческими ресурсами, руководство осуществляется в основном на интуитивном уровне. Однако элементы системы управления человеческими ресурсами становятся ключевыми факторами конкурентоспособности, способными помочь высшим учебным заведениям увеличить свою долю на рынке и улучшить финансовые показатели.

Одну из первостепенных ролей в вопросах повышения конкурентоспособности высших учебных заведений играет также открытость к техническому прогрессу [9]. Цифровые технологии предоставляют новые возможности для образовательного процесса и осуществления управления человеческими ресурсами в вузах. Адаптация к этим технологиям позволяет улучшить качество образовательных программ, обеспечить более эффективное взаимодействие студентов и преподавателей, а также повысить доступность образования [10]. Одним из аспектов адаптации является использование электронного обучения и онлайн-платформ. Они позволяют проводить дистанционные занятия, предоставлять доступ к образовательным материалам и ресурсам, а также обеспечивают гибкость в обучении. Очень важно развивать цифровые навыки у человеческого ресурса вуза – преподавателей и административного персонала. Обучение и подготовка к использованию цифровых инструментов и платформ позволят им более эффективно выполнять свои задачи, расширить возможности в образовательном процессе и повысить его качество. Однако необходимо учитывать, что адаптация к цифровым технологиям требует не только инвестиций в оборудование и программное обеспечение, но и обновления педагогического подхода и образовательных стратегий [11]. Преподаватели должны быть готовы к применению новых методов, адаптироваться к онлайн-формату и использовать активные и интерактивные методики обучения. Именно поэтому роль человеческих ресурсов в вопросах интеграции технологий напрямую связана с потенциалом и конкурентоспособностью образовательной организации.

Выводы

За последние несколько десятилетий системы высшего образования претерпели значительные изменения, подвергаясь волнам реформ в управлении как в государственном секторе, так и в секторе высшего образования. Эти реформы включали децентрализацию, маркетизацию, приватизацию и институциональную автономию. В результате приватизации и возросшей конкуренции на университетском рынке возникла необходимость повышения подотчетности, эффективности и производительности. Учитывая, что эти результаты в значительной степени зависят от качества человеческого фактора, последние годы уделяется повышенное внимание роли управления человеческими ресурсами. Многочисленные исследования указывают на то, что институционализация качественного отдела кадров может способствовать улучшению организационных результатов. Если организации стремятся создать конкурентное преимущество, им необходима "способность привлекать и эффективно использовать человеческие ресурсы". Этот принцип основывается на ресурсной теории, которая утверждает, что человеческий капитал является дефицитным ресурсом по сравнению с технологиями и финансами, и умение организаций эффективно управлять им может привести

к повышению производительности. Были проведены обширные исследования для выявления практик управления персоналом, которые оказывают значительное влияние на эффективность организации. Считается, что такие "высоко воздействующие" практики влияют на мотивацию, приверженность и производительность сотрудников, что, в свою очередь, отражается на эффективности организации. Однако научная литература в основном анализирует эти практики в контексте бизнес-сектора, и исследования о взаимосвязи между конкурентоспособностью и эффективностью организации в университетской среде остаются ограниченными. Говоря о специфической направленности деятельности вузов, необходимо также упомянуть, что настоящее исследование также выявило проблему, связанную с недостаточностью понятийного аппарата при применении существующих понятий к деятельности вузов, поэтому к роли человеческих ресурсов в вопросах повышения конкурентоспособности вузов стоит подходить как с практической, так и с научной точек зрения.

Список литературы

1. Рыхтик Д.Н. Методы и инструменты организационного обеспечения процесса управления человеческими ресурсами высшего учебного заведения в условиях международных ресурсных ограничений: диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Санкт-Петербург, 2023. 152 с.
2. Apostu S.-A. and Gigauri I. Mapping the Link Between Human Resource Management and Sustainability: The Pathway to Sustainable Competitiveness. *Reshaping Performance Management for Sustainable Development (Studies in Public and Non-Profit Governance)*, 2023. Vol. 8, pp. 31-59. doi.org/10.1108/S2051-663020230000008003
3. Mohiuddin M., Hosseini E., Faradonbeh S.B., Sabokro M. Achieving Human Resource Management Sustainability in Universities. *Int J Environ Res Public Health*. 2022 Jan 14;19(2):928. doi: 10.3390/ijerph19020928.
4. Арсеньев Д.Г., Врублевская М.В., Беляевская Е.А., Денисова В.А. Анализ эффективности инструментов и методов привлечения иностранных студентов на образовательные программы вуза // *Университетское управление: практика и анализ*. 2016. № 6(106). С. 44-53.
5. Al-twal A., Rowlands H. Cook C. The Role of Human Resource Management in the Context of Jordanian Higher Education: A Study of the Literature. *J. Organ. Psychol.* 2019. № 19. pp. 10–22. DOI:10.33423/jop.v19i6.2660
6. Измайлов М.К. Цифровая трансформация менеджмента и бизнес стратегий в целях устойчивого развития организаций // *Цифровая трансформация социальных и экономических систем: Материалы международной научно-практической конференции*, Москва, 26 января 2024 г. М.: Московский университет им. С.Ю. Витте, 2023. С. 35-41.
7. Alfawaire F., Atan T. The Effect of Strategic Human Resource and Knowledge Management on Sustainable Competitive Advantages at Jordanian Universities: The Mediating Role of Organizational Innovation // *Sustainability*. 2021. 13(15):8445. doi.org/10.3390/su13158445
8. Caeiro S., Sandoval Hamón L.A., Martins R., Bayas Aldaz C.E. Sustainability assessment and benchmarking in higher education institutions—A critical reflection // *Sustainability*. 2020. 12:543. doi: 10.3390/su12020543.

9. Лымарева О.А., Бадиленко А.В. Влияние человеческих ресурсов на конкурентоспособность организации сферы услуг // Экономика и бизнес: теория и практика. 2019. № 1. С. 152-155.

10. Khawaldeh G.A. Impact of Knowledge Management (KM) on Human Resource Management (HRM) Performance Based on the ACHIEVE Model in Selected Banks of Amman–Jordan // *International Journal of Business and Management*. 2020. № 15. pp. 1–13.

11. Кузнецова А.Р., Мартыненко А.О., Влияние человеческих ресурсов на конкурентоспособность организации в современных условиях // Профессиональная ориентация. 2019. № 1. С. 110-113.

References

1. Rykhtik D.N. *Metody i instrumenty organizatsionnogo obespecheniia protsessa upravleniia chelovecheskimi resursami vysshego uchebnogo zavedeniia v usloviakh mezhdunarodnykh resursnykh ogranichenii: dissertatsiia na soiskanie uchenoi stepeni kandidata ekonomicheskikh nauk (Methods and tools of organizational support of the process of human resources management of higher education institution in the conditions of international resource constraints)*. Sankt-Peterburg, 2023. 152 p.

2. Apostu S.-A. and Gigauri I. Mapping the Link Between Human Resource Management and Sustainability: The Pathway to Sustainable Competitiveness". *Reshaping Performance Management for Sustainable Development (Studies in Public and Non-Profit Governance, 2023, Vol. 8, pp. 31-59. DOI.org/10.1108/S2051-663020230000008003*

3. Mohiuddin M., Hosseini E., Faradonbeh S.B., Sabokro M. Achieving Human Resource Management Sustainability in Universities. *Int J Environ Res Public Health*. 2022 Jan 14;19(2):928. DOI: 10.3390/ijerph19020928.

4. Arsenev D.G., Vrublevskaia M.V., Beliaevskaia E.A., Denisova V.A. Analiz effektivnosti instrumentov i metodov privlecheniia inostrannykh studentov na obrazovatelnye programmy vuza (analysis of the effectiveness of tools and methods of attracting foreign students to the educational programs of higher education institution), *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz*, 2016, no 6(106), pp. 44-53.

5. Al-twal A., Rowlands H. Cook C. The Role of Human Resource Management in the Context of Jordanian Higher Education: A Study of the Literature. *J. Organ. Psychol*, 2019, no 19, pp. 10–22. DOI:10.33423/jop.v19i6.2660

6. Izmailov M.K. Tsifrovaia transformatsiia menedzhmenta i biznes strategii v tseliakh ustoichivogo razvitiia organizatsii, Tsifrovaia transformatsiia sotsialnykh i ekonomicheskikh sistem: Materialy mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii, Moskva, 26 ianvaria 2024 goda. M.: Moskovskii universitet im. S.Iu. Vitte, 2023, pp. 35-41.

7. Alfawaire F, Atan T. The Effect of Strategic Human Resource and Knowledge Management on Sustainable Competitive Advantages at Jordanian Universities: The Mediating Role of Organizational Innovation, *Sustainability*. 2021. 13(15):8445. <https://doi.org/10.3390/su13158445>

8. Caeiro S., Sandoval Hamón L.A., Martins R., Bayas Aldaz C.E. Sustainability assessment and benchmarking in higher education institutions —A critical reflection, *Sustainability*. 2020. 12:543. doi: 10.3390/su12020543.

9. Lymareva O.A., Badilenko A.V. Vliianie chelovecheskikh resursov na konkurentosposobnost organizatsii sfery uslug, *Ekonomika i biznes: teoriia i praktika*, 2019, no 1, pp. 152-155.

10. Khawaldeh, G.A. Impact of Knowledge Management (KM) on Human Resource Management (HRM) Performance Based on the ACHIEVE Model in Selected Banks of Amman–Jordan, *International Journal of Business and Management*. 2020, no 15, pp. 1–13.

11. Kuznetsova A.R., Martynenko A.O., Vliianie chelovecheskikh resursov na konkurentosposobnost organizatsii v sovremennykh usloviakh, *Professionalnaia orientatsiia*, 2019, no 1, pp. 110-112.

Статья поступила в редакцию 12.03.2024