

Предложенная кадровая стратегия высвобождения персонала позволит оптимизировать процессы, снизить проявление кадровых рисков, а также уменьшить их последствия. Применение того или иного мероприятия (или их сочетание) должно определяться в каждом конкретном случае индивидуально в соответствии с имеющимися у предприятия особенностями и сроками.

#### Список использованных источников

1. Формирование стратегии управления кадровыми рисками организации / О. Ю. Калмыкова, Н. В. Соловова, О. В. Новоселова, Н. В. Суханкина // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. – 2018. – Т. 9, № 2. – С. 63-69. – EDN BVMFCEE.
2. Калмыкова, О. Ю. Оценка и профилактика кадровых рисков промышленной организации нефтегазовой отрасли / О. Ю. Калмыкова, С. Н. Парфенова // Ашировские чтения. – 2023. – Т. 1, № 1(15). – С. 403-407. – EDN FSKTFK.
3. Соловова Н.В., Капустина Н.Н., Калмыкова О.Ю. Идентификация и оценка кадровых рисков процесса высвобождения персонала//Вестник Самарского университета. Экономика и управление – 2023. – Т. 14, № 3. – С. 188-194.
4. Тихонов, А. И. Аутплейсмент как эффективный инструмент смягчения последствий увольнений на российском рынке труда / А. И. Тихонов // Образование. Наука. Научные кадры. – 2020. – № 2. – С. 163-168. – DOI 10.24411/2073-3305-2020-10092. – EDN JLYAXX.

## СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ВУЗОВ НА ОСНОВЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

**Т.А. Карелова, Е.В. Свирина**

Научные руководители Е.П. Ростова, О.В. Новоселова  
Самарский национальный исследовательский университет  
имени академика С.П. Королева

Понятие кадрового потенциала каждый автор выявляет по-своему. Например, Дандыкина Е.М. определяет его, как общая (количественная и качественная) характеристика персонала как одного из видов ресурсов, связанная с выполнением возложенных на него функций и достижением целей перспективного развития предприятия[1]. Одогов Ю.Г. и Халиулина В. В. дают другое значение: совокупность трудоспособных работников, которые могут трудиться в организации при наличии необходимых организационно-технических условий – сложная, динамичная, открытая, иерархическая и преимущественно стохастическая систем[2].

Самым главным является то, что кадровый потенциал определяется через характеристики персонала, то есть через те показатели, которые оценивают деятельность сотрудников организации.

Составляющие кадрового потенциала разные авторы также определяют по-разному (таблица 1).

Таблица 1 – Определение составляющих кадрового потенциала

Автор	Составляющие кадрового потенциала
Шамарова Г.М.	1 уровень – базовый, куда входят физическое, психического и социальное здоровье; 2 уровень – деятельностный, включающий физиологический, психологический, интеллектуальный, социальный и культурный потенциалы.[3]

Арутюнов В.В.	Активность научной деятельности преподавателей, научная влияние авторов публикаций, научная продуктивность университетов. [4]
---------------	---

В данном случае, для организации высшего учебного заведения выделим 2 основных потенциала: научный потенциал (так как рассматривается высшее учебное заведение) и экономический (характеризует финансовую составляющую результатов научной деятельности) (таблица 2). 16 вузов были проанализированы по 9 показателям в период с 2018 по 2022 гг.

Таблица 2 - Исследуемые показатели

Показатели научного потенциала	Показатели экономического потенциала
1) Количество цитирований публикаций, изданных за последние 5 лет, индексируемых в Российском индексе научного цитирования (далее – РИНЦ) в расчете на 100 НПП, ед.;	1) Общий объем научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (далее – НИОКР), руб.;
2) Число публикаций организации, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования РИНЦ, в расчете на 100 НПП, ед.;	2) Удельный вес доходов от НИОКР в общих доходах образовательной организации;
3) Удельный вес научно-педагогических работников, защитивших кандидатские и докторские диссертации за отчетный период в общей численности НПП;	3) Доходы от НИОКР (за исключением средств бюджетов бюджетной системы Российской Федерации, государственных фондов поддержки науки) в расчете на одного НПП, руб.;
4) Количество полученных грантов за отчетный год в расчете на 100 НПП, ед.;	4) Доля внебюджетных средств в доходах от научных исследований и разработок, руб.
5) Удельный вес НПП, имеющий ученую степень кандидата и доктора наук, в общей численности НПП образовательной организации (без совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера);	

Для сравнительного анализа вузов был получен совокупный показатель, объединяющий результаты измерений научного и экономического потенциала, отражающий, на сколько отличаются друг от друга два вуза по исследуемым показателям. В качестве такого единого показателя использовалась дистанция между показателями Самарского университета и исследуемых вузов:

$$(1) d_j = \sqrt{\sum_{i=1}^9 (\widehat{x}_{iCV} - \widehat{x}_{ij})^2},$$

где  $\widehat{x}_{iCV}$  – значение нормированного  $i$ -го показателя Самарского университета,  $i=1..9$ ,

$\widehat{x}_{ij}$  – значение нормированного  $i$ -го показателя  $j$ -го вуза,  $i=1..9$ ,  $j=1..15$ .

Нормировка была применена по причине существенной разницы между исходными значениями показателей. С целью приведения значений к одинаковой размерности применялась следующая нормировки:

$$(2) \widehat{x}_{ij} = \frac{x_{ij} - \bar{x}_i}{s}, \quad \bar{x}_i = \frac{1}{n} \sum_{j=1}^n x_{ij}, \quad s = \sqrt{\sum_{j=1}^n (x_{ij} - \bar{x}_i)^2}.$$

Анализируя график результата расчета дистанции между показателями за 2018, 2020 и 2022 года, можно заметить, что лидирующие позиции занимают такие университеты, как МФТИ, КАИ им. Туполева и НГУ. Динамика их развития с каждым годом отражает повышение исследуемых показателей, поэтому они будут являться для нас

примером и «эталоном», а так же их показатели мы будем использовать при дальнейшем сравнении (рисунок 1).

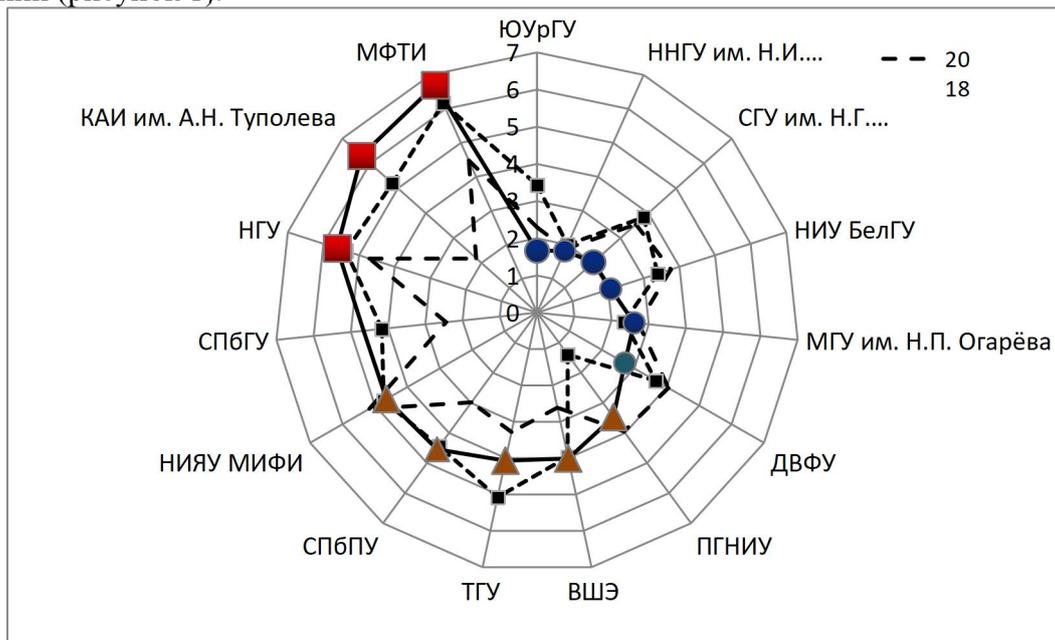


Рисунок 1 - Результаты расчетов дистанции между показателями исследуемых вузов и Самарского университета

Условно разделим исследуемые вузы на 3 сектора. В первый занесены те университеты, чьи показатели наиболее активно развиваются, виден кардинальный скачок, в сравнении с предыдущими годами. Во второй включены те, кто не показал значимых результатов или же продемонстрировали снижение показателей. Третий сектор включает университеты, находящиеся в «золотой середине», они постепенно увеличивают свои показатели и имеют среднюю дистанцию относительно Самарского Университета.

При сравнении научных показателей с учреждениями, занимающими лидирующие позиции было выявлено, что Самарскому университету следует уделить внимание количеству публикаций в РИНЦ и их цитированию, чтобы повысить значение кадрового потенциала по сравнению с другими учреждениями. Так же, следует заметить, что при рассмотрении удельного веса НПП, имеющих ученую степень, значения Самарского университета показывают хороший результат на уровне лидирующих вузов. Переходя к экономическим показателям, видим, что у Самарского университета они постоянно и существенно отстают от одного из лидеров - МФТИ.

Таким образом, Самарскому университету следует обратить внимание на повышение публикационной активности как одного из показателей научного потенциала, который отразится на цитировании работ научно-педагогических работников университета. Повышение экономического потенциала зависит не только от работников непосредственно, но и от финансирования НИР вуза из бюджетных источников, однако, следует обратить внимание на повышение эффективности каждого отдельного сотрудника вуза с целью увеличения экономических показателей университета.

#### Список использованных источников

1. Дандыкина Е.М. Формирование кадрового потенциала инновационных компаний // Молодёжь и наука: Сборник материалов VII Всероссийской научно-технической конференции студентов, аспирантов и молодых учёных, посвященной 50-летию первого полета человека в космос. - Красноярск: Сибирский федеральный ун-т, 2011. - Режим доступа: <http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2011/section04.html>, свободный

2. Одегов Ю.Г., Халиулина В. В. Организационные аспекты оценки и аттестации персонала // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. 2017. №1. Режим доступа:

<https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionnye-aspekty-otsenki-i-attestatsii-personala> (дата обращения: 10.11.2023).

3. Шамарова Г.М. Эффективность методов оценки кадрового потенциала органов местного самоуправления // Региональная экономика: теория и практика. 2008. №18. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/effektivnost-metodov-otsenki-kadrovogo-potentsiala-organov-mestnogo-samoupravleniya> (дата обращения: 12.11.2023).

4. Арутюнов В.В. Результативность научной деятельности опорных вузов России // Научные и технические библиотеки. 2018. №3. С. 33-43.

## **ФИЛОСОФИЯ КОМПАНИИ КАК ФАКТОР РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ И ПОЛИТИКИ КОМПАНИИ**

**Е.Е. Либерман**

Научный руководитель А.Б. Лисянский  
Самарский национальный исследовательский университет  
имени академика С.П. Королева

Любая организация является живым организмом, который рождается, развивается, взрослеет, испытывает сложности и кризисы, а также достигает успеха. В процессе зарождения организации возникают следующие вопросы:

- Какова цель и миссия существования компании?
- Какой компания будет через 10-20 лет?
- Какие обязательства несет компания перед обществом?
- Какими принципами компания руководствуется в своей деятельности?

Отвечая на эти вопросы, формируется философия организации, которая определяет ее уникальность, приоритеты, создается в целом идеологическая основа ведения деятельности, с учетом которой в дальнейшем формируется стратегия управления организацией и ее политика.

Философия организации представляет собой совокупность смыслов, ценностей и целей деятельности работающих в ней людей, это основополагающие установки, в соответствии с которыми организация осуществляет свою деятельность [1].

Корпоративная философия – это подробное изложение деловых норм и морально-этических принципов, которыми руководствуется организация в своей деятельности.

Как правило, чаще в качестве философии компании выдвигаются действительно фундаментальные принципы, которые определяют стратегические основания конкретных направлений деятельности.

Делая вывод, можно сказать, что под философией компании понимается система руководящих принципов, лежащих в основе всех совершаемых действий сотрудниками организации и ее руководством.

Стоит отметить, что философия компании отличается от миссии тем, что философия характеризует позицию деятельности компании, а миссия характеризует изменения, которые вносит деятельность компании в окружающий мир.

Рассмотрим структуру философии организации.

Философия компании формируется под воздействием факторов субъективного и объективного характера:

- личностные качества предпринимателя,
- ценностные установки,
- характер производства и т.д.