

практической конференции. Комсомольск-на-Амуре, 17–26 апреля 2018 г.

9. Шваб К., Маллере Т. COVID-19: Великая перезагрузка. Издательство Всемирного экономического форума. 2020.

DOI: 10.24412/1994-3776-2022-1-49-64

УДК: 377.3

Ю.А. Филясова

ПЕРФЕКЦИОНИЗМ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ УНИВЕРСИТЕТА: ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ФИНАНСОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

Yu. Filyasova. Perfectionism in personnel management as a factor of university competitiveness: major goals and financial indicators

Аннотация. В данной работе перфекционизм персонала рассматривается как социальное явление и необходимое условие продвижения университета в мировых рейтингах, развития научной и образовательной деятельности, повышения уровня доходов университета. Перфекционизм – это системное свойство в управлении человеческими ресурсами ведущих вузов мира, который определяет методы отбора, оценки, мотивации и удержания лучших сотрудников. Выполненный анализ на материале 21 университета США и Великобритании показал, что расходы университета на персонал варьируют от 50% до 80% и, в среднем, составляют 60% в структуре общих расходов. Дополнительные выплаты направлены на обеспечение социального благополучия персонала. Данный уровень расходов на персонал не является самым высоким по сравнению с другими отраслями экономики. Тем не менее, гибкость выплат и их прямая связь с результатами деятельности формирует перфекционизм научно-педагогического персонала: постоянное совершенствование квалификации и профессионального мастерства, выполнение научной работы с целью научных открытий, стремление к достижению выдающихся результатов по ключевым показателям деятельности, превосходящих запланированные цели. Доходы на выполнение научных исследований совместно с высокотехнологичными компаниями в университетах, занимающих первые тридцать позиций в мировом рейтинге, составляют до 70% всех доходов и остаются стабильными на протяжении предыдущих десяти лет.

Abstract. In this paper, personnel perfectionism is considered as a social phenomenon and indispensable condition for improving university ranking, developing research and educational performance, and increasing income level. Perfectionism is a systemic quality of human resource management in top universities which determines best employee recruitment, assessment, motivation, and retention methods. An analysis of 21 American and British universities shows that personnel expenditure varies from 50% to 80% and, on average, equals 60%. Benefits are aimed at providing personnel social wellbeing. This amount of expenditure is not the highest among other industries. Nevertheless, flexibility of benefits and their direct connection with performance results develops perfectionism of research and faculty staff: constant qualification and professional excellence improvement, conducting research aimed at discovery, aspiration to targeting key performance indicators and reaching outstanding results which exceed planned goals. Income from research in partnership with hi-tech companies in university budgets having top 30 positions in global rankings, constitutes up to 70% among all other income sources, and has remained unchanged over the previous ten years. New knowledge creation gives an obvious competitive advantage to universities possessing an understanding of company needs in labour resources in real economy and demand for professional competences of graduates. Partnerships with knowledge-based companies open up opportunities for universities to develop competitive programs of higher education and attract best students not only at the national level but also from abroad. Perfectionism in the system of personnel management

Филясова Юлия Анатольевна – кандидат филологических наук, доцент кафедры педагогики и психологии Санкт-Петербургский университет технологий управления и экономики.

Y. Filyasova – PhD in Philology, Associate Professor, Department of Pedagogy and Psychology, Saint-Petersburg University of Management Technologies and Economics

© Филясова Ю.А., 2022.

Формирование новых знаний дает несомненное конкурентное преимущество университетам, обладающим пониманием потребностей компаний реального сектора в трудовых ресурсах и спроса на профессиональные компетенции выпускников. Сотрудничество с наукоемкими производствами позволяет университетам разрабатывать конкурентные программы обучения и привлекать лучших студентов не только своей страны, но других стран мира. Перфекционизм в системе управления персоналом университета является фактором повышения не только конкурентоспособности вузов, но в долгосрочной перспективе – повышения инвестиционной привлекательности региона и страны. Университет, способный не только передавать знания, накопленные предыдущими поколениями, но и активно участвовать в решении глобальных вызовов, достоин занимать самые высокие позиции в мировом рейтинге.

Ключевые слова: перфекционизм; управление персоналом; расходы на персонал; доходы; человеческий капитал; интеллектуальные ресурсы; научно-исследовательская деятельность; дополнительные выплаты.

Контактные данные: 190103, Россия, Санкт-Петербург, Лермонтовский проспект 44А, тел.: 8 (911) 791-33-40, e-mail: phill.yield@gmail.com

is a factor of increasing university competitiveness but, in the long run, enhancing investment potential of region and country. University which is able not only to transmit knowledge accumulated by past generations, but also actively participate in addressing global challenges, is worth having the highest position in world rankings.

Keywords: perfectionism; personnel management; personnel expenditure; income; human capital; intellectual resources; research; benefits.

Contact information: :190103 Lermontovsky prospect44A, tel.:8 (911) 791-33-40, email:phill.yield@gmail.com

Цель данной работы – определить перфекционизм как социальное явление в сфере управления персоналом университета как системного свойства высшей школы, обусловленного высокой конкуренцией на рынке образовательных услуг и инновационных научных разработок. Задачи исследования включают анализ стратегических целей ведущих университетов мира, выявление ключевых положений в управлении человеческими ресурсами и финансовых показателей, соответствующих целям управления. Практическая значимость работы заключается в попытке исследования лучшего мирового опыта в управлении персоналом для повышения конкурентоспособности вузов.

Трудовой потенциал является одним из основных факторов конкурентоспособности организации [16], включающий профессионально-квалификационный, социальный, инновационный, мотивационный компоненты, которые напрямую влияют на качество трудовых ресурсов [15]. Высококласные специалисты способствуют повышению региональной и национальной конкурентоспособности [5; 24; 26]. Трудовой потенциал зависит от качества трудовой жизни: трудового коллектива, вознаграждения и признания труда, отношений с руководством, возможностей карьерного роста, социальных гарантий и благ [7].

Человеческий капитал является ключевым ресурсом для развития университета как научной и образовательной организации. Профессорско-преподавательский состав определяет качество образования студентов [1], возможность привлечения иностранных студентов [17; 23], перспективы сотрудничества с наукоемкими производствами [4; 29]. Для повышения конкурентоспособности университета необходимо увеличивать трудовой потенциал персонала путем создания условий эффективной работы: адекватной оценки результативности деятельности, повышения качества организации труда, предоставления возможностей карьерного роста, прозрачной связи между вознаграждением и результатами трудовой деятельности [6;

12]. Немаловажным фактором повышения эффективности университета является увеличение вознаграждения преподавателей [3], а также эффективное сочетание основных и дополнительных выплат [19].

Управление на основе ключевых показателей и достигнутых результатов является необходимым условием развития университета, поскольку университет сегодня – это научный центр по созданию наукоемких технологий для высокотехнологичных компаний, осуществляющий подготовку высококвалифицированных кадров, востребованных на рынке труда [21]. Вуз становится одним из ключевых социальных институтов, определяющих профессиональную карьеру и социальный статус выпускников: партнерство ВУЗов и работодателей способствует «формированию ценностно-смысловых основ профессиональной деятельности у будущих специалистов» [10, с. 117]. Привлечение инвестиций реального сектора экономики на выполнение научных исследований является существенным фактором развития университета [28].

Сложность трансформационных процессов в сфере высшего образования поднимает вопросы о влиянии образования на общество, качества высшего образования [2], методах оценки качества научных исследований [27], а также о пересмотре международной метрической системы для увеличения рыночного веса научных исследований [22].

Конкурентоспособность предприятий определяется конкурентоспособностью производимого товара [8]. Конкурентоспособность университета определяет востребованность выпускников на рынке труда, научных разработок и открытий. Интеллектуальные ресурсы, в отличие от таких факторов производства как земля и природные богатства, являются неисчерпаемым источником конкурентоспособности организации, т.е. обладают воспроизводимостью и порождает появление частной интеллектуальной собственности [9]. Трудовой потенциал работников является безграничным источником конкурентного преимущества университета, однако требуется применение соответствующих подходов для раскрытия этого потенциала. Перфекционизм является ведущим социальным фактором развития трудовых ресурсов университета [13].

Перфекционизм в системе управления персоналом университета обусловлен, в первую очередь, необходимостью продвижения собственной организации и повышения собственного рейтинга в мировом академическом сообществе. На основе рейтинговых показателей абитуриенты делают выбор вуза, в котором они продолжают свое обучение [20]. Перфекционизм является типичной характеристикой образовательной деятельности. Не случайно, перфекционизм как психологическое явление в большой степени распространен среди студентов и атлетов, задействованных в спорте высших достижений. Поскольку преподаватели университетов, занимающих лидирующие позиции в мировом рейтинге, активно вовлечены в сферу научных разработок, их профессиональная деятельность предполагает непрерывное повышение квалификации, самообразование и работу над созданием новых знаний [25]. В контексте высокой конкуренции вузов перфекционизм приобретает социальный характер, которому во многом способствует «корпоративная культура как инструмент продвижения университета в международных рейтингах» [11, с. 44].

Материал исследования включал интегрированные годовые отчеты университетов США и Великобритании [32-52], информацию на сайтах о политике управления персоналом и статистические отчеты. Для целей исследования были проанализированы миссии вузов, средние показатели, позиции в мировом рейтинге [31] за предыдущие десять лет – 2011-2020 гг., структура доходов; общие расходы, доля компенсационных выплат по заработной плате и бонусным программам, система выплат. Также

рассматривались текущие показатели соотношения числа студентов/преподавателей и категории персонала.

Анализ миссий университетов

В результате анализа миссий перечисленных вузов были выявлены основные цели, которые преследует руководство университетов: выполнение научных исследований, обучение студентов, создание благоприятной среды для преподавателей и студентов, предоставление качественных услуг населению, создание условий для устойчивого экономического развития местного региона, страны и глобального общества посредством образовательной и научно-исследовательской деятельности.

В задачи по обучению входят: передача новейших знаний, формирование широкого кругозора, критического мышления, социально значимых интересов, приобщение студентов к усердной академической и научной работе, непрерывное самообразование, личностный и интеллектуальный рост студентов, привлечение талантов и воспитание лидеров, способных распознавать вызовы и возможности современной реальности XXI века, развитие понимания у студентов их собственной ценности в обществе, создание условий для социального благополучия персонала университета, преподавателей и студентов, формирование толерантной среды для людей с разным опытом и социальными характеристиками. Преподаватели рассматриваются как главный актив университета, требующие внимательного отношения к достижениям и развитию. Обеспечение социального признания, материального поощрения и карьерного роста является первостепенной задачей развития университета.

Перфекционизм в отборе и продвижении лучших кадров дает возможность университетам работать с широкой аудиторией лучших студентов мира. Привлечение большого числа иностранных студентов не только пополняет доходы университета, но и способствует развитию национальной экономики. В долгосрочной перспективе выпускники сохраняют положительное отношение к принимающей стране. Перфекционизм в системе управления персоналом также позволяет университетам вступать в партнерские отношения с высокотехнологичными компаниями, заключать деятельность контракты и участвовать в реализации долгосрочных проектов по созданию наукоемких производств. Сотрудничество в сфере производства позволяет университетам получать внешнее финансирование из национальных и международных фондов. Тесная работа с реальным сектором экономики открывает университетам неограниченные возможности для разработки конкурентоспособных программ бакалавриата, магистратуры и аспирантуры, отвечающие актуальным потребностям работодателей.

Выполнение научных исследований направлено на трансформацию знаний, интеллектуальных систем и технологий для решения общественно значимых задач местного, регионального и международного масштаба, совершенствование бизнеса и менеджмента, повышение уровня социальной справедливости, борьбу с неравенством, развитие социального партнерства и экономического благополучия. Результаты научных исследований, способствующие развитию инноваций и экономическому росту, поощряются престижными международными премиями и наградами. Ученые становятся лауреатами Нобелевской премии.

Достижение перечисленных целей возможно при условии активного развития самих университетов как научно-образовательных организаций, уровень которых определяется позиций вузов в мировом рейтинге. Повышение статуса университета обеспечивает успешная исследовательская и образовательная деятельность, качество выполнения которой зависит от работы персонала вуза. Следовательно,

перфекционизм, проявляющийся как ингерентное свойство в системе управления персоналом, имеет ключевое значение для позиции университета в мировом рейтинге и прогрессивного развития как организации.

Университеты, ориентирующиеся на наиболее высокие профессиональные стандарты и требования к открытым вакансиям в подборе научно-педагогического персонала, в период с 2011 г. по 2020 г. занимают разные позиции в мировом рейтинге университетов: 7 университетов входили в десятку лучших, четыре вуза – в первую двадцатку, шесть – в первую сотню, еще три – в первые две сотни, и один университет занимал 247-е место в рейтинге (табл. 1). Среднеквадратическое отклонение (σ) показывает, что университеты, входящие первые 30 позиций, относительно стабильны в мировом рейтинге: их положение не менялось существенно на протяжении предыдущих десяти лет. Чем ниже университет в рейтинге, тем более непредсказуемо его место в будущем. Тем не менее, ориентация на высокие достижения является универсальной.

Таблица 1 – Позиции вузов в мировом рейтинге QS, сред. знач. (μ) 2011-2020 гг.

<i>Высшие учебные заведения</i>	μ	σ	<i>Высшие учебные заведения</i>	μ	σ
Массачусетский технологический институт	1	0,67	Калифорнийский университет	26	4,00
Гарвардский университет	3	0,67	Северо-Западный университет	30	3,50
Кембриджский университет	4	2,00	Бристольский университет	38	8,97
Стэнфордский университет	6	4,74	Брауновский университет	49	6,09
Имперский колледж Лондона	7	2,03	Уорикский университет	56	5,69
Университетский колледж Лондона	7	1,87	Университет Вашингтона в Сент-Люисе	97	11,46
Чикагский университет	9	1,00			
Принстонский университет	11	1,73	Йоркский университет	122	16,59
Йельский университет	12	4,70	Ланкастерский университет	142	15,99
Колумбийский университет	16	4,01	Университет Бата	169	10,83
Университет Джона Хопкинса	18	2,96	Университет Лафборо	247	29,46

Основные цели, достижению которых способствует перфекционизм в системе управления персоналом, включают:

- привлечение лучших студентов и подготовка востребованных конкурентоспособных кадров;
- сотрудничество с высокотехнологичными компаниями, привлечение внешних источников финансирования и правообладание интеллектуальной собственностью;
- развитие экономики страны и решение вопросов, касающихся всего человечества.

Основные положения в системе управления персоналом

Перфекционизм как социальное явление в управлении персоналом проявляется при отборе лучших кандидатов на вакантные должности профессорско-преподавательского состава (ППС), наиболее квалифицированных, опытных, зарекомендовавших себя как выдающиеся исследователи, способных к достижению высоких целей и результатов деятельности. Перфекционизм также является основным принципом оценки деятельности ППС в конце отчетного периода. Выдающиеся достижения, превышающие запланированные показатели, высокая результативность являются критериями назначения дополнительного вознаграждения.

Анализ систем УЧР наиболее известных университетов США и Великобритании показывает, что отбор кандидатов на замещение должностей ППС основывается на максимально высоких требованиях, предусмотренных национальными законодательствами и профессиональными стандартами по отраслям. О перфекционистских свойствах рекрутингового процесса свидетельствуют формулировки следующего характера: *лучшие, наивысшего качества, наиболее энергичные, самые талантливые, мировые лидеры, ученые с мировым именем, передовые результаты, наивысшие стандарты, сильные, наиболее достойные, самые способные, наиболее признанные, стремящиеся к совершенству, стремящиеся внести существенный вклад, лучшие практики, наиболее квалифицированные, обладающие явным преимуществом, амбициозные, преследующие высокие цели, стремящиеся к наивысшим результатам, обладающие высокими достижениями.*

Определение объема дополнительного вознаграждения основывается на перфекционистском подходе, который объясняется следующими критериями оценки ППС: *большой вклад, исключительная результативность, выдающиеся результаты, наивысшее мастерство, индивидуальные достижения, развитие профессиональных навыков, непрерывное обучение, повышение квалификации, постоянное совершенствование, высочайший уровень квалификации, перевыполнение планов, личная эффективность работника, высокая мотивация, достижение высоких целей, успешность, высокая производительность, напряженный труд, активность, результаты, превосходящие ожидания, раскрытие полного потенциала работника, развитие лидерских качеств.*

Доходы университетов

Наибольшие доходы получают вузы, входящие в число первых тридцать лучших университетов мира: Калифорнийский (\$14 млрд), Стэнфордский (\$9 млрд), Университет Джона Хопкинса (\$5 млрд), Гарвардский (\$4 млрд), Колумбийский (\$4 млрд), Чикагский (\$4 млрд), Массачусетский (\$3 млрд) университеты (рис. 1).

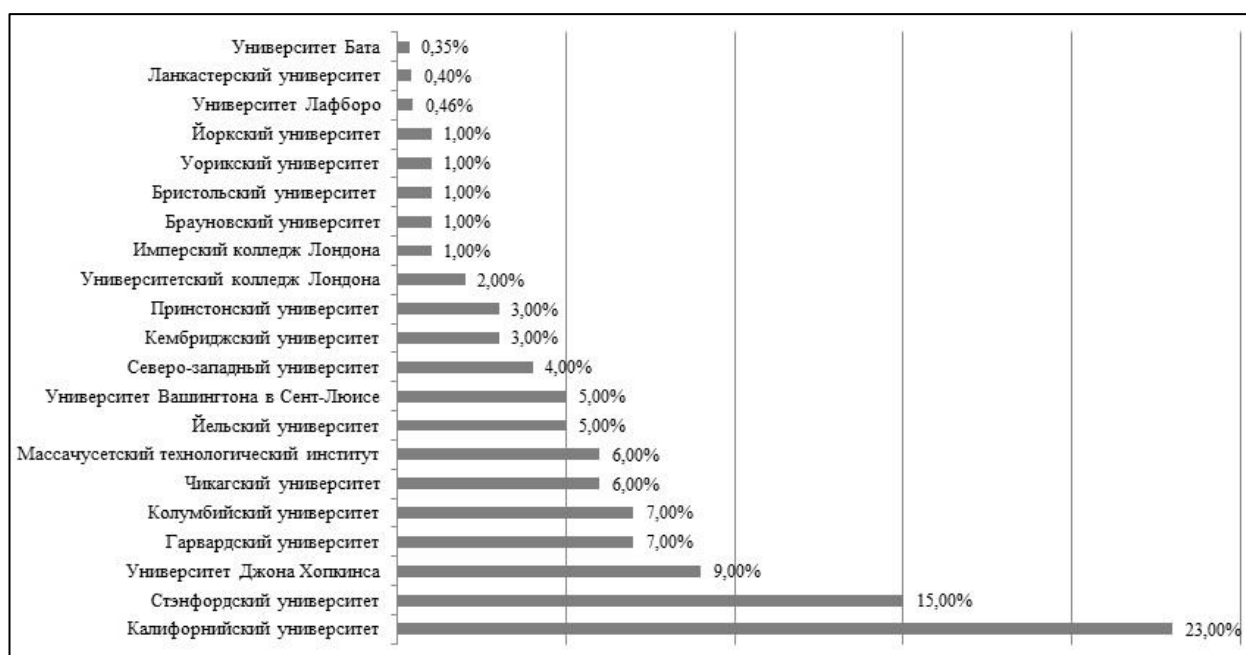


Рисунок 1. Относительный уровень доходов вузов из числа рассмотренных.

Доходы вузов можно разделить на три категории: доходы от выполнения научно-исследовательской работы из государственного бюджета или частных фондов, доходы от образовательной деятельности. Третью группу составляют иные доходы: пожертвования, спонсорская поддержка, донорская помощь, инвестиционные доходы, доходы от аренды, доходы от медицинского обслуживания. Наличие иных доходов свидетельствует о высокой социальной активности вуза и его участии в социальной жизни региона и страны. В американских университетах – Йельском, Чикагском, Университете Вашингтона в Сент-Льюисе, Калифорнийском, Гарвардском, Принстонском, Стэнфордском – иные доходы превышают доходы от научной и образовательной деятельности (табл. 2). За исключением Университета Вашингтона в Сент-Льюисе, они занимают верхние позиции в мировом рейтинге.

Значения среднеквадратического отклонения показывают, что американские университеты, а также Кембриджский университет Великобритании, характеризуются относительной стабильностью в уровне доходов. Доходы других британских университетов на НИР и образовательную деятельность достаточно вариативны, аналогично их позициям в мировом рейтинге.

Таблица 2 – Структура доходов вузов, на основе сред. знач. 2011-2020 гг.

Высшие учебные заведения	Общие доходы, в тыс. \$/£	Др., %	НИР + Обр.	НИР, %		Обр., %	
				μ	σ	μ	σ
Йельский университет	3444993	67	33	22	1,93	11	3,62
Чикагский университет	3942388	67	33	15	1,65	18	4
Университет Вашингтона в Сент-Льюисе	2890861	67	33	20	3,01	13	0,74
Калифорнийский университет	14469246	62	38	22	3,66	16	0,35
Гарвардский университет	4695857	61	39	19	1,63	20	1,17
Принстонский университет	1725509	61	39	22	1,43	17	5,78
Стэнфордский университет	9376872	57	43	30	2,83	13	1,26
Кембриджский университет	1820575	49	51	36	1,25	15	1,07
Брауновский университет	834943	43	57	21	2,36	36	1,96
Северо-Западный университет	2261875	35	65	28	1,05	37	7,46
Колумбийский университет	4381821	34	66	32	5,35	34	4,06
Массачусетский технологический институт	3629764	31	69	48	0,98	21	5,06
Университет Джона Хопкинса	5393700	28	72	57	0,84	15	1,96
Ланкастерский университет	253355	25	75	29	6,67	46	7,28
Университет Лафборо	289767	24	76	29	4,89	47	5,96
Уорикский университет	547710	21	79	33	4,55	46	5,84
Йоркский университет	342440	21	79	33	2,13	46	4,27
Университет Бата	248682	20	80	31	8,28	49	8,96
Бристольский университет	558770	19	81	46	8,4	35	7,73
Имперский колледж Лондона	925080	18	82	56	6,57	26	4,12
Университетский колледж Лондона	1205335	17	83	52	4,64	31	6,26

Др.: иные доходы. *НИР*: доходы на научно-исследовательскую работу

Обр.: доходы от образовательной деятельности

Рис. 2 демонстрирует доминантные составляющие доходов. Доходы от образовательной деятельности являются основными для британских университетов: Ланкастерского, Уорикского, Йоркского, Лафборо и Бата. В пяти вузах – Массачусетском, Университете Джона Хопкинса, Бристольском, Имперском и Университетском колледжах Лондона – доходы от выполнения научно-исследовательской работы превышают остальные доходы. В Северо-Западном и Колумбийском университетах доходы из трех перечисленных источников не имеют явных различий. Университеты, чьи доходы зависят, главным образом, от образовательной деятельности, занимают более низкие позиции в мировом рейтинге, чем университеты, в структуре доходов которых доминируют доходы на выполнение научной работы и иные виды доходов.

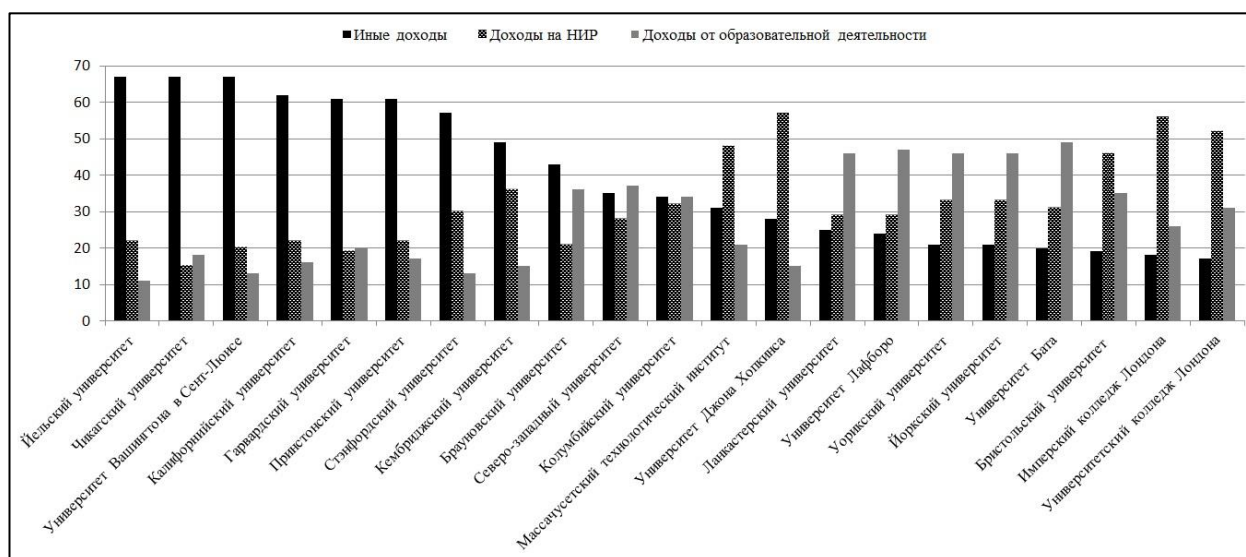


Рисунок 2. Структура доходов вузов.

В структуре доходов Ланкастерского университета, Университетов Лафборо и Бата доля доходов от образовательной деятельности составляет около половины всех доходов. Напротив, в Кембриджском, Калифорнийском университетах и в Имперском колледже Лондона доходы от образовательной деятельности значительно меньше – от 15% до 26%. Однако в абсолютных единицах, доходы от образовательной деятельности Кембриджского (\$2315079000), Калифорнийского университетов (\$273086000) и Имперского колледжа Лондона (£240 млн) превышают доходы Ланкастерского университета (£136 млн), Университетов Лафборо (£116 млн) и Бата (£121 млн). Можно отметить, что чем больше доля доходов от образовательной деятельности (30% и выше), тем более прибыльной является образовательная деятельность университета.

Коэффициент, показывающий соотношение студентов и преподавателей, наиболее высокий – от 9:1 до 18:1 – в Калифорнийском, Кембриджском, Ланкастерском, Йоркском, Университетах Лафборо и Бата, а также Имперском колледже Лондона. Коэффициент 3:1 – 7:1 характеризует Массачусетский, Принстонский, Чикагский, Стэнфордский, Йельский, Колумбийский, Гарвардский, Северо-Западный, Брауновский, Университет Джона Хопкинса, а также Уорикский и Бристольский университеты. Низкое число студентов на одного преподавателя является показателем высокого качества обучения и характерно для вузов с высокими доходами от научной работы.

Расходы на персонал

Среднее гармоническое значение за предыдущие десять лет показало, что университеты направляют 60% расходов на персонал (табл. 3). Наибольшая доля расходов на персонал (75%-81%) была выявлена в Кембриджском университете, Университете Вашингтона в Сент-Льюисе и Колумбийском университете, которые занимают 7-е, 108-е и 18-е, соответственно. Ко второй группе вузов, в которых расходы на персонал варьируют от 60% до 68%, относятся Северо-Западный университет, Университет Джона Хопкинса, Калифорнийский университет и Йельский университет. Они занимают 31-е, 24-е, 35-е и 17-е места в мировом рейтинге. Наименьший относительный объем расходов на персонал – от 51% до 53% – наблюдается в Имперском колледже Лондона, Принстонском университете, Университете Лафборо и Массачусетском технологическом институте, которые занимают 9-е, 13-е, 222-е и 1-е места. Анализ соотношения общих расходов, расходов на персонал и места в мировом рейтинге не показывает устойчивых закономерностей. Высокие позиции в мировом рейтинге занимают вузы, которые затрачивают относительно меньше ресурсов на персонал, по сравнению с университетами, занимающими более низкие места. Следовательно, относительная доля расходов не связана с позицией в мировом рейтинге. Исключением можно назвать Университет Вашингтона в Сент-Льюисе, который, несмотря на то, что занимает 97-е место в рейтинге, тратит 81% средств на персонал.

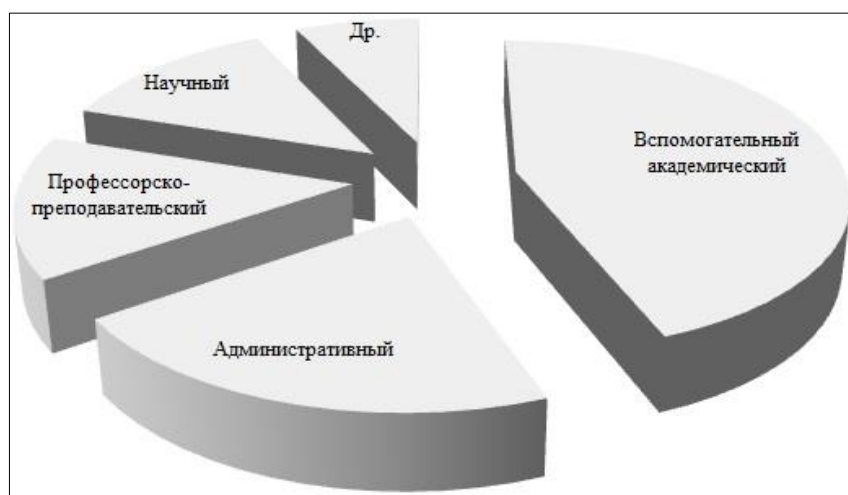
Однако анализ фактических затрат на персонал в абсолютных единицах показывает прямую зависимость объема выделяемых средств на персонал и позиции в мировом рейтинге. Университеты с максимальным объемом расходов – свыше \$5 млрд. – Калифорнийский, Стэнфордский университет, Университет Джона Хопкинса в таблице рейтингов занимают, соответственно, 35-е, 2-е и 24-е. Объем средств, направляемых на компенсационные выплаты и развитие персонала, оказывается наибольшим в университетах с наибольшим бюджетом.

Среднеквадратическое отклонение расходов на персонал имеет наибольшие показатели для университетов, занимающих верхние строчки мирового рейтинга – Калифорнийский, Кембриджский, Стэнфордский, Гарвардский, Колумбийский университеты, (509339; 4364795). Исключение составляет Университет Лафборо (720490). Среднеквадратическое отклонение расходов на персонал Уорикского, Бристольского, Брауновского, Йоркского, Ланкастерского университетов, Университета Бата, в среднем, в 30 раз меньше этого же показателя университетов-лидеров. Имперский колледж Лондона, занимающий седьмое место, представляет собой исключение (68420). Высокие показатели среднеквадратического отклонения свидетельствуют о высокой вариативности расходов на персонал, а низкие – напротив, об их стабильности. Вариативность обусловлена разностью в доходах, меняющейся год от года. Только в Кембриджском университете общие доходы более стабильные, чем расходы на персонал, т.е. можно сделать вывод о гибкой системе оплаты труда, которая способствует повышению эффективности персонала. Кембриджский университет – единственный вуз Великобритании, в котором иные доходы превышают доходы на НИР и образовательную деятельность, т.е. он стоит в одном ряду с ведущими американскими вузами по структуре доходов.

Таблица 3 – Расходы вузов на персонал в составе общих расходов, сред. знач. (μ) за 2011-2020 гг., в тыс. \$/£

Высшие учебные заведения	Расходы на персонал			Общие расходы	
	%	σ	μ	μ	σ
Кембриджский университет, £	81	1407418	1210652	1691490	325783
Университет Вашингтона в Сент-Льюисе, \$	81	282671	2173262	2716646	503309
Колумбийский университет, \$	75	509339	3054634	4051397	619861
Йельский университет, \$	68	213577	2245320	3324439	473164
Калифорнийский университет, \$	66	4364795	21332294	32507800	6460727
Университет Джона Хопкинса, \$	63	395275	3296563	5291380	741163
Северо-Западный университет, \$	60	145705	1265965	2126000	297734
Гарвардский университет, \$	59	517014	2754300	4624702	496066
Стэнфордский университет, \$	59	1388983	5247469	8879642	2314496
Университет Бата, £	58	41499	143122	243315,4	55231
Йоркский университет, £	58	31558	184525	320770	53251
Брауновский университет, \$	57	51963	446364	795858,4	149462
Университетский колледж Лондона, £	57	139646	650510	1156770	272479
Уорикский университет, £	57	78885	284800	497830	64973
Ланкастерский университет, £	56	34566	136929	245862	53338
Чикагский университет, \$	56	387746	2172737	3929233	791184
Бристольский университет, £	55	71796	296860	540080	118767
Имперский колледж Лондона, £	53	68420	457390	861300	139214
Принстонский университет, \$	53	137720	827397	1560949	188535
Университет Лафборо, £	51	720490	493451	1185820	1910310
Массачусетский технологический институт, \$	51	347012	1601226	3108973	465431

Рассматривая расходы, необходимо обратить внимание на состав персонала, который делится на три основные группы: педагогический, научный и вспомогательный. В Массачусетском технологическом институте (МТИ) основную категорию сотрудников составляют вспомогательные академические работники (6107 чел.), по сравнению с которыми профессорско-педагогический персонал насчитывает лишь треть (2015 чел.) [36]. В относительных единицах, вспомогательный академический персонал составляет 40% от общей численности персонала, административные работники – 20%, ППС – 15%, научные сотрудники – 12% (рис. 3).

**Рисунок 3.** Состав персонала Массачусетского технологического института, 2019 г. [36]

Сравнивая источники дохода Имперского колледжа Лондона (рис. 4), который занимает седьмое место в мировом рейтинге, можно заметить их соответствие с основными видами деятельности. Вспомогательный персонал – ассистенты, лаборанты – выполняют большую подготовительную работу, как для педагогических, так и для научных работников [18; 30]. Функции вспомогательного персонала могут выполнять выпускники бакалавриата и магистранты. Должности профессорско-преподавательского состава занимают лица, окончившие аспирантуру и защитившие диссертацию (PhD). Перфекционизм характеризует уровневую систему высшего образования и создает условия для профессионального роста и совершенствования выпускников.

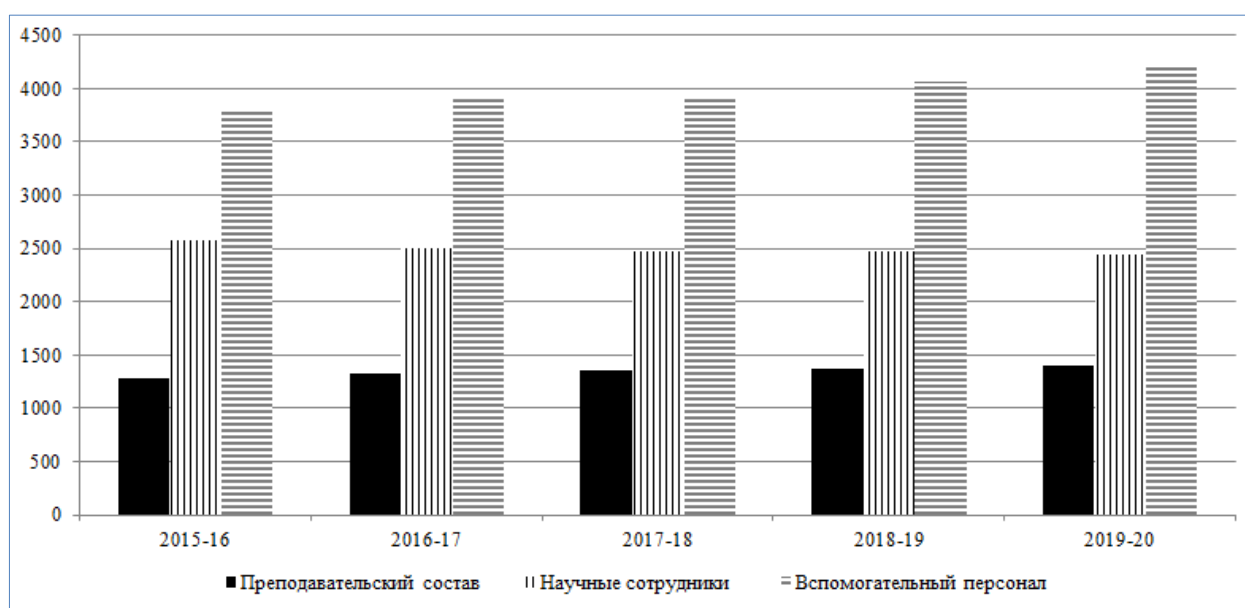


Рисунок 4. Состав персонала Имперского колледжа Лондона [45].

Средняя заработная плата профессорско-преподавательского состава за девятимесячный период равна \$257 тыс. – в Гарвардском, \$230 тыс. в Массачусетском, Стэнфордском и Северо-Западном, \$199 тыс. – в Чикагском, \$193 тыс. – в Калифорнийском, \$187 тыс. – в Принстонском, \$179 тыс. – в Йельском, \$137 тыс. – в Брауновском университетах, \$131 тыс. – в Университете Джона Хопкинса, \$99 тыс. – в Кембриджском университете. В большинстве британских университетов средняя заработная плата немного ниже – около £70. Несмотря на высокие средние показатели, диапазон варьирования вознаграждения очень широк, например, от \$35 тыс. до \$437 тыс. в Массачусетском, от £15 до £187 тыс. – в Кембриджском университете. Размер стимулирующих надбавок, несомненно, является фактором перфекционизма для профессионального роста персонала.

Дополнительные выплаты

Перфекционизм научно-педагогического персонала университета является залогом не только карьерного роста, но и социального благополучия. Вознаграждение и стимулирование персонала включает целый ряд мер по поддержке их высокого социального статуса, физического и психологического здоровья, долголетия. Рассмотрим систему выплат на примере нескольких вузов. В Кембриджском университете компенсационная структура состоит из почасовой оплаты труда, карьерного продвижения, дополнительного материального стимулирования,

пенсионных выплат, поддержки работников с ограниченными возможностями. Университет Вашингтона в Сент-Льюисе предлагает сотрудникам базовую ставку – стандартные, дополнительные, академические, стимулирующие, разовые, летние выплаты; и вариативную часть – консультационные, бонусные, лекционные, вечерние, призовые надбавки, за переработку, за проектную работу.

Ланкастерский университет, помимо основной заработной платы, предлагает гибкие выплаты, баланс между работой и домом, карьерное развитие персонала, оказание помощи начинающим работникам, схемы материального стимулирования персонала. Дополнительные выплаты включают: детские пособия, оплату проезда в городском транспорте, благотворительные пожертвования, медицинская помощь, бесплатную парковку, талоны на питание, бытовую технику, туристические путевки, скидки на приобретение продовольственных товаров, экологически чистых автомобилей.

Поддержка персонала в Университетском колледже Лондона включает три направления: 1) вознаграждение – оплата ежегодных отпусков, баланс между рабочим временем и отдыхом, выплаты детям и другим нуждающимся членам семьи, финансовые выплаты, предоставление медицинских услуг и оздоровительных мероприятий, обеспечение социального благополучия, профессиональное развитие, коллегиальное сотрудничество; 2) предоставление жилья и помощь в размещении; 3) социальные программы – клубы для персонала, нетворкинг, организация коллегиального общения по интересам.

Программы вознаграждения и стимулирования персонала Йоркского университета предлагают: предоставление помощи по воспитанию детей, компенсация расходов на детский сад, выплаты пособий по уходу за детьми, финансовая помощь по аренде жилья, погашение ссуд и займов, индивидуальные отчисления из резервных фондов, наличные опционы, участие в акционерном капитале, открытие индивидуального инвестиционного счета; медицинские услуги – страхование от несчастных случаев, стоматологические услуги, медосмотр, планирование расходов на медицинское обслуживание, медицинское страхование; покрытие транспортных расходов и туристических путевок, скидки на железнодорожный транспорт; другие льготы – предоставление скидок и специальных предложений на товары, налоговые скидки, повышение пенсионных отчислений.

Перфекционизм персонала как основного фактора развития университета и повышения его конкурентоспособности реализуется в системе управления человеческими ресурсами как ориентация на постоянное совершенствование и достижение исключительных результатов профессиональной деятельности в виде совокупности методов отбора, оценки и вознаграждения работников. Перфекционизм в социально-трудовом коллективе относится ко всем объектам управления: отдельным работникам, командам, группам и всему научно-педагогическому коллективу. Методами воздействия выступают системы оценки индивидуальной работы в форме составления и выполнения планов индивидуальной работы на основе заданных критериев и ключевых показателей эффективности, а также корпоративная культура, мотивирующая персонал на продвижение университета в мировом рейтинге. Система карьерного роста для персонала университета основана на принципе продвижения на основе достигнутых результатов и насчитывает ряд позиций, начиная от вакансий для студентов, далее начинающих исследователей, научных сотрудников нескольких рангов, преподавателей с научным стажем и опытом работы в качестве вспомогательного персонала, преподавателей, защитивших диссертацию, активно выполняющих исследования и публикующих труды в рецензируемых научных журналах, преподавателей – руководителей научных исследований, академиков –

создателей и руководителей научных школ. Пирамидальная иерархическая структура персонала со множеством мест на низшем уровне и небольшим числом сотрудников, занимающихся руководством научными исследованиями на высшей ступени академической структуры, перфекционистична по своей природе, поскольку на верхних ступенях оказываются только лучшие из лучших преподавателей-исследователей.

Перфекционизм научно-педагогического персонала является необходимым условием выполнения научной работы, создания объектов интеллектуальной собственности, применимых в наукоемких производствах и высокотехнологичных компаниях. Интеллектуальный капитал является постоянным ресурсом развития университета, который позволяет привлекать лучших абитуриентов из различных стран мира, создавать конкурентные программы обучения для студентов всех уровней обучения в системе высшего образования, обеспечивать успешный карьерный рост выпускников, способных понимать современные глобальные вызовы и предлагать эффективные бизнес-решения и технологические продукты, пользующиеся спросом на местном и мировом рынке.

Основными методами реализации перфекционизма является система эффективных контрактов, оценка деятельности персонала по ключевым показателям и вознаграждение на основе результатов деятельности, прозрачная система оплаты труда, конкурентное вознаграждение, обеспечение социального благополучия персонала. Как показали результаты выполненного исследования, ведущие университеты мира направляют 50%-80% расходов на компенсационные выплаты. Помимо основной заработной платы, вузы создают благоприятные условия для персонала в виде дополнительных социальных выплат и пособий: страхование жизни, медицинское обеспечение, стоматологические услуги, помощь по воспитанию детей, клубы по интересам, нетворкинг, компенсационные выплаты на транспорт и путешествия, и некоторые другие.

Обеспечение социального благополучия не является самоцелью управления персоналом. Напротив, создание привилегированных условий для лучших работников служит дополнительным стимулом перфекционизма для всего персонала. В отличие, например, от банковской сферы, в которой дополнительные выплаты превышают 100% от затрат на прямое вознаграждение [14], система прямых и дополнительных выплат в сфере высшего образования способствует развитию перфекционизма персонала для повышения эффективности их деятельности. В конечном итоге, перфекционизм персонала приводит к повышению статуса университета в мировом рейтинге. Высокая позиция вуза означает наличие высококлассного персонала, сотрудничество с наукоемкими производствами, повышение доходов образовательной организации за счет привлечения инвестиций на выполнение научных исследований. Перфекционизм является эффективным принципом управления персоналом, развития человеческих ресурсов и повышения интеллектуального капитала университета.

Литература

1. Вахнин Н.А., Маховиков А.Б., Шарок В.В. Социально-психологическая оценка спортивной деятельности как фактора удовлетворенности студентов обучением в вузе // Теория и практика физической культуры. 2020. № 3. С. 43 – 45.
2. Гришанков Д.Э. Глобальный рейтинг университетов: взгляд из России // Государственная служба. 2018. № 5. С. 84 – 92. DOI: 10.22394/2070-8378-2018-20-5-84-92
3. Калашников Г.М., Белова С.Н., Клочихин В.А., Новиков В.В. Анализ динамики средней заработной платы преподавателей образовательных организаций высшего образования // Региональные проблемы преобразования экономики. 2019. Т. 108. № 10. С. 94 – 101. DOI:10.26726/1812-7096-2019-10-94-101

4. Катунцов Е. В., Култан Я., Маховиков А. Б. Применение средств электронного обучения при подготовке специалистов в области информационных технологий для предприятий минерально-сырьевого комплекса // Записки Горного Института. 2017. № 226. С. 503 – 508. DOI: 10.25515/PMI.2017.4.503
5. Мамаев А.Е., Мамаева В.Е. Трудовой потенциал как основа обеспечения эффективности и конкурентоспособности страны и региона // Вестник Российского университета кооперации. 2021. Т. 44. № 2. С. 48 – 51. DOI: 10.52623/2227-4383-2-44-9
6. Масалова Ю.А. Исследование потенциала преподавателя высшей школы // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2016. Т. 2. № 2. С. 79 – 83.
7. Мельниченко Н.Ф. Качество трудовой жизни и его влияние на конкурентоспособность российских предприятий // Россия: тенденции и перспективы развития. 2017. Т. 12. № 2. С. 560 – 564.
8. Николаев Н.А. Методический подход к определению конкурентоспособности персонала предприятия // Известия СПбГЭУ. 2021. Т. 127. № 1. С. 143 – 149.
9. Потемкин В.К. Социокультурные факторы использования интеллектуальных резервов персонала промышленных предприятий // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. 2021. № 2. С. 6 – 13. DOI: 10.51692/1994-3776_2021_2_6
10. Потемкин В.К., Вельмисова Д.В. Вузы в социальном механизме формирования ценностно-мотивационных смыслов работников // Архитектура университетского образования: построение единого пространства знаний: сб. тр. IV Нац. науч.-метод. конф. с междунар. участием. Санкт-Петербург: Изд-во СПбГЭУ. 2020. С. 110 – 117. [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44186004> (дата обращения: 20.06.2021)
11. Троцук И.В., Суховерова Д.В. Корпоративная культура как инструмент повышения конкурентоспособности вуза // Высшее образование в России. 2018. Т. 27. № 11. С. 44 – 54. DOI: 10.31992/0869-3617-2018-27-11-44-54
12. Филясова Ю.А. Перфекционизм преподавателя в контексте организационной и корпоративной культуры университета // Социально-трудовые исследования. 2021. № 2. Т. 43. С. 99 – 109. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-99-109
13. Филясова Ю.А., Потемкин В.К. Социальные предпосылки перфекционизма преподавателя университета // Социология. 2021. № 2. С. 169 – 179. DOI: 10.24411/1812-9226-2021-00007
14. Шабаева В. И. 2004. 04.017. Зауер Х.-Д. Расходы на зарплату персонала в банках Германии. Sauer H.D. Absenkung der Personalzusatzkosten ueberfallig. Bank. Koln. № 7. С. 477 – 481. // Социальные и гуманитарные науки: Отечественная и зарубежная литература. Сер. 2. Экономика: Реферативный журнал. 2003. № 4. С. 52 – 56.
15. Шабурова А.В., Самойлюк Т.А. Гуманизация труда как фактор развития трудового потенциала работника // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2018. № 8. С. 134 – 136.
16. Юдина А.С., Павлова И.А. Международные рейтинги и конкурентоспособность университетов // Векторы благополучия: экономика и социум. 2017. Т. 24. № 1. С. 1 – 24.
17. Ammigan R., Dennis J.L., Jones E. The differential impact of learning experiences on international student satisfaction and institutional recommendation // Journal of International Students. 2021. Vol. 11. Iss. 2. P. 299 – 321. DOI: <https://doi.org/10.32674/jis.v11i2.2038>
18. Bossu C., Brown, N., Warren V. Professional and Support Staff in Higher Education: An Introduction. Springer. 2018. P. 1 – 8. DOI:10.1007/978-981-10-1607-3_29-2
19. Bryant P.C., Allen D.G. Compensation, Benefits and Employee Turnover: HR Strategies for Retaining Top Talent // Compensation and Benefits Review. 2013. Vol. 45. Iss. 3. P. 171 – 175. DOI:10.1177/0886368713494342
20. Dearden J.A., Grewal R., Lilien G.L. Strategic Manipulation of University Rankings, the Prestige Effect, and Student University Choice // Journal of Marketing Research. 2019. Vol. 56. Iss. 4. P. 691 – 707. DOI: 10.1177/0022243719831258
21. Delaney D., Stewart H., Cameron R., Cardell E., Carruthers S., Love A., Pearson A., Calleja P. Supporting the development of program leaders in higher education: An action research case study // Australian Journal of Career Development. 2020. Vol. 29. Iss. 3. P. 205 – 217. DOI: 10.1177/1038416220927796
22. Etzkowitz H. The Entrepreneurial University: Vision and Metrics // Industry and Higher Education. 2016. Vol. 30. Iss. 2. P. 83 – 97. DOI: 10.5367/ihe.2016.0303
23. Fakunle, O., Pirrie, A. International students' reflections on employability development opportunities during a one-year masters-level program in the UK // Journal of International Students. 2020. Vol. 10. Iss. 2. P. 86 – 100. DOI: 10.32674/jis.v10i2.2719
24. Fleming P., Oswick C. Educating consent? A conversation with Noam Chomsky on the university and business school education // Organization. 2013. Vol. 21. Iss. 4. P. 568 – 578. DOI: 10.1177/1350508413514748

25. Horrod S. 'Embedded into the core': The discursive construction of 'policy' in higher education learning and teaching documents and its recontextualisation in practices // *Discourse and Society*. 2020. Vol. 31. Iss. 5. P. 478 – 497. DOI: 10.1177/0957926520914686
26. Johansen T., Arano K. The Long-Run Economic Impact of an Institution of Higher Education: Estimating the Human Capital Contribution // *Economic Development Quarterly*. 2016. Vol. 30. Iss. 3. P. 203 – 214. DOI: 10.1177/0891242416655204
27. Khomyakov M. Should science be evaluated? *Social Science Information // Social Science Information*. 2021. Vol. 60. Iss. 3. P. 308–317. DOI: 10.1177/05390184211022101
28. Lee-Davies L. Prehistoric process in HE: A critical review of institutional processes for business–academic partnerships in management development provision // *Industry and Higher Education*. 2018. Vol. 33. Iss. 1. P. 66 – 75. DOI: 10.1177/0950422218795383
29. Liu A.M., Liang O.X., Tuuli M., Chan I., Chan I. Role of government funding in fostering collaboration between knowledge-based organizations: Evidence from the solar PV industry in China // *Energy Exploration and Exploitation*. 2017. Vol. 36. Iss. 3. P. 509 – 534. DOI: 10.1177/0144598717742968
30. Rytberg M., Geschwind L. Professional support staff at higher education institutions in Sweden: roles and success factors for the job // *Tertiary Education and Management*. 2017. Vol. 23. Iss. 4. P. 334 – 346. DOI: 10.1080/13583883.2017.1322631
31. QS World University Rankings. [Electronic resource] URL: <https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2020> (accessed: 5.06.2021)
32. Harvard University. [Electronic resource] URL: <https://hr.harvard.edu/why-harvard/>; <https://hr.harvard.edu/compensation> (accessed: 5.06.2021)
33. Yale University. [Electronic resource] URL: <https://yale.edu/community/recruiting/recruiting-policies/>; <https://your.yale.edu/work-yale/staff-workplace-policies#compensation-objectives> (accessed: 5.06.2021)
34. Stanford University. [Electronic resource] URL: <https://adminguide.stanford.edu/chapter-2/subchapter-1/policy-2-1-2/>; <https://cardinalatwork.stanford.edu/benefits-rewards/compensation/staff> (accessed: 5.06.2021)
35. Johns Hopkins University. [Electronic resource] URL: https://www.hopkinsmedicine.org/human_resources/talent_management/; <https://hr.jhu.edu/about-hr/mission-vision/> (accessed: 5.06.2021)
36. Massachusetts Institute of Technology. [Electronic resource] URL: <https://mitadmissions.org/about/about-mit-admissions/>; <https://hr.mit.edu/managers/pay-guidelines/>; <https://web.mit.edu/facts/faqs.html>; <https://hr.mit.edu/managers/hiring/pay> (accessed: 5.06.2021)
37. Berkeley University of California. [Electronic resource] URL: <https://hr.berkeley.edu/hr-network/central-guide-managing-hr/managing-hr/recruiting-staff/employment/recruitment/principles/>; <https://hr.berkeley.edu/performance/achieve-together/achieve-together-achievement-criteria> (accessed: 5.06.2021)
38. Princeton University. [Electronic resource] URL: <https://dof.princeton.edu/academicjobs/>; <https://hr.princeton.edu/life/working-princeton> (accessed: 5.06.2021)
39. Columbia University in the City of New York: Guide to Best Practices in Faculty Search and Hiring. [Electronic resource] URL: <https://provost.columbia.edu/sites/default/files/content/BestPracticesFacultySearchHiring.pdf>; <https://humanresources.columbia.edu/content/salary-information> (accessed: 5.06.2021)
40. The University of Chicago. [Electronic resource] URL: <https://arcs.uchicago.edu/academic-recruitment-policies-processes/>; <https://humanresources.uchicago.edu/tpm/index.shtml> (accessed: 5.06.2021)
41. Washington University of St Louis. [Electronic resource] URL: <https://olincareers.wustl.edu/EN-US/Pages/policies.aspx>; <https://hr.wustl.edu/managers/compensation/>; <https://wustl.app.box.com/s/n379zybw46p1i1lu8b15thz9qvrn5fge> (accessed: 5.06.2021)
42. Northwestern University. [Electronic resource] URL: <https://www.northwestern.edu/hr/>; <https://www.northwestern.edu/hr/for-managers/hr-consulting/managing-performance/>; <https://www.northwestern.edu/hr/learning/performance-excellence/> (accessed: 5.06.2021)
43. Brown University. [Electronic resource] URL: <https://policy.brown.edu/policy/hiring-employees> (accessed: 5.06.2021)
44. Cambridge University. [Electronic resource] URL: <https://www.hr.admin.cam.ac.uk/people-strategy/>; <https://www.hr.admin.cam.ac.uk/pay-benefits/>; https://www.hr.admin.cam.ac.uk/files/single_salary_spine_as_at_1_august_2019.pdf (accessed: 5.06.2021)
45. Imperial College London. [Electronic resource] URL: <https://www.imperial.ac.uk/human-resources/recruitment-and-promotions/recruitment/>; <https://www.imperial.ac.uk/staff/prdp/>; <https://www.imperial.ac.uk/admin-services/strategic-planning/statistics/trend-analysis/staff/> (accessed: 5.06.2021)

46. University College London. [Electronic resource] URL: <https://www.ucl.ac.uk/human-resources/recruitment-and-selection-procedure>; <https://www.ucl.ac.uk/human-resources/working-ucl>; <https://www.ucl.ac.uk/human-resources/ucl-appraisal-review-and-development-scheme>; <https://www.ucl.ac.uk/human-resources/pay-benefits/salary-scales> (accessed: 5.06.2021)
47. University of Bristol. [Electronic resource] URL: <http://www.bristol.ac.uk/hr/resourcing/>; <http://www.bristol.ac.uk/staffdevelopment/academic/> (accessed: 5.06.2021)
48. University of Warwick. [Electronic resource] URL: https://warwick.ac.uk/services/od/ras/opportunities/development_support/career_development/recruitment/; <https://warwick.ac.uk/services/humanresources/internal/rewardandbenefits/> (accessed: 5.06.2021)
49. Loughborough University. [Electronic resource] URL: <https://www.lboro.ac.uk/services/hr/recruitment-probation/>; <https://www.lboro.ac.uk/services/hr/benefits/pay-rewards/> (accessed: 5.06.2021)
50. Lancaster University. [Electronic resource] URL: <https://www.lancaster.ac.uk/strategic-planning-and-governance/strategic-plan/>; <https://hr-jobs.lancs.ac.uk/>; <https://www.lancaster.ac.uk/poe/life-atlancaster/benefits-of-working-at-lancaster/>; <https://hr-jobs.lancs.ac.uk/display.aspx?id=1093&pid=221#Remuneration> (accessed: 5.06.2021)
51. University of York. [Electronic resource] URL: <https://www.york.ac.uk/admin/hr/policies/recruitment/recruitment-policy/>; <https://www.york.ac.uk/admin/hr/performance-management/good-performance/give-praise/>; <https://www.york.ac.uk/admin/hr/pay-and-grading/pay-scales/grades-1-8/> (accessed: 5.06.2021)
52. University of Bath. [Electronic resource] URL: <https://www.bath.ac.uk/corporate-information/recruitment-and-selection-code-of-practice/>; <https://www.bath.ac.uk/professional-services/pay-and-reward/> (accessed: 5.06.2021)