

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

**ЧЕЛОВЕЧЕСКОЕ ИЗМЕРЕНИЕ  
УНИВЕРСИТЕТА  
И КОРПОРАТИВНЫЕ ПРАКТИКИ  
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

**Материалы Международной конференции  
«HR-тренд 2016: Человеческое измерение университета»  
(10–12 ноября 2016 г., г. Томск)**

*Под редакцией О.Б. Алексеева, Э.В. Галажинского, А.О. Зоткина*

Томск  
Издательский Дом Томского государственного университета  
2017

формирования здоровьетворческого мировоззрения и здоровьетворческих способностей населения обучением поэтапному переходу на здоровый образ жизни, во-вторых, подготовки специалистов по формированию здоровой нации, в-третьих, формирования здравоохранных функций федеральных и региональных органов исполнительной власти, имеющих секторы деятельности, связанные с формированием здорового образа жизни и охраной здоровья граждан [6-7].

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Брындин Е.Г. Оптимальная структура экономики // Экономика и предпринимательство. 2010. № 4. С. 19–26.
2. Брындин Е.Г. Брындина И.Е. Здоровьесберегающая медицина – медицина будущего // 9-я Евразийская науч. конф. ДОНОЗОЛОГИЯ 2013 – Проблемы разработки и использования нанотехнологий в современной профилактической медицине. СПб.: Кримас, 2013. С. 58–60.
3. Брындин Е.Г. Равномерная здоровьесберегающая зеленая экономика // X Всероссийская науч.-практ. конф. «ФУНДАМЕНТАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ МОДЕРНИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ РОССИИ». Томск, 2013. С. 21–27.
4. Брындин Е.Г. Решение проблемы непрерывной обработки программ на виртуальной памяти // Вестник ПНИПУ: Электротехника, Информационные технологии, Системы управления. 2015. № 13. С. 91–107.
5. Брындин Е.Г. Робот с подражательным мышлением // Вестник ПНИПУ: Электротехника, Информационные технологии, Системы управления. 2015. № 14. С. 5–36.
6. Брындин Е.Г. Брындина И.Е. Обучение здоровому образу жизни в вузе // Сборник IX Всероссийской научно-практической конференции «Физиологические, педагогические и экологические проблемы здоровья и здорового образа жизни». РГПУ, 2016. С. 43–48. URL: [http://www.rsvpu.ru/filedirectory/3468/ Problem\\_zdorov\\_2016.pdf](http://www.rsvpu.ru/filedirectory/3468/ Problem_zdorov_2016.pdf)
7. Bryndin E.G., Bryndina I.E. Healthy Wellbeing of the Person and Society // The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences EpSBS. 2017. Vol. XIX. P. 130–139. URL: <http://dx.doi.org/10.15405/epsbs.2017.01.17>

### СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПАРТНЁРСТВО В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ. HR-ДЕПАРТАМЕНТ КАК ОДИН ИЗ СУБЪЕКТОВ ВНУТРЕННЕГО ПАРНЁРСТВА

*Е.Л. Зенкова, В.О. Хорева*, студенты факультета психологии

Национальный исследовательский Томский государственный университет, Томск  
*Н.С. Гулиус*, Кандидат филологических наук, доцент кафедры управления образованием  
Национальный исследовательский Томский государственный университет, Томск

В статье обозначена значимость стратегического партнерства не только с внешними субъектами: учебными заведениями, рынком труда, научными центрами, но и внутренними структурными подразделениями. Раскрыта суть стратегического партнерства. Также в статье описаны основные направления партнерства и обозначена роль деятельности HR-департамента в процессе выстраивания стратегического партнерства

**Ключевые слова:** стратегический менеджмент, стратегическое партнерство, HR-служба, управление развитием вуза.

### STRATEGIC PARTNERSHIP IN HIGHER EDUCATION. HR-DEPARTMENT AS ONE OF THE SUBJECTS OF INTERNAL PARTNERSHIP

**EL Zenkova, VO Khoreva, NS Gulius**

The article outlines the importance of strategic partnerships not only with external entities: educational institutions, labor market, research centers, but with internal structural divisions. The article reveals the relevance and the system of strategic partnership. It also describes the main directions of the partnership and the role of the activities of the HR-Department in the process of building a strategic partnership.

**Keywords:** strategic management, strategic partnership, HR-service, management of the development of the University.

Современная ситуация в сфере образования характеризуется рядом задач, среди которых наиболее актуальной в вузовской среде является интеграция образования и науки с реальным сектором экономики. Необходимость интеграции обусловлена объективными причинами: ужесточение конкуренции на рынках предлагаемых вузами продуктов и услуг, что

побуждает высшие учебные заведения к разработке инноваций и поиску партнеров для их реализации. В связи с этим, стратегическое партнёрство в вузовской среде видится наиболее актуальным и эффективным на сегодняшний день механизмом не просто функционирования, а развития высшего учебного заведения.

Особенно актуальным вопрос выстраивания стратегического партнёрства в высшей школе становится в связи с концепцией перехода университетов к модели 3.0., в которой особенную роль играют глобальные, открытые, динамично развивающиеся площадки; создание проектных команд и т.д. [1–3]. Одним из путей достижения этих задач сегодня является стратегическое партнёрство, под которым принято понимать разнообразие форм кооперации ресурсов и координации деятельности компаний или других субъектов с целью получения взаимной выгоды. Можно сказать, что стратегическое партнёрство имеет своей целью достижение эффекта синэргии, создание более тесного взаимодействия субъекта с наиболее необходимыми и интересными для него стейкхолдерами.

Однако когда мы говорим о стратегическом партнёрстве, мы чаще всего имеем ввиду внешнее партнёрство (с научными центрами, предприятиями, работодателями, учебными заведениями и другими субъектами), забывая о важности и первостепенности вопроса выстраивания эффективной модели работы внутренних подразделений вуза, которая была бы основана на одинаковом понимании совместно с руководством основных целей и задач университета. Общее понимание целей и задач является залогом построения эффективных траекторий развития персонала, который сможет обеспечить достижение этих целей. Процесс налаживания и поддержания такого взаимодействия в вузе можно назвать внутренним стратегическим партнёрством, где некоторые подразделения также становятся стратегическими партнёрами университета. В качестве одного из таких наиболее важных подразделений нам видится HR-департамент.

Говоря о внешнем стратегическом партнёрстве, можно выделить несколько основных направлений/видов или форм, которые различаются от поставленной задачи.

1. Партнёрство между структурами высшего профессионального образования, которые осуществляют аналогичную или схожую деятельность (в том числе на международном уровне).

2. Партнёрство между различными структурами, вовлеченными в общий процесс создания продуктов и услуг высшей школы (потребителями услуг, поставщиками и обладателями финансовых ресурсов). В данном случае понимается партнёрство ВУЗов с образовательными учреждениями других уровней (например, школами, колледжами), а также с органами государственной власти, администрацией, департаментами и т.д.

3. Партнёрство между вузом и его студентами/выпускниками (например, с целью создания новых качественных образовательных продуктов или компетенций).

4. Трёхстороннее партнёрство, которое включает в себя три предыдущих вида взаимодействия [4].

Говоря о реальной практической значимости внедрения стратегического партнёрства в систему высшего образования, можно привести следующий пример. Взаимное партнёрство ВУЗа и рынка труда в лице некоторых крупных работодателей может решить ряд проблем как с одной стороны, так и с другой. Могут быть решены такие проблемы вуз как: несоответствие качества подготовки кадров требованиям рынка труда; конкуренция со стороны других вузов по подбору специалистов особенно экономико-финансового направления; бюджетное недофинансирование; качественное и количественное несоответствие научно-производственной базы подготовки специалистов потребностям инновационной деятельности; проблема трудоустройства выпускников и другие проблемы. Одновременно могут быть решены проблемы рынка труда и бизнес-среды, касающиеся дефицита качественных трудовых ресурсов, издержек материальных вложений в обучение персонала и др. [5].

Однако не стоит забывать о том, что успешность внешней деятельности университета во многом зависит от целенаправленности, слаженности и согласованности сотрудничества внутренних подразделений.

Сегодня широко обсуждаемым является вопрос о модели управления в вузах. Всё больше современных тенденций менеджмента внедряется в управленческую систему высшей школы. Создание подразделений, занимающихся HR – яркий тому пример. HR-департамент сегодня играет немалую роль в процессе выстраивания стратегического партнёрства и более того, сам является одним из главных субъектов внутреннего партнёрства в вузе.

Ещё совсем недавно ВУЗы использовали в управлении достаточно простую обычную кадровую систему. Однако сегодня подход к работе с персоналом в вузе изменился и усложнился. Пришло осознание ценности человеческого измерения университета – то есть его персонала. HR-департаменты ведают всеми вопросами, связанными с подбором, наймом, развитием, обучением/переобучением, увольнением персонала, а также разрабатывают стратегии управления персоналом, отвечающие главным целям и задачам развития вуза на определённый период. Соответственно правильное понимание HR-специалистами глобальных целей и задач вуза – это залог построения наиболее актуальной стратегии управления персоналом, который, в свою очередь, является основным субъектом их реализации. Иными словами, от согласованности понимания и действий HR-службы и руководства вуза зависит успешность достижения сотрудниками основных общих целей и задач вуза [6].

В качестве наиболее оптимальных и эффективных механизмов гармонизации и согласованности видения развития университета мы видим организацию открытых площадок для совместных обсуждений, иных коммуникативных площадок для рассмотрения конкретных проектов и стратегий, направленных на развитие университета. Не менее эффективным механизмом видится организация конференций, посвященных проблемам и задачам университета, подобных конференции HR-тренд, реализуемой Томским государственным университетом не первый год.

Таким образом, рассуждая о стратегическом партнёрстве в системе высшего образования, необходимо отметить, что на сегодняшний день это достаточно актуальный, современный и эффективный подход к решению проблем вуза и достижению основных его стратегических целей и задач, как внутренних, так и внешних. Выше были перечислены основные характеристики, суть, виды стратегического партнёрства, преимущества и возможности его внедрения в высшей школе. Говоря о стратегическом партнёрстве, не стоит забывать о первоочередной необходимости налаживания партнёрства с внутренними субъектами в лице сотрудников структурных подразделений, от качества работы которых зависит эффективность достижения внешних целей образовательной организации.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Виссема Й. Х. На пути к университету третьего поколения: управление университетом в переходный период. Челтнем (Великобритания): Эдвард Элгар, 2009. С. 56–59.
2. Галажинский Э.В., Прозументова Г.Н. Становление исследовательского университета: прецедент и феномен управления изменениями в классическом университете // Проблемы управления в социальных системах. 2014. Т. 7, № 11. С. 8–12.
3. Петрова Г.И., Ершова И.А., Зоткин А.О. Исследовательский университет versus университет классический? // Вестник Томского государственного университета. 2014. № 386. С. 59–63.
4. Крутько И.С., Особенности HR-менеджмента в вузе // Университет XXI века: старые парадигмы и современные вызовы: материалы XVIII Всероссийской научно-практической конференции Гуманитарного университета, 7–8 апреля 2015 года: доклады / редкол.: Л.А. Закс и др. Екатеринбург: Гуманитарный университет, 2015. С. 435–440.
5. Гуськова Д., Краковская И.Н. Стратегическое партнерство вуза: принципы формирования и развития, Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарева // Обсуждаем проблему. С. 95–97.
6. Соловей О.В. Стратегическое партнерство вузов и бизнеса в процессе подготовки специалистов // Образование и экономика. 2009. № 6. С. 75–77.