



2025



Мария Врублевская

Проректор по кадровой политике
СПбПУ, к.э.н.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

главный стратегический актив для усиления
конкурентоспособности университета

Ресурсы конкурентоспособности университета

01

Стратегические ресурсы университета



Человеческие ресурсы

Преподаватели, научные сотрудники, административный персонал, студенты.



Финансовые ресурсы

Собственные средства, бюджетные средства, гранты, спонсорские взносы, инвестиции



Инфраструктура

Качество кампуса, лаборатории, библиотеки, вычислительные центры и другие объекты, обеспечивающие учебный и научный процесс.



Интеллектуальный капитал

Научные знания/исследования/разработки, опыт, инновации, результаты интеллектуальной деятельности.



Репутация и медийная активность

Аккредитация, рейтинги, взаимодействие со СМИ, академическая репутация, лояльность выпускников.



Партнёрская сеть

Коллеги, другие университеты, бизнес, государственные органы, общественные организации.

Человеческий капитал

Работники университета

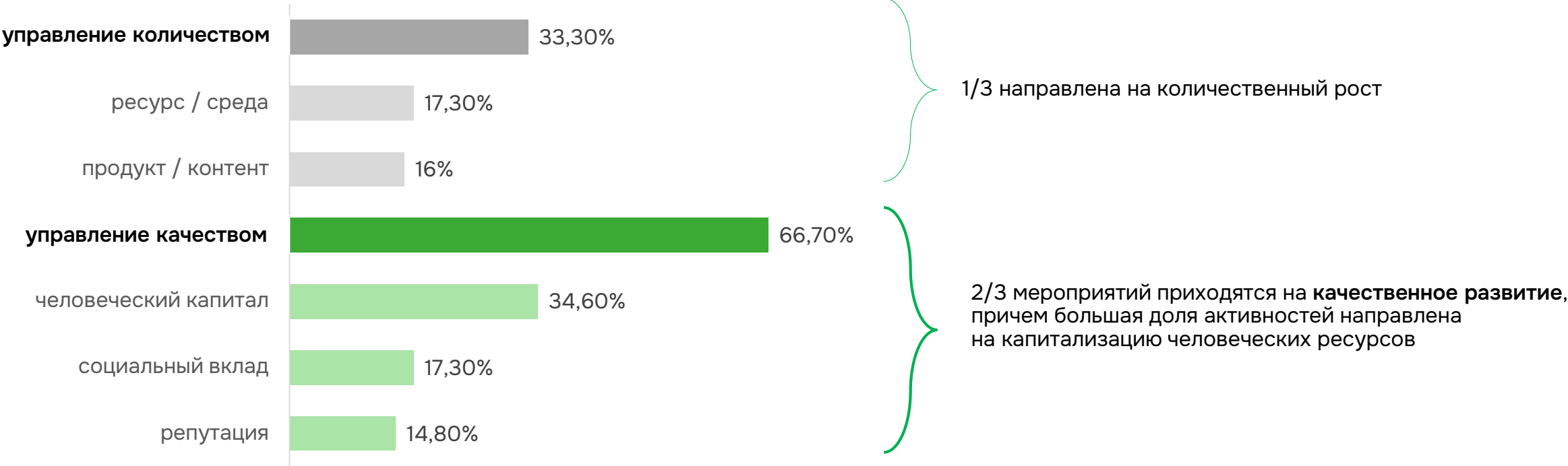
Студенты

Выпускники

Партнёры

Абитуриенты

Воронка приоритетов по направлениям развития *

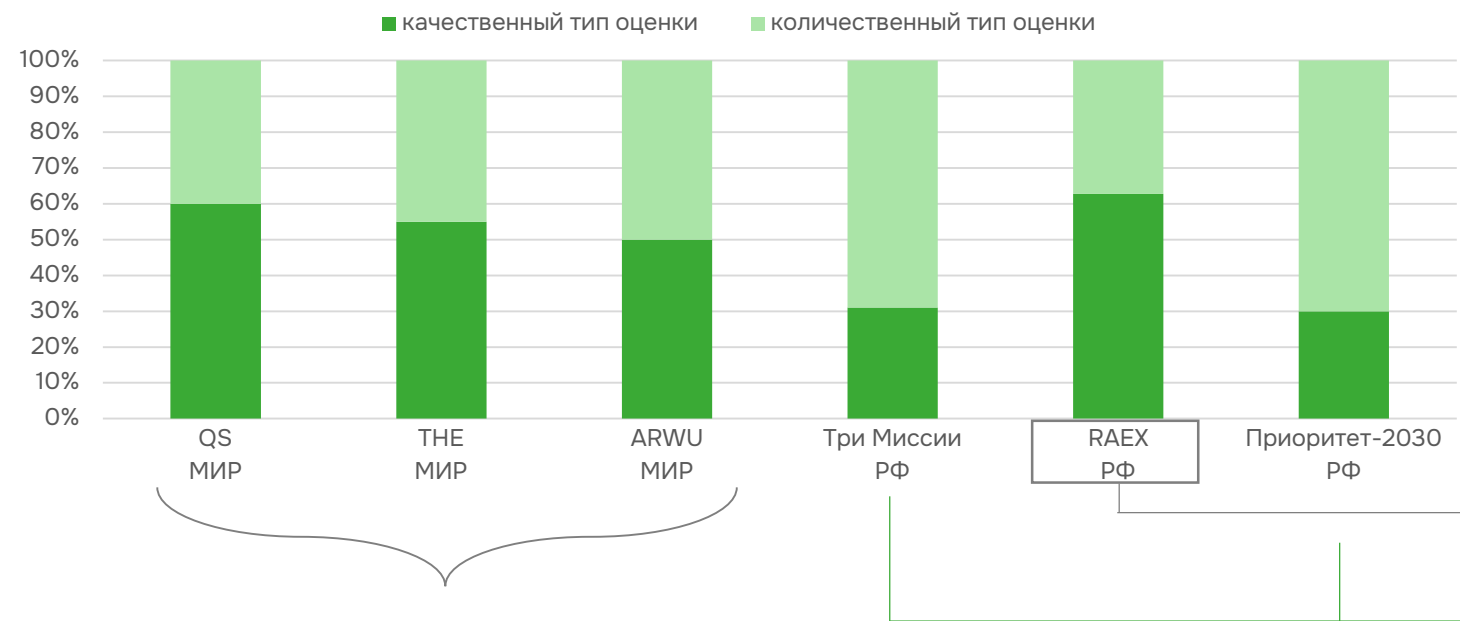


Из новых прогрессивных метрик оценки поведения и прогресса человеческого капитала разных структурных, в том числе аффилированных, юнитов MIT можно зафиксировать три, которые лежат в плоскости развития социального капитала:

- замер этических норм (уровень проверки научных работ на плагиат)
- замер перехода менталитета в продуктовую логику (конкретный продукт – как результат участия в грантовой программе)
- уровень удовлетворенности экосистемой университета (не менее 80%).

*На примере дорожной карты предпринимаемых действий на 2024 год одного из структурных юнитов MIT (MITAOE)
@ Врублевская М.В. Методическое обеспечение системы управления человеческими ресурсами высшего учебного заведения в целях повышения его конкурентоспособности: специальность 5.2.6 «Менеджмент»: диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук; Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого. - Санкт-Петербург, 2024. - 195 с.

Разница подходов к оценке конкурентоспособности вузов иностранных и российских шкал

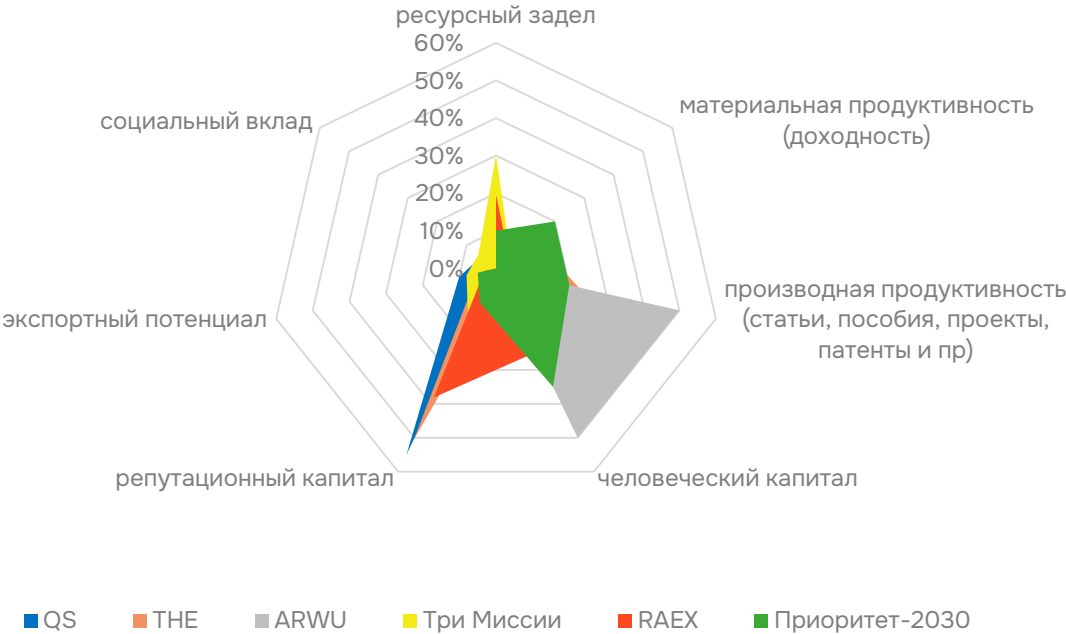


В российских метриках только в одном рейтинге **качественным характеристикам** уделяется более 50% оценки.

Методологии зарубежных рейтингов скорее оценивают **качественные характеристики** превосходства вузов, где от 50% до 60% критериев принадлежат качественному типу оценки, а от 40% до 50% – это критерии, которые измеряют количественные производные деятельности человеческих ресурсов.

В других двух преобладают количественные показатели (до 70%), которые измеряют производительность труда НТР в экономическом и продуктовом аспектах.

Сравнение категорий и групп критериев оценки конкурентоспособности вузов на примере международных и российских рейтингов



Трансформация и переход оценки деятельности труда рабочего коллектива организации от **количественных показателей к качественным характеристикам**

Значимость оценки человеческого капитала в рейтинге научно-образовательных организаций, варьируется в диапазоне: от 4,5% до 50% – в международных от 14% до 35% - в российских.

Международные рейтинги делают серьезную фокусировку на мониторинг репутационного капитала, считая его преобладающим. Вес репутационных опросов и мероприятий по формированию репутации составляет на менее 50%.

В российских метриках экспертное мнение по значимости репутации варьируется в диапазоне от 10% до 37%

Вес влияния фактора Человеческого капитала в методологиях международных и отечественных рейтингов



41,2%



44%



45%



26,5%



50%

приоритет2030[^]

лидерами становятся
До 2024 включительно

35%



приоритет ▲

С 2025 г.

50%

Работа с человеческим капиталом является весомым драйвером роста конкурентоспособности университета.

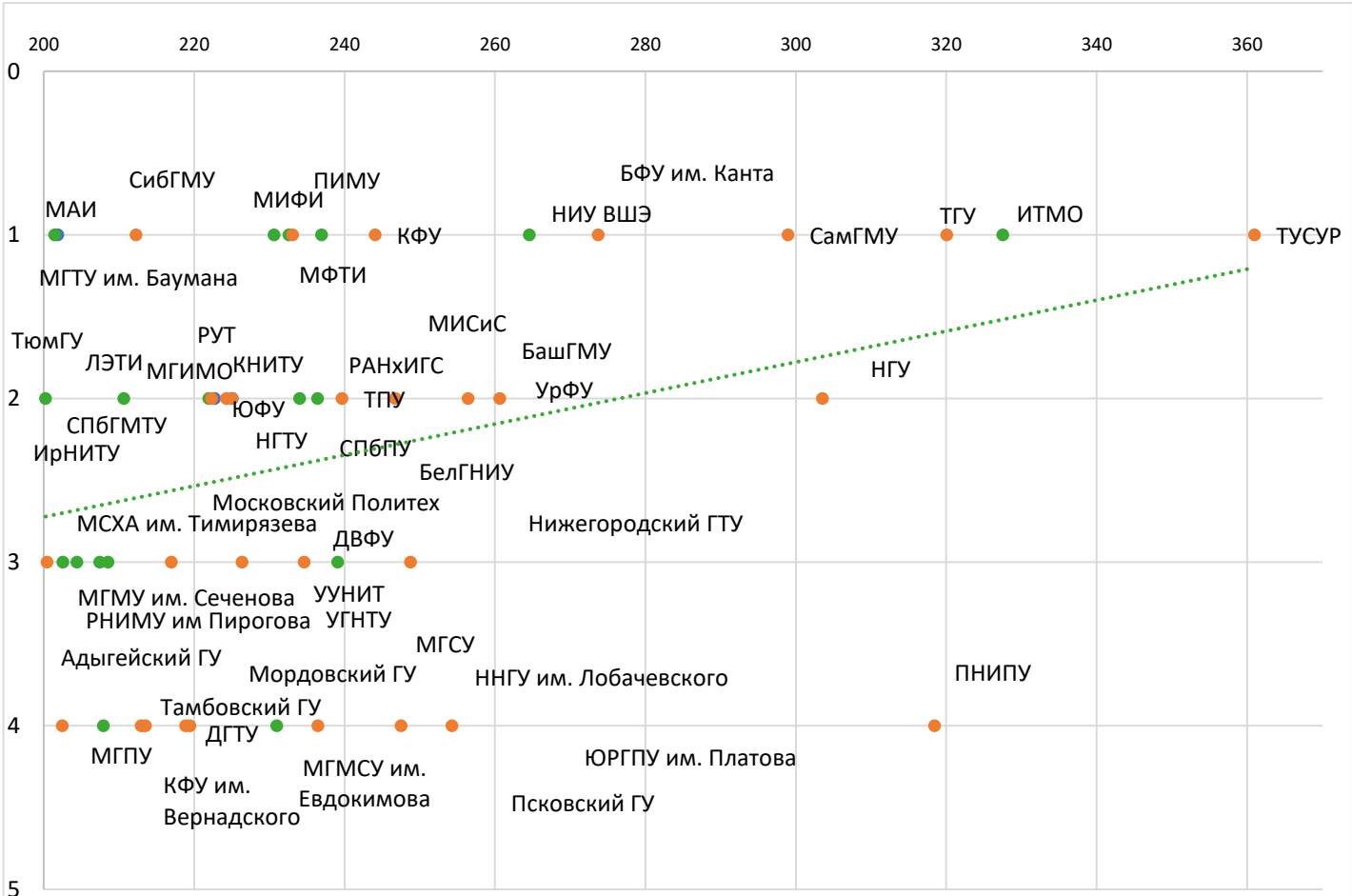
Влияние материальных и нематериальных инвестиций в человеческий капитал на конкурентоспособность вуза

02

Процент средней ЗП ППС к экономике региона по отношению к лиге «Приоритет-2030»



Корреляция процента средней заработной платы профессорско-преподавательского состава к средней в экономике региона, чтобы нивелировать эффект геолокации

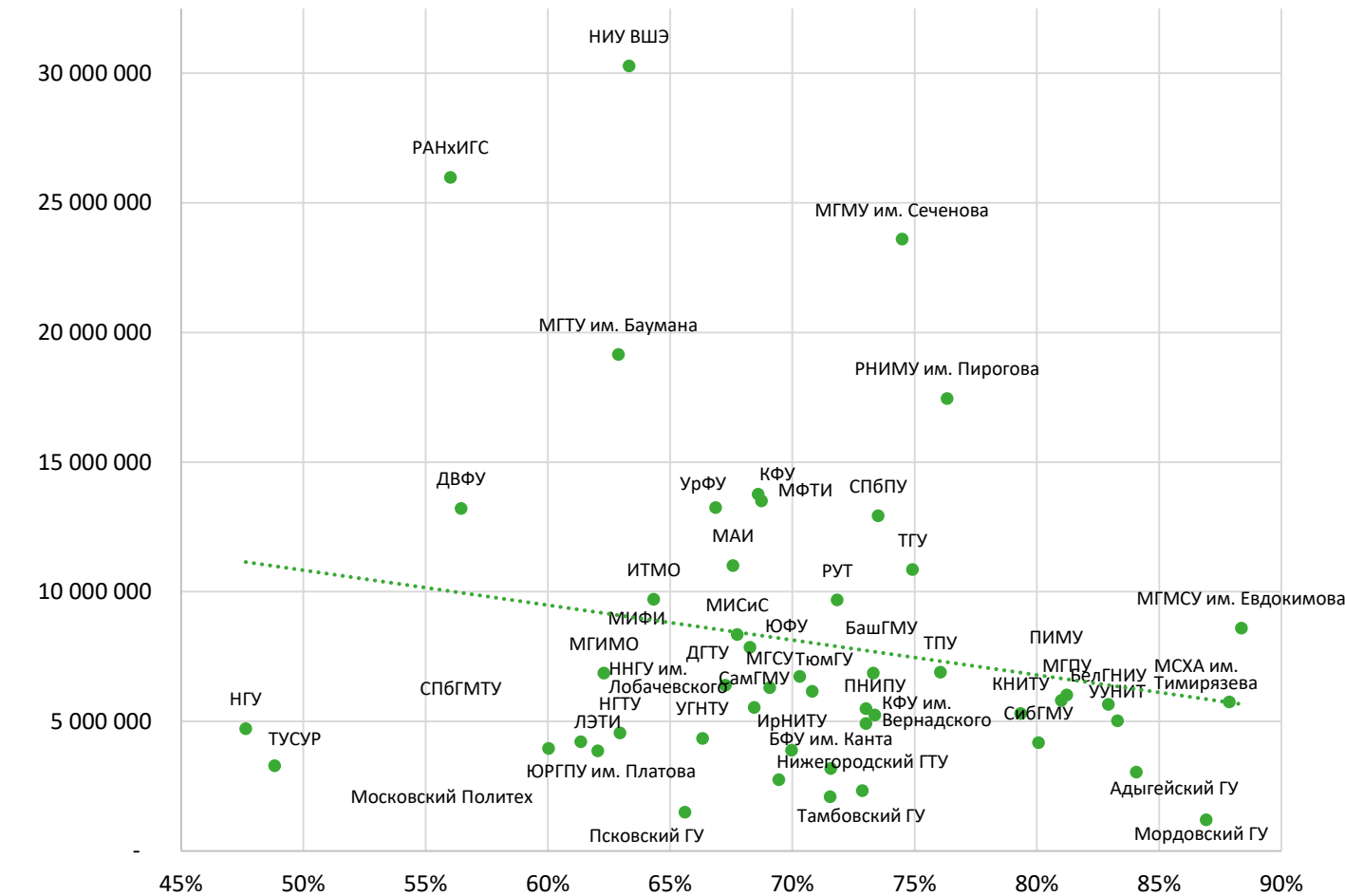


Ни значимая дельта отношения средней заработной платы ППС к средней заработной плате по региону, ни признак локации не определяют прямую взаимосвязь в рейтинге вузов-участников программы «Приоритет-2030».

Остепенённость НПР как ресурс



Корреляция доходов (тыс. руб) университета и доли НПР с учеными степенями

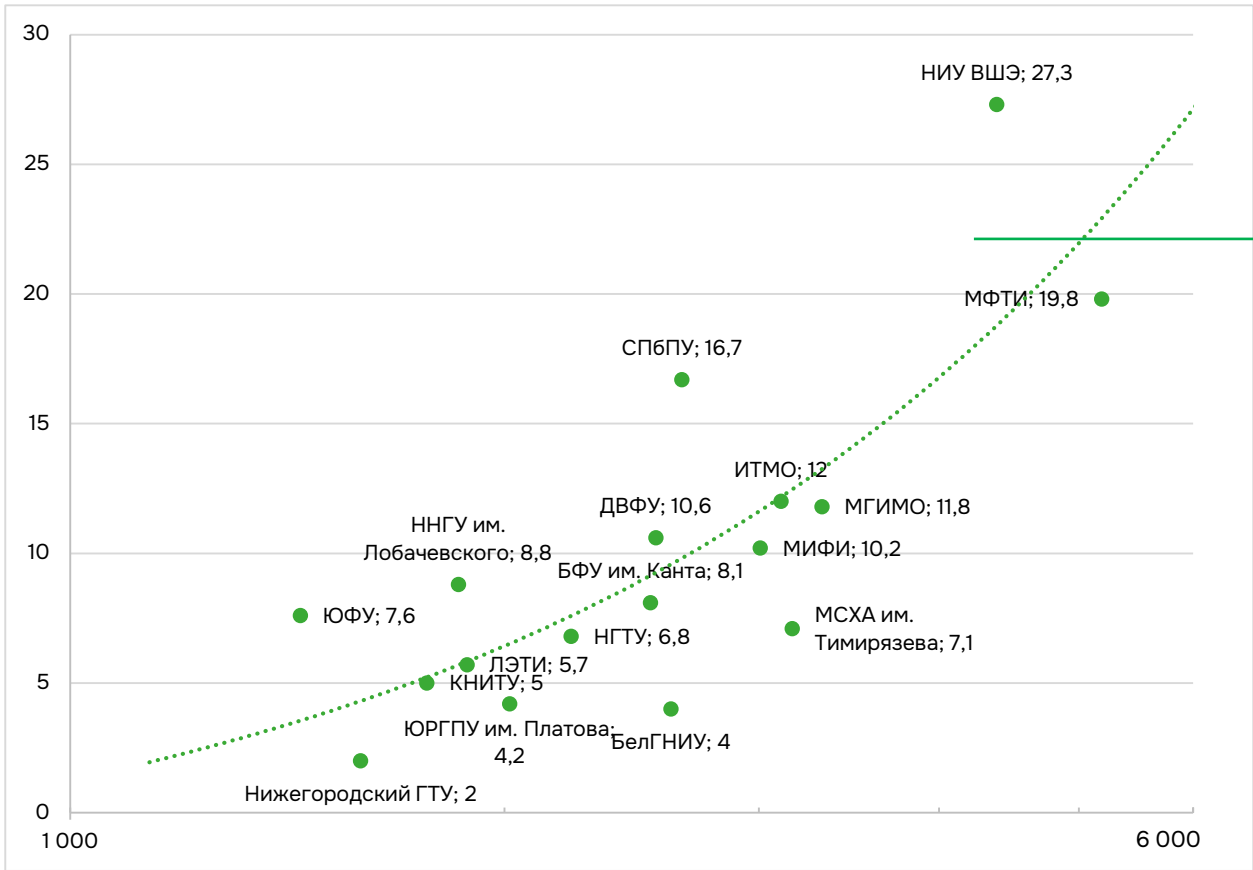


Высокий уровень дохода организации в целом не зависит от доли остепененных НПР в общем контингенте НПР

Для достижения высоких показателей доходности целесообразнее применять другие альтернативные метрики эффективности работы человеческого капитала и скорее делать ставку на **развитие нематериальных благ, компетенций и условий для сотрудников организации, повышать значимость генерируемого социального и репутационного капитала.**

Репутационный капитал университета как источник укрепления конкурентоспособности

Корреляция уровня репутации (QS WUR) и уровня доходности университетов-участников программы «Приоритет-2030»



Грамотная стратегия развития репутационного капитала и инновационные технологии управления репутацией могут стать эффективным драйвером повышения конкурентоспособности вуза.

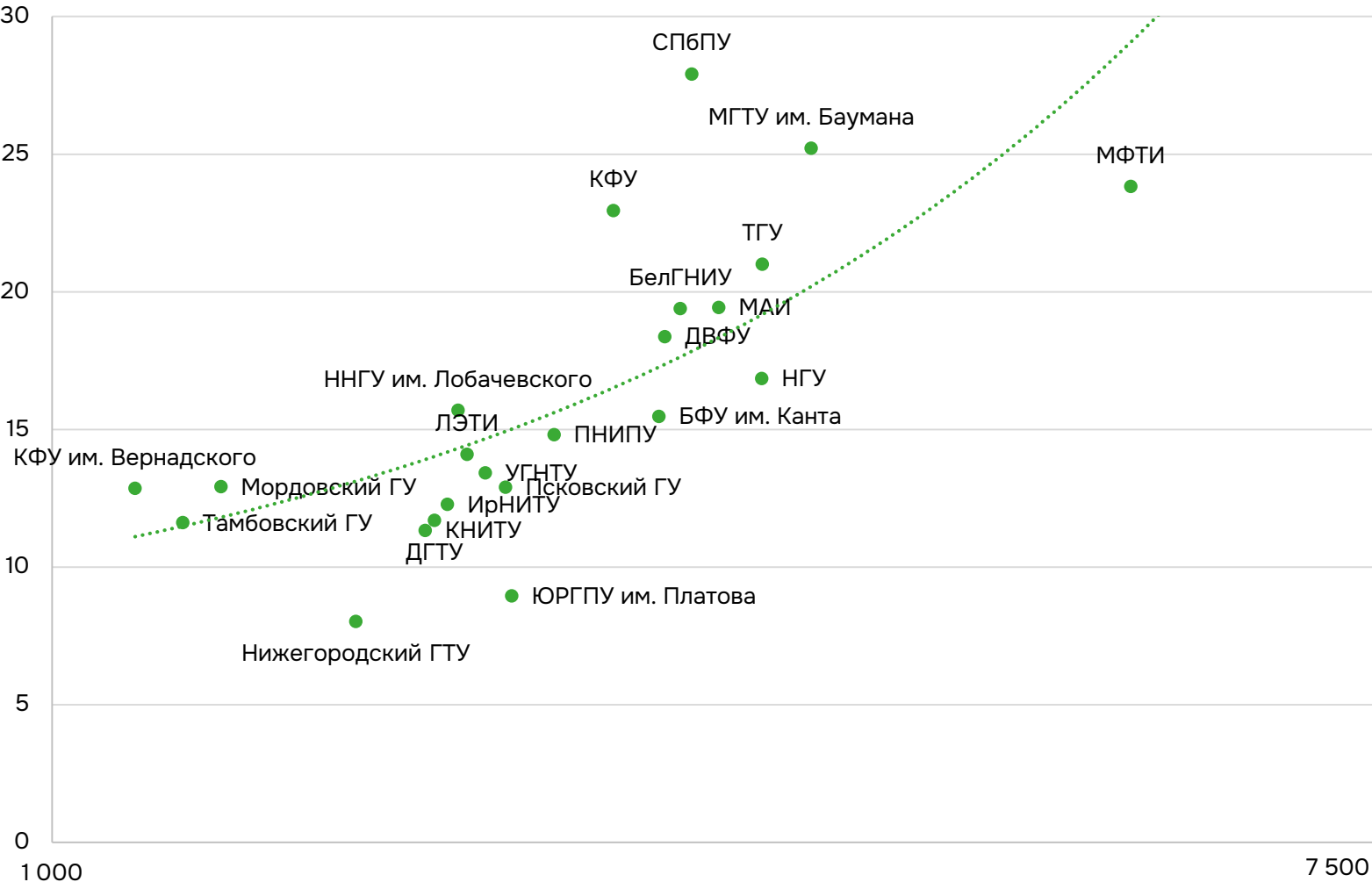
Экспоненциальный рост уровня доходности университета в зависимости от репутации

Экспертное признание и позитивное устойчивое восприятие бренда университета, действительно, влияют на увеличение его добавленной стоимости.

Медийная активность университета как ресурс его конкурентоспособности



Линейная корреляция дохода университетов-участников программы «Приоритет-2030» и медийной активности*



Отмечается прямая корреляция роста показателей медийной активности и дохода университета.

Показатели медийной активности формируют репутацию вуза

*Данные рейтинга медийной активности вуза М-Рейтинг
@ Врублевская М.В. Методическое обеспечение системы управления человеческими ресурсами высшего учебного заведения в целях повышения его конкурентоспособности: специальность 5.2.6 «Менеджмент»: диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук; Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого. - Санкт-Петербург, 2024. - 195 с.



Выводы

- Материальная мотивация сотрудников имеет предел «потолок», по достижению которого данный ресурс выходит на плато и не показывает прогрессию
- Далее сдвигается фокус на управление "нематериальными благами", направленными на развитие человеческого капитала: работа с предупреждением выгорания и перегрузки сотрудников; психологический фактор, раскрытие и развитие потенциала человека, признание. Это важный катализатор развития человеческого капитала в университете.
- Управление человеческим капиталом – это не просто кадровая работа, а стратегический вектор развития университета, в который целесообразно инвестировать

Как Политех работает с человеческим капиталом

03

Карьерные траектории профессионального развития педагогических работников СПбПУ

Цель сохранение и рост человеческого потенциала университета и профессиональных компетенций профессорско-преподавательского состава содействующего устойчивому развитию, технологическому и когнитивному суверенитету страны.

Дифференцированная и гибкая система карьерных траекторий

- преподаватель-исследователь;
- преподаватель-наставник;
- преподаватель-практик;
- стажер.

Переход на карьерную траекторию

- осуществляется при конкурсном избрании на следующий учебный год
- фиксируется в Индивидуальном плане развития

Преимущества создание условий для **карьерного развития, профессионального роста и увеличения педагогического, образовательного и научно-исследовательского потенциала** работников, наращивание человеческого капитала и повышения эффективности образовательной и научно-исследовательской деятельности в университете

Исследователей

10

Наставника

52

ППС

355

«ПолиШкола»

собственная школа развития лидерских
качеств и поиска талантливых лидеров

Цель

выявление и «взращивание» лидеров проектных команд среди студентов и работников СПбПУ, а также привлечение внешнего контингента для усиления компетенций научных групп СПбПУ



1 место в номинации «Лучшая кадровая технология в сфере мотивации персонала» (Администрация СПб) в 2022 г.



более **200** участников за период реализации проекта



разработано **17** проектов, **8** из них реализовано



2 программы повышения квалификации, выдано **82** удостоверения ДПО

Задачи

- постановка навыка написания качественных заявок и предложений
- формирование навыков управления технологическим проектом
- формирование ответственности за проекты
- формирование мотивации внести вклад в развитие вуза



4 образовательных модуля про управление проектами и командами



Спикеры – управленцы и ученые из ведущих вузов, эксперты из бизнеса



3 проекта-победителя – под руководством молодых лидеров ежегодно реализуются проекты институциональных изменений

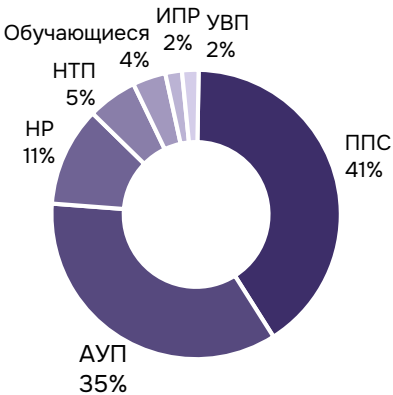


Аналитика по составу участников



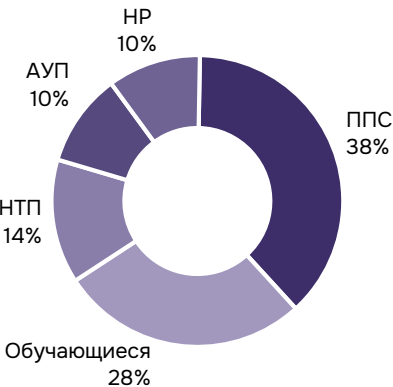
2022

54 участника
29 – выдано удостоверений ДПО
45% – конверсия участия в программе
30,2 – средний возраст



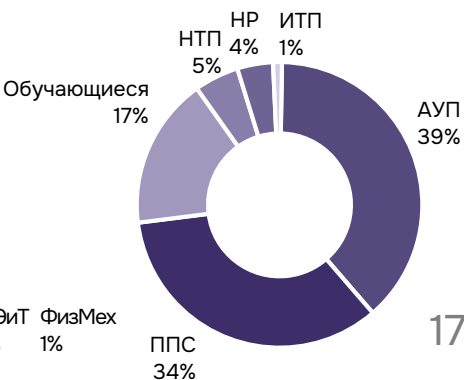
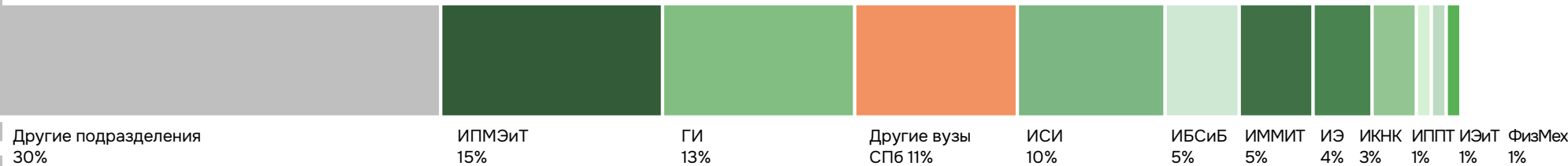
2023

58 участников
64% – конверсия участия в программе
24,9 – средний возраст



2024

99 участников
49 – выдано удостоверений ДПО
80% – конверсия участия в программе
27,6 – средний возраст



Профессиональное развитие победителей программы ПолиШкола



Варвара Сотова, 35 лет

До

После

Ведущий специалист,
Центр по работе
с абитуриентами

Директор центра,
Центр формирования
контингента
обучающихся

Проект «ПолиКапитал»

Цифровая платформа для развития надпрофессиональных навыков и трудоустройства будущего

1. Топ-1000 идей на форуме "Сильные идеи для нового времени" (АСИ)
2. Топ-109 идей в направлении Национальная кадровая инициатива
3. Победитель конкурса Росмолодёжь. Гранты среди вузов
4. Ноябрь 2023 – проект запущен (ЛК, магазин, поликоины)



Сергей Сидоров, 32 года

До

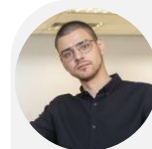
После

Ст. преп.,
Кафедра физ.
подготовки
и спорта

1. К.б.н., директор НОЦ компьютерного спорта,
2. Доцент кафедры физ. подготовки и спорта

Проект Фиджитал-центр СПбПУ «Берлога»

1. Открыт первый университетский фиджитал-центр в России
2. Фиджитал-спорт вошел в учебную программу СПбПУ



Всеволод Гайдук, 25 лет

До

После

Инженер ЦТП

1. Инженер, Высшая школа транспорта
2. Куратор 40 студентов, Voltage Machine

Проект «Voltage Machine» студенческая инженерная команда

1. Свидетельство о регистрации программ ЭВМ "Программа для отслеживания состояния транспортной платформы для кресел-колясок" 2023 г.
2. Готовый продукт: Робот-шнекоход, созданный полноразмерный экспериментальный образец проходит ряд испытаний в реальных условиях эксплуатации (TRL-7) (руководитель проекта)



Павел Захаров, 38 лет

До

После

Профессор,
Кафедра
физики

Директор
института физики
и математики,
д.ф.-м.н.

Проект «Лаборатория научного наставничества политехника»

Создание современного инструмента выстраивания индивидуальных траекторий обучения студентов, позволяющего получать новые гибкие навыки, а также развивать имеющиеся



Арсентий Ключев, 29 лет

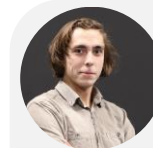
До

После

ассистент
Высшей школы
энергетического
машиностроения

1. Ст. преп. Высшей школы энергетического машиностроения
2. Куратор направления «Гидротурбины» СКБ АО «Силовые Машины»

Участник ПолиШколы. Куратор проектов 2022-2024



Степан Пичахчи, 27 лет

До

После

Техник ЦТП

1. Инженер-исследователь, Высшая школа транспорта
2. Лучший выпускник СПбПУ

Проект «Универсальная транспортная платформа для кресел-колясок»

1. Свидетельство о регистрации программ ЭВМ "Программа для отслеживания состояния транспортной платформы для кресел-колясок" 2023 г.
2. Готовый продукт: Универсальная транспортная платформа для кресел-колясок. Собран прототип платформы и проходят его полевые испытания (TRL 7) (руководитель проекта)



БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ!



Мария Врублевская
Проректор по кадровой
политике СПбПУ, к.э.н.

✉ vrublevskaya@spbstu.ru