

THE DIFFERENCES BETWEEN THE PROJECT MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM AND OTHER INFORMATION SYSTEMS

SALTANOVA Angelina Georgievna

Candidate of Sciences in Economics, Associate Professor

CHOBANYAN Diana Vyacheslavovna

Student

Don State Agrarian University

Persianovsky, Rostov region, Russia

This article reflects the basic meaning of the application of a project management information system. The key concepts are described, and the key functions of information systems are highlighted. The project management information system has been concluded to be fundamentally different from other information systems. The work of collecting and grouping data on the use of information systems in complex projects of humanity has been carried out.

Keywords: combination, work, organization, purpose, stages, resources, information, costs.

УДК 338.2/ 005.95

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К КРИТЕРИАЛЬНОЙ КЛАСТЕРИЗАЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ РЕГИОНАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА

ТАВБУЛАТОВА Зулай Кариевна

доктор экономических наук, доцент

профессор кафедры финансов, кредита и антимонопольного регулирования
ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет им. А.А. Кадырова»

ЧАПЛАЕВ Хусейн Геланиевич

доцент кафедры экономики и управления в образовании

ФГБОУ ВО «Чеченский государственный педагогический университет»
г. Грозный, Россия

В данной статье приведены результаты исследований, отражающие стратегические подходы к критериальной кластеризации человеческих ресурсов регионального университета. Определено, что для оценки эффективности их использования и создания оптимальной системы управления с целью выявления потенциала ППС целесообразно использование метода кластеризации ресурсов. Выделены два этапа критериальной кластеризации – процесс ассесмента и функциональная кластеризация. Сделан вывод о том, что методика критериальной кластеризации человеческих ресурсов регионального университета ориентирована на формирование информационной базы о состоянии и качестве человеческих ресурсов на основе оценки компетентности организации и компетентности персонала.
Ключевые слова: управление, образовательная организация, стратегический менеджмент, стратегия развития вуза, человеческие ресурсы, критерии, ассесмент, кластеризация.

Требования внешней среды и исходный тип организационной структуры университетов определяет направления внутренних трансформационных изменений, которые выдвигают на повестку дня переход от классического университета к инновацион-

ному предпринимательскому типу, когда любой университет становится сориентированным на формирование и реализацию новых стратегических целей [1]. В условиях инновационной экономики развитие потенциала человеческих ресурсов в первую оче-

редь должно происходить на основе самостоятельного управления своим обучением, творческой инициативы личности при активной организационной поддержке менеджмента организации, стремящегося развить необходимые навыки у персонала для деятельности в условиях инновационной экономики [7]. «Цифровизация как процесс характеризуется проникновением цифровых технологий во все сферы функционирования социально-экономических систем» [10]. Этот процесс будет происходить в ближайшие десятилетия, открывая совершенно новые возможности для развития государства, науки, образования, бизнеса и человека [4; 9]. Это требует моделирование системы управления человеческими ресурсами, сложившейся в университетах, и перевода ее в новый фокус ориентации на развитие особых предпринимательских компетенций как у обучающихся, так и у профессорско-преподавательского состава, а также усилении компетенций исследовательского блока [3].

Сегодня в российских вузах имеется значительный резерв повышения производительности труда за счет использования инициативы и предпринимательской активности профессорско-преподавательского состава и научных сотрудников. Для использования этого резерва в целях развития университета необходимо соответствующее стратегическое управление человеческими ресурсами, которые выступают главным конкурентным активом образовательной организации и обеспечивают ее стратегический потенциал, формируют ресурсное обеспечение функционирования основных процессов организации и создают новый репутационный капитал университетов [3].

Следует признавать, что такой стратегический ориентир развития современного университета, когда человеческие ресурсы оцениваются как самый главный актив организации, за счет которого он позиционируется среди домохозяйств и промышленных компаний территории, является определяющей характеристикой современного инновационного развития образовательной организации [8].

Понимание роли и значения системы управления человеческими ресурсами в усло-

виях трансформации на предпринимательский тип образовательной организации предполагает внедрение новых аналитических инструментов для оценки всей совокупности человеческих ресурсов, которыми располагает образовательная организация. Это важно с точки зрения оценки эффективности их использования и создание оптимальной системы управления для выявления потенциала профессорско-преподавательского состава с учетом их профессионального уровня и сложившихся компетенций [7; 8].

Для этого используется метод кластеризации ресурсов, который позволяет осуществлять поиск и визуализацию групп преподавателей, которые могут быть оценены на основе концепции доминирования и интерпретироваться относительно показателей эффективности [4].

Для обеспечения критериальной кластеризации человеческих ресурсов университета в интересах ресурсного обеспечения стратегического управления, приоритетное значение имеет выделение самих стратегических приоритетов развития. Данные приоритеты закладываются в основу критериальной кластеризации, т. к. учет сведений о человеческих ресурсах призван обеспечить в дальнейшем формирование функциональной системы управленческой аналитики [6]. Критерии и показатели, заложенные в систему управленческой аналитики, детерминируют состав и структуру базы данных о человеческих ресурсах. С учетом трансцендентности человеческих ресурсов, при формировании системы показателей и критериев необходимо руководствоваться принципом гиперкомпенсации, который позволяет избежать излишней информативности при формировании аналитического результата, в то время как недостаток данных приводит к снижению функциональности системы аналитических данных.

Специфика такой критериальной оптимизации человеческих ресурсов для достижения стратегических целей развития университета состоит в том, что показатели эффективности деятельности персонала являются взаимозависимыми и при измерении степени достижения одной или нескольких целей демонстрируют противоречивое влияние.

Исходя из этого, критериальная кластеризация проводится в два этапа.

Первый этап – это процесс ассесмента, в результате которого осуществляется:

- оценка результативности по КРІ для анализа уровня проявления требуемых действий различными категориями сотрудников;

- оценка эффективности по направлениям деятельности, сформированным в соответствии с заданными стратегическими приоритетами;

- оценка склонности к изменениям для анализа их лояльности в рамках управления изменениями.

Второй этап – это функциональная кластеризация, которая позволяет:

- обозначить человеческие ресурсы для перспективных проектов и формирование их индивидуальных профессиональных траекторий, а также и индивидуальных планов развития;

- выделить ресурсы для удержания базовых процессов в рамках их индивидуальных профессиональных траекторий.

По результатам критериальной кластеризации человеческих ресурсов образовательная организация может определить уровень обеспеченности текущих и будущих функциональных процессов человеческими ресурсами и избрать наилучшие варианты применения каждого кластера человеческих ресурсов для достижения образов будущих результатов [6]. Наличие такой управленческой информации существенно повышает эффективность разрабатываемых политик управления в рамках функциональных полей.

Предлагаемые процедуры ассесмента основной целью имеют кластеризацию человеческих ресурсов по уровню компетенций, т. е. предполагается, как данный сотрудник может осуществлять и участвовать в реализации не только базовых процессов университета – образовательном, научном, исследовательском с учетом его компетенций, но и понимать, насколько в реальности его компетенции могут быть реализованы в фокусе заданных стратегических приоритетов.

Первую кластеризацию (по результативности) следует проводить с использованием уже существующих КРІ или их аналогов в эффективном контракте преподавателя [6]. Для этих целей необходима интеграция дан-

ных о результатах деятельности каждой категории человеческих ресурсов. После формирования информационной базы ее следует иерархически отранжировать.

В рамках данной процедуры формируются кластеры с высокой результативностью, плановой результативностью и низкой результативностью. Данная итерация позволит составить объективное представление о способности различных категорий сотрудников достигать запланированных результатов и закреплять их, а также сформировать представление об уровне развития компетенций.

Вторую кластеризацию (по эффективности) следует провести в контексте стратегических направлений деятельности университета. Для этого необходимо соотнести имеющиеся ключевые показатели эффективности с направлениями деятельности и понять, насколько компетенции данного сотрудника могут быть реализованы в рамках этих направлений наиболее эффективно.

В университете представляется обоснованным проводить критериальную кластеризацию человеческих ресурсов в рамках 2 кластеров, объединяющих 5 групп показателей: «Образовательная деятельность»; «Трудоустройство»; «Научная деятельность»; «Кадровый потенциал»; «Международная деятельность», «Взаимосвязь с региональной экономикой». Данные кластеризации являются необходимыми и достаточными для проведения ассесмента сотрудников [6]. Перечень оценочных процедур может быть дополнен и расширен, однако полезный эффект от их проведения должен быть выше затрат на организацию, проведение и сборку результата [5].

Таким образом, методика критериальной кластеризации человеческих ресурсов регионального университета ориентирована на формирование информационной базы о состоянии и качестве человеческих ресурсов на основе оценки компетентности организации и компетентности персонала, оцениваемой в рамках ассесмента по результативности и эффективности, в контексте проекций деятельности образовательной организации. Данная методика обеспечивает возможность реализации «пересборки» человеческих ресурсов для повышения эффективности и результативности их использования.

ЛИТЕРАТУРА

1. Джулагов С.-М.М., Муслимов И.З., Темирсултанов Р.А., Тавбулатова З.К. Развитие стратегического управления в сфере образования. В сборнике: Бизнес и образование в условиях цифровой экономики. Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – Грозный. – 2020. – С. 114-119.
2. Дюк В., Самойленко А. Data Mining: учебный курс (+CD). – СПб.: Изд. Питер, 2001. – 368 с.
3. Зинченко Д.И., Егоров А.А. Моделирование эффективности российских университетов // Экономический журнал Высшей школы экономики. – 2019. – Т. 23, № 1. – С. 143-172.
4. Капцов А.В., Колесникова Е.И. Методика оценки образовательной среды вуза в условиях ее цифровизации // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Психология. – 2019. – № 2(26). – С. 147-154.
5. Карелина И.Г. Мониторинг деятельности образовательных организаций – инициатива системных изменений в высшем образовании. Ч.1. / И.Г. Карелина, А.Б. Соболев, С.О. Сорокин // Высшее образование сегодня. – 2015. – № 7. – С. 55-61.
6. Пак Н.И., Клунникова М.М. Кластерный подход к критериальному оцениванию качества образовательного результата обучаемого // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Информатизация образования. – 2022. Т. 19. № 3. – С. 196-207.
7. Сулумов И.О., Тавбулатова З.К. Управленческий стиль организаций, реализующих радикальные инновационные проекты // Ученые записки Крымского инженерно-педагогического университета. – 2021. – № 1(71). – С. 193-196.
8. Тавбулатова З.К., Чаплаев Х.Г. Методологические подходы к управлению и технологии разработки эффективной стратегии развития региональных вузов // Вестник ГГНТУ. Гуманитарные и социально-экономические науки. – 2022. – Т. 18. № 2 (28). – С. 24-31.
9. Хуриев Р.В. Перспективы цифровой трансформации системы высшего образования в современных условиях // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2021. – № 12(134). – С.102-110.
10. Хуриев Р.В., Плиева А.Р. Особенности функционирования региональной инновационной подсистемы в условиях цифровизации // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2021. – № 12(134). – С.110-117.

METHODOLOGICAL APPROACHES TO CRITERION CLUSTERING OF HUMAN RESOURCES OF A REGIONAL UNIVERSITY

TAVBULATOVA Zulay Karievna

Doctor of Economics, Associate Professor

Professor of the Department of Finance, Credit and Antimonopoly Regulation

Chechen State University of A.A. Kadirov

CHAPLAEV Huseyn Gelanievich

Associate Professor of the Department of Economics and Management in Education

Chechen State Pedagogical University

Grozny, Russia

This article presents the results of research reflecting strategic approaches to the criterion clustering of human resources of a regional university. It is determined that in order to assess the effectiveness of their use and create an optimal management system in order to identify the potential of PPP, it is advisable to use the clustering method of resources. Two stages of criterion clustering are identified - the assessment process and functional clustering. It is concluded that the methodology of criterion clustering of human resources of the regional university is focused on the formation of an information base on the state and quality of human resources based on the assessment of the competence of the organization and the competence of the staff.

Keywords: management, educational organization, strategic management, university development strategy, human resources, criteria, assessment, clustering.