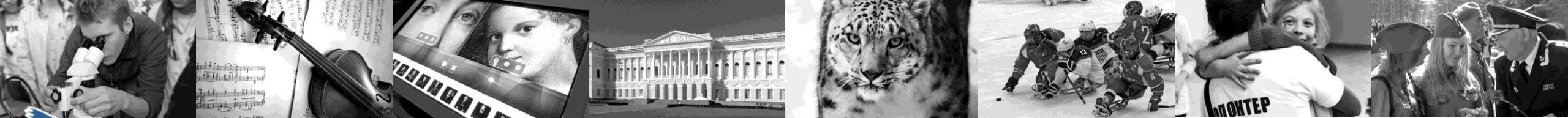


Университет как работодатель: как привлечь таланты в условиях усиливающейся глобальной конкуренции?

Елена Чернышкова
14 октября 2016 года





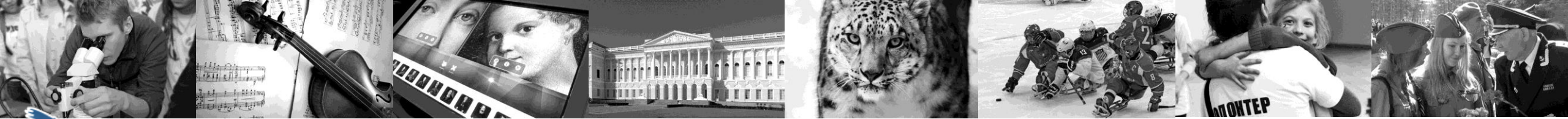
О Благотворительном фонде «Система»

Основан в 2003 году, основатель – АФК «Система».

Благотворительный фонд – основной инструмент осуществления благотворительной стратегии Акционерной финансовой корпорации «Система» и ее дочерних компаний.

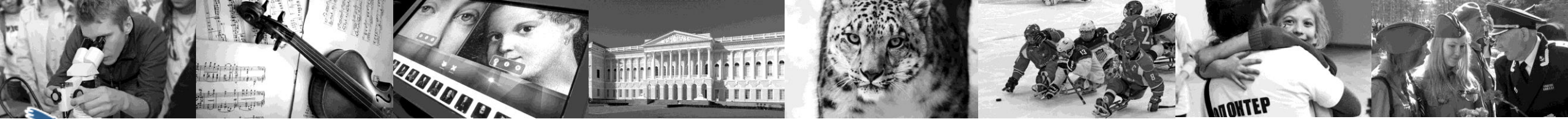
Программные направления:

1. «Лифт в будущее» – таланты для наукоемких отраслей
2. Социальные проекты и волонтерство
3. Новые технологии для культуры и просвещения



Таланты как ресурс и продукт университета

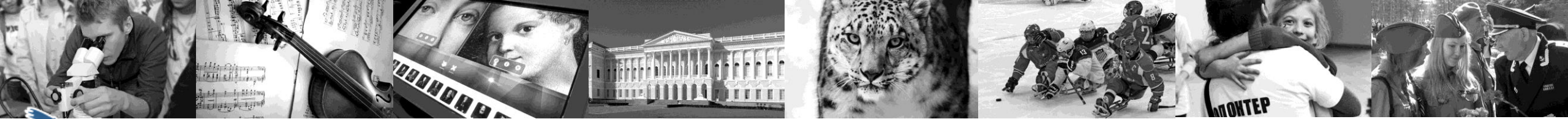
- Университет = студенты + профессура + выпускники
- Необходимо научиться: не только воспитывать собственные таланты но и привлекать таланты со стороны
- Продуктивная и комфортная среда внутри университета: позиция «директор по счастью»
- Система внешних контактов в России и мире: опора не только на внутренний интеллектуальный ресурс, но и партнерства с внешними контрагентами
- **В современном мире важнейший фактор конкурентоспособности стран и организаций – умение привлекать и работать с талантливыми людьми**



Кадровая политика в вузе: внешние вызовы

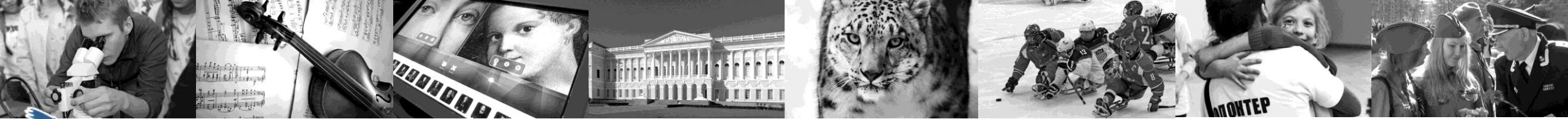
- Глобализация: рынок образования и академического труда стал глобальным
- Мобильность студентов и НПР
- Более 25 национальных программ повышения международной конкурентоспособности
- Демографическая ситуация в России
- Изменения государственных приоритетов развития образования в России
- Волатильность курса рубля
- Ускорение изменений во внешней среде

- **Происходит резкое усиление конкуренции за все виды ресурсов – таланты, административный ресурс, деньги**



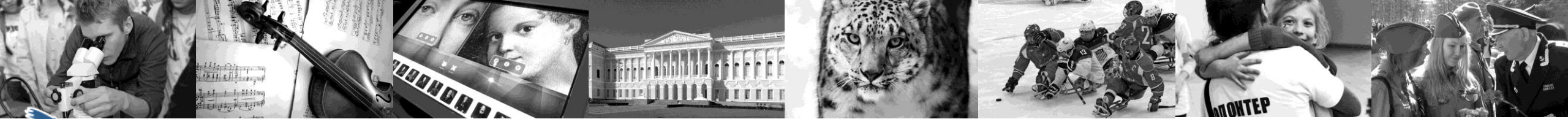
Кадровая политика в вузе: внутренние вызовы

- Ограниченность всех видов ресурсов
- Конфликт между высокооплачиваемыми зарубежными профессорами и традиционным академическим сообществом
- Необходимость/возможность применения бизнес-практик в управлении университетом:
 - HR
 - финансы
 - маркетинг, фандрайзинг, коммуникации
 - IT и процессы
- Короткий горизонт планирования
- Конфликт между долгосрочными целями и необходимостью отсчитываться краткосрочными измеримыми результатами
- **Ценностный и культурный конфликт между «академическим» подходом и необходимостью конкурировать**



Как стать привлекательным работодателем?

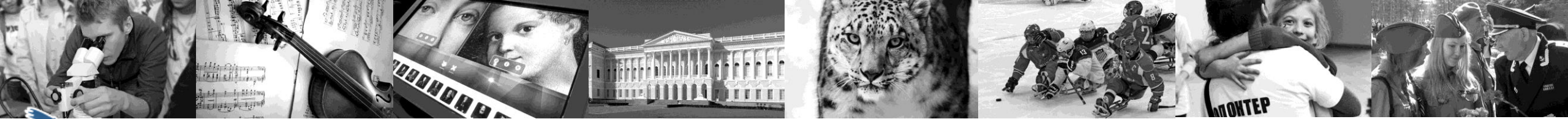
- Самые важные факторы, определяющие решение о переходе или переезде международного кандидата в ваш университет (опыт более 60 поисковых проектов Odgers Berndtson):
 - репутация страны/политическая безопасность
 - зарплата и сопутствующие условия
 - возможность заниматься своими исследованиями и ресурсы на это
 - уровень интернационализации/наличие круга общения в лице иностранных профессоров
 - для семейных кандидатов – условия для обучения детей, работа для супруга
 - бренд, рейтинговые позиции университета
- **Строительство собственного HR-бренда – одна из задач международного университета**



Как удержать ценного сотрудника??

HR-бренд или то, что известно о вашем университете приезшему профессору..





Факторы конкурентоспособности в новых условиях

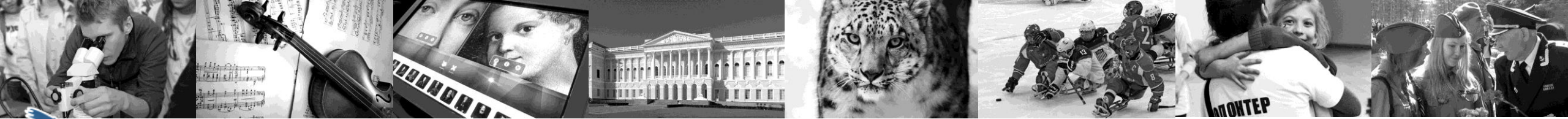
- Система управления талантами и способность привлечь внешнюю экспертизу
- Репутация/HR бренд
- Уровень интернационализации/англификации
- Научная продуктивность
- Открытость, обширная система внешних контактов в академической среде в России и мире
- Устойчивые отношения с работодателями
- Гибкость, способность оперативно реагировать на изменения внешней среды
- **Новые факторы конкурентоспособности требуют осознанной, проактивной и поддержанной ресурсами кадровой политики**



Адекватность кадровых стратегий реалиям

**Два кот-психолога
отговаривают голубя от
суицида**





СПАСИБО!

chernyshkova@bf.sistema.ru

Источники:

«Привлечение к управлению университетами руководителей из бизнеса: возможности и риски», 2016 г.,
Ракитин А., Тарадина Л.

«Руководство по поиску и найму сотрудников на академические позиции», 2014 г., Чернышкова Е., Тобулток Л.,
при поддержке Проектного офиса 5-100