

Управление потенциалом преподавателей как инструмент повышения их научной продуктивности: роль организационной справедливости

Фарзанех Эгбаль ^a

Аспирант, кафедра управления образовательной деятельностью (Educational Administration), факультет образования и психологии (Faculty of Education and Psychology), f.eghbal.ui.ac.ir@gmail.com

Реза Ховейда ^a

Доцент, кафедра управления образовательной деятельностью, факультет образования и психологии, r.hoveida@edu.ui.ac.ir

Сейед Али Сиадат Сейядат ^a

Профессор, кафедра управления образовательной деятельностью, факультет образования и психологии, s.a.siadat@edu.ui.ac.ir

Хоссейн Самаватян ^a

Доцент, факультет образования и психологии, h.samavatian@edu.ui.ac.ir

Мохаммад Хоссейн Ярмохаммадиан ^b

Доцент, Центр информационного управления здравоохранением (Health Information Management Center), факультет менеджмента и информации (Faculty of Management and Information), mhyarm@yahoo.com

^a Университет Исфохана (University of Isfahan), Иран, Isfahan Province, Isfahan, P.O. Box 146, Daneshgah Street, Isfahan, 81746-73441, Iran.

^b Исфоханский университет медицинских наук (Isfahan University of Medical Sciences), Иран, P.O. Box 319, Hezar-Jerib Ave., Isfahan 81746 73461, Iran.

Аннотация

Результаты научной деятельности преподавателей вузов служат одним из важных критериев оценки продуктивности университетов. Игроки рынка высшего образования стремятся к улучшению этих показателей во исполнение поставленных перед ними целей и обязательств по отношению к различным частям общества. В статье оценивается влияние компонентов воспринимаемого управления талантами (*perceived talent management*) на научную результативность преподавателей вузов сквозь призму воспринимаемой организационной справедливости (*perceived organizational justice*). Исследование носит корреляционно-дискриптивный характер и основывается на структурных уравнениях.

Выборка обследования охватила преподавателей Университета Исфохана (University of Isfahan), Исфоханского университета медицинских наук (Isfahan University of Medical Sciences) и Исфоханского технологического университета (Isfahan University of Technology). В нее вошли 130 человек, отобранные из первоначальной совокупности в 562 человека. Отбор производился методом стратифицированной случайной выборки,

пропорционально ее размеру, с использованием программы SPSS Sample Power. Источниками данных послужили сведения о результатах научной деятельности преподавателей, а также анкетирование на темы, связанные с управлением воспринимаемым потенциалом сотрудников и воспринимаемой организационной справедливостью. Конвергентная валидность обеих анкет (AVE) превысила 0.5, а надежность с применением коэффициента альфа Кронбаха оказалась более 0.75. Анализ данных был произведен с помощью статистической программы Smart PLS 3.2.6.

Выводы свидетельствуют о том, что компоненты переменных воспринимаемого управления потенциалом сотрудников (1) и воспринимаемой организационной справедливости (2) составляют в общей сложности 61% колебаний переменных результатов научной деятельности (3). Посредническая роль (2) при подсчете оказалась несущественной. Можно заключить, что указанные компоненты находятся в прямой зависимости: улучшение показателя (1) влечет за собой рост показателя (2), а в конечном счете и (3).

Ключевые слова: воспринимаемое управление потенциалом сотрудников; воспринимаемая организационная справедливость; результаты научно-исследовательской деятельности; преподаватели университетов.

Цитирование: Eghbal F., Hoveida R., Seyadat S.S., Samavatyan H., Yarmohammadian M.H. (2017) The Effect of Talent Management Process on the Research Performance of Faculty Members with the Mediating Role of Organizational Justice. *Foresight and STI Governance*, vol. 11, no 2, pp. 83–91. DOI: 10.17323/2500-2597.2017.2.83.91

Рынок высшего образования играет стратегически важную роль в достижении общегосударственных задач за счет приращения и распространения знания, подготовки квалифицированных и преданных делу специалистов, в которых нуждается страна. Преподаватели вузов служат ключевым звеном для любой системы национального образования, а их результативность требует тщательного изучения, поскольку напрямую влияет на показатели сектора. Одним из фундаментальных факторов производительности университетов и их сотрудников, критериев оценки их эффективности служат научные исследования преподавателей. Игроки рынка высшего образования стремятся наращивать эти показатели в соответствии со своими целями и обязательствами перед различными сегментами общества. Проведение исследований способствует укреплению доверия к университетам, росту их престижа, дает синергетический эффект в развитии науки [Zainab, 2000].

Ключевые вызовы, стоящие перед университетами, лежат в русле педагогических задач преподавателей, результативности научной деятельности, обеспечения ее качества и ресурсных ограничений [Ramsden, 1994]. Исследования и образование находятся в непосредственной взаимной зависимости с точки зрения качества этих видов деятельности, вопрос обеспечения которого в последние десятилетия привлекает самое пристальное внимание специалистов. Их беспокойство вызывают перспективы роста уровня и масштаба научной деятельности в связи с попытками оценить результативность образовательных институтов [Levin, Stephan, 1998]. Индивидуальные показатели научной продуктивности рассматриваются в качестве одного из важнейших аспектов профессионального продвижения преподавателей вузов наряду с уровнем их компетентности и дохода [Badri, Abdulla, 2004]. Улучшение результатов научной деятельности университетов достигается за счет таких мер, как обучающие семинары для сотрудников, материальное поощрение, стимулы к самосовершенствованию, а также укрепление их академического статуса в обществе. Инструментами оценки в данной области служат рецензирование публикаций, измерение активности участия в научных конференциях и исследовательских проектах [Gething, Larthaepin, 2000]. Поскольку обучение и другие виды активности оцениваются последовательно, успешной самореализации в образовательной сфере преподаватели могут достичь, лишь уже добившись признания в науке, достижения в которой в дальнейшем используются и в преподавании.

Вместе с тем недавние исследования выявили несколько факторов, в значительной мере определяющих индивидуальную и корпоративную результативность, включая методы управления потенциалом сотрудников [Kagwiria, 2013]. Особый интерес к этой теме обусловлен стремлением к превосходству в организационной деятельности и использованию талантов для создания ценности в условиях изменения таких факторов, как сложность и динамика бизнес-среды, ожидания высшего руководства и рядовых сотрудников, структура рабочей силы [Salehzadeh, Labaf, 2011].

Система управления потенциалом сотрудников в университетах предполагает следование наивысшим стандартам при замещении преподавательских должностей. Ее назначение состоит также в поиске и найме лучших научных кадров, создании условий для сотрудничества с энтузиастами и привлечении их к преподаванию в университетах. Управление талантами — важнейший фактор конкурентного лидерства современных организаций, а выявление перспективных соискателей остается приоритетной задачей для менеджмента трудовых ресурсов [Sayadi et al., 2011]. У всех есть таланты, которые необходимо определить и раскрыть [Huselid et al., 2010]. Управление потенциалом работников позволяет достичь максимального соответствия возможностей каждого из них занимаемой должности. Оно представляет собой интеллектуальный подход к привлечению, развитию и удержанию специалистов, использованию их талантов и способностей для удовлетворения потребностей и достижения текущих и будущих целей организации [Sweet, 2009]. Как совокупность налаженных процессов перемещения сотрудников в рамках должностной структуры организации управление их потенциалом обеспечивает попадание правильного человека на нужное место в нужное время.

Теоретики и эксперты разработали различные модели управления потенциалом сотрудников, каждая из которых делает акцент на разных факторах развития организации и среды. Так, модель, предложенная Питером Чизом (Peter Cheese) с коллегами, включает пять основных компонентов, которые опосредованно охватывают другие модели [Cheese et al., 2008]. Первый из них — «осознание и формулирование запроса на талантливых сотрудников»: разработка кадровой политики начинается с изучения общей стратегии развития организации и определения численности и компетенций специалистов, необходимых для эффективного достижения долгосрочных целей. Прежде всего, речь идет об анализе и получении максимально полного представления о талантах, имеющихся в распоряжении самой организации. Второй компонент — «поиск талантов» по итогам идентификации потребностей в них исходя из целей организации.

Третий шаг — «развитие потенциала талантов», т. е. способности к непрерывному приращению персональных и коллективных знаний, компетенций, совершенствованию поведенческих паттернов сотрудников на благо общего потенциала организации. Иными словами, развитие таланта должно гарантировать постоянное приобретение работниками новых навыков, расширение своих возможностей и готовность принять на себя новые роли и обязанности [Cheese et al., 2008]. Большое значение на этом этапе приобретает организационная поддержка в форме привлекательных карьерных траекторий и профессионального роста [Rezaian, Soltani, 2009]. «Стратегическое использование талантов» состоит в задействовании некоторых способностей на нужной должности в правильное время, что позволяет организации эффективно реализовать свою стратегию и подготовиться к будущим вызовам и возможностям.

Важнейшими факторами в управлении потенциалом сотрудников на всех этапах этого процесса служат меры по «измерению и согласованию». Эффективность предлагаемой модели состоит в динамической интеграции спроса на таланты, их выявления, раскрытия и использования, а также приведения кадрового потенциала в соответствие с общей стратегией организации [Cheese et al., 2008].

Фарзанех Эгбаль (Farzaneh Eghbal) с соавторами разработали модель «управления одаренными сотрудниками университетов, ориентированных на таланты (*talent-centered universities*)» [Eghbal et al., 2016]. Исследователи отметили привлечение и удержание талантов в качестве двух важнейших после их выявления аспектов этого процесса. Для того чтобы использовать идентифицированные с помощью достоверных индикаторов таланты в стратегических целях организации, следует принимать меры, необходимые для их сохранения, т. е. поддерживать низкий уровень текучести кадров.

Теоретические разработки и эмпирические исследования доказывают прямую зависимость результатов деятельности университетских преподавателей от управления их потенциалом. В фокусе нашего исследования находится отношение работников университетов к такому управлению. Исходное допущение состоит в возможном наличии других переменных (в частности, организационной справедливости) в причинно-следственной цепочке между независимой и зависимой переменными, способных повлиять на результат исследования.

Термин «организационная справедливость» (*organizational justice*) предложен Нилом Макнаббом (Neal McNabb) для описания отношения сотрудника к принятой в организации системе санкций и поощрений и изучения ее роли в рабочей среде [McNabb, 2009]. Термин «воспринимаемая организационная справедливость» по сути характеризует прямой вклад фактора справедливости в качество этой среды и то, как восприятие сотрудника влияет на другие индикаторы корпоративной деятельности. Это понятие включает ряд компонентов, отличающих его от фактической организационной справедливости, а именно дистрибутивную (*distributive*), процедурную (*procedural*) и интеракционную (*interactional*) справедливость, каждая из которых влияет на поведение и продуктивность сотрудников [McDowall, Fletcher, 2004]. Исследования организационного измерения справедливости традиционно фокусируются на распределении зарплат или бонусов согласно теории эквивалентного социального обмена [Adams, 1963].

«Дистрибутивная справедливость» характеризует воспринимаемую справедливость платы за полученный результат, однако не исчерпывается вопросами прямых вознаграждений, охватывая также широкий набор организационных стимулов, таких как продвижение, премии, рабочие планы, преимущества и оценка производительности. Нежелательное поведение сотрудника должно влечь за собой справедливое наказание [Lambert, 2003].

«Процедурная справедливость» касается справедливости межличностных взаимодействий в рамках организационных процедур [McDowall, Fletcher, 2004]. Последние, как показывают исследования, становятся справедливыми, когда используются систематически, независимо от личных привилегий отдельных субъектов, основаны на точной информации, учитывают интересы всех вовлеченных звеньев и отвечают этическим критериям и нормам [Lambert, 2003].

«Интеракционная справедливость» связана с межличностным взаимодействием. Она фокусируется на индивидуальном измерении организационных процедур, особенно поведении и общении менеджмента с сотрудниками, и предполагает честное, отзывчивое, уважительное обращение, обоснованность принимаемых решений [McDowall, Fletcher, 2004].

Согласно теории воспринимаемой организационной справедливости честность и справедливость считаются чрезвычайно весомыми факторами в рабочей среде, фундаментальной и необходимой основой эффективности организационных процессов. Восприятие сотрудником степени равенства и искренности в общении с ним — важный аспект, влияющий на другие переменные профессиональной деятельности. Значение организационной справедливости трудно переоценить, ведь от нее зависят само выживание и благополучие организации [Lambert, 2003]. Определение воспринимаемой справедливости позволяет улучшить рабочий климат и укрепить доверие в организации, что побуждает университеты, подобно любым другим структурам, использовать этот механизм для минимизации влияния внутренних и внешних негативных факторов [Avital, Collopy, 2001].

Научная продуктивность также выступает одной из фундаментальных характеристик эффективности университетов и самих преподавателей, будучи производной от их отношения к процессу управления потенциалом. Восприятие преподавателями организационной справедливости может влиять и на показатели образовательной деятельности, что придает дополнительную актуальность изучению этих процессов и способов их оптимизации. Указанная проблематика побудила нас к анализу влияния компонентов воспринимаемого управления потенциалом сотрудников на результаты научной деятельности преподавателей как основного капитала для любого университета. Одновременно оценивалась посредническая роль воспринимаемой организационной справедливости и определялся вклад каждого релевантного компонента.

Согласно разработанной нами концептуальной модели (рис. 1) научная продуктивность преподавателей университетов оценивалась в связи с их отношением к процессу управления потенциалом сотрудников. Последний в свою очередь включал такие компоненты, как осознание и формулирование запроса на талантливых работников, их поиск, привлечение, развитие потенциала, стратегическое использование и удержание, а также оценка их деятельности и подбор оптимальных должностных позиций. Предпринятый анализ прямо

Рис. 1. Теоретическая модель исследования



либо косвенно затрагивал воспринимаемую организационную справедливость, включая дистрибутивную, процедурную и интеракционную ее составляющие.

Для разработки концептуальной модели нашего исследования использовались модели управления потенциалом сотрудников [Cheese et al., 2008; Eghbal et al., 2016] и воспринимаемой организационной справедливости [Niehoff, Moorman, 1993].

Авторы нескольких исследований различными путями приходят к выводу о значительном влиянии управления потенциалом сотрудников на индивидуальную и корпоративную производительность при посредстве воспринимаемой организационной справедливости [Lambert, 2003; Jiang, Iles, 2011; Gelens et al., 2014; Kagwiria, 2013; Salehzadeh, Labaf, 2011]. Вариация продуктивности сотрудников зависит от эффективности управления их потенциалом и восприятия ими организационной справедливости.

Методология

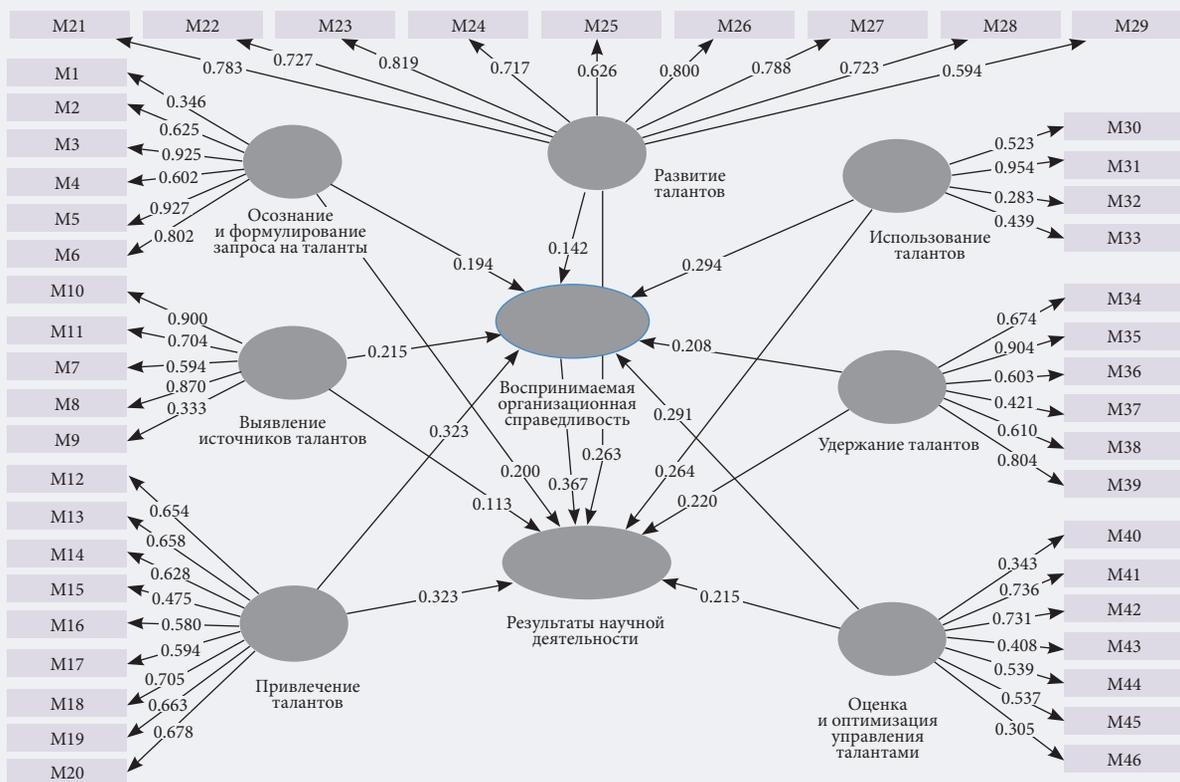
Наше исследование носит корреляционно-дескриптивный характер, а основным его методом служит структурное моделирование. В статистическую выборку вошли преподаватели нескольких государственных университетов Исфахана, нанятые в период 2010–2015 гг. Размер выборочной совокупности составил 562 человека: 241 сотрудник Университета Исфахана (University of Isfahan, UI), 189 сотрудников Исфаханского университета медицинских наук (Isfahan University of Medical Sciences, IUMS) и 132 сотрудника Исфаханского технологического университета (Isfahan University of Technology, IUT). Для подсчета окончательного размера выборки применялась программа SPSS Sample Power. Принимая во внимание исследовательские цели, гипотезы и методы, используемые для их оценки, в регрессионную модель включили восемь переменных с максимальной степенью автономии, влияющих на зависимую переменную. Критериями валидности структурного уравнения служили значение процента ошибки 0.05,

силы — выше 0.80 и размер эффекта — 0.10. Исходя из этого, итоговая совокупность составила 130 человек, отобранных методом стратифицированной случайной выборки пропорционально ее исходному размеру: 56 — из Университета Исфахана, 44 — из Исфаханского университета медицинских наук, 30 — из Исфаханского технологического университета.

Источником данных послужили отчеты о научно-исследовательской деятельности преподавателей, обобщенные и адаптированные к балльной системе в рамках ежегодной кампании по оценке и продвижению сотрудников. В расчет принимались монографии, статьи в действующих журналах, доклады на конференциях, диссертации, научные открытия, патенты и инновации, проекты, реализованные на базе университета и за его пределами, а также произведения искусства. Для анализа воспринимаемого управления потенциалом сотрудников разработана анкета из 46 вопросов [Eghbal et al., 2016], основанная на модели Чиза–Томаса–Крейга [Cheese et al., 2008] и включающая следующие составляющие: осознание и формулирование запроса на таланты, их поиск, привлечение, развитие потенциала, стратегическое использование и удержание, оценка деятельности и оптимизация управления ими. Модель, использованная для оценки воспринимаемой организационной справедливости, была отражена в анкете из 21 вопроса [Niehoff, Moorman, 1993], с помощью которых измерялись три разновидности справедливости — дистрибутивная, процедурная и интеракционная. Измерение осуществлялось по пятибалльной шкале Лайкерта, где 5 — полностью согласен, 4 — согласен, 3 — отчасти согласен, 2 — не согласен, 1 — категорически не согласен. Конвергентная валидность обоих опросников (AVE) превысила 0.5, а надежность, подсчитанная посредством коэффициента альфа Кронбаха, превысила 0.75.

Для анализа надежности вывода проверялась главная исследовательская гипотеза. Для этого была создана модель, основанная на вариативности структурного уравнения. Специальная гипотеза проверялась с использованием однонаправленных ретроспективных

Рис. 2. Оценка общего, прямого и косвенного влияния компонентов воспринимаемого управления потенциалом и организационной справедливости на научную продуктивность сотрудников университетов



Источник: составлено авторами.

тестов ANOVA и Шеффе посредством программных продуктов SPSS и Smart PLS. Такой подход дает возможность интерпретировать переменные как латентные, что обеспечивает большую точность расчетов благодаря учету ошибок измерений.

Результаты исследования

Посредническая роль воспринимаемой организационной справедливости между воспринимаемым управлением потенциалом сотрудников и результатами научной деятельности, рассчитанная посредством структурного моделирования, отражена на рис. 2 и в табл. 1 и 2.

Результаты моделирования структурными уравнениями демонстрируют приемлемую совместимость, т. е. подтверждают исследовательскую модель. Это позволяет констатировать, что все индикаторы находятся в оптимальном положении, а сама модель структурных уравнений релевантна поставленным задачам.

Как показывают значения, представленные в табл. 2, компоненты управления потенциалом сотрудников и воспринимаемой организационной справедливости объясняют 61% колебаний результатов научной деятельности. Принимая во внимание классификацию переменных, связанных с влиянием коэффициента детер-

минации, это значение можно считать высоким. Иными словами, компоненты двух указанных переменных могут с высокой надежностью объяснить дисперсию результатов научной деятельности.

Косвенное влияние таких компонентов, как привлечение (0.10), стратегическое использование (0.11), удержание талантов (0.12), и оценка деятельности и оптимизация управления кадровым потенциалом (0.08), на результаты научной деятельности статистически значимо на уровне $p \leq 0.05$. Следовательно, роль воспринимаемой организационной справедливости, связанной с перечисленными компонентами, с одной стороны, и результатами научной деятельности — с другой, является посреднической. Учитывая статистическую значимость этих компонентов для научной продуктивности преподавателей, медиация воспринимаемой организацион-

Табл. 1. Значения индикаторов модели структурных уравнений

Индикатор	Значение
Критерий адекватности (GOF)	0.43
Стандартизированный корень среднеквадратического остатка (SRMR)	0.07
Нормированный показатель соответствия (NFI)	0.91

Источник: составлено авторами.

Табл. 2. Оценка общего, прямого и косвенного влияния компонентов воспринимаемого управления потенциалом и организационной справедливости на научную продуктивность сотрудников университетов

Независимая переменная	Медиатор	Зависимая переменная	Коэффициент детерминации	Оценка					
				Общая		Прямая		Косвенная	
				Влияние	p-value	Влияние	p-value	Влияние	p-value
Осознание и формулирование запроса на таланты	Воспринимаемая организационная справедливость	Результаты научной деятельности	0.61	0.23	0.012	0.20	0.015	0.03	0.634
Поиск талантов				0.14	0.038	0.11	0.050	0.03	0.635
Привлечение талантов				0.42	0.001	0.32	0.001	0.10	0.032
Развитие способностей талантов				0.28	0.001	0.26	0.002	0.02	0.723
Стратегическое использование талантов				0.37	0.001	0.26	0.003	0.11	0.028
Удержание талантов				0.34	0.001	0.22	0.010	0.12	0.020
Оценка и оптимизация управления потенциалом сотрудников				0.30	0.001	0.21	0.012	0.08	0.049
Воспринимаемая организационная справедливость	—	—	0.37	0.001	—	—			

Источник: составлено авторами.

ной справедливости оценивается как незначительная. Косвенные коэффициенты свидетельствуют о прямом и слабом посредничестве организационной справедливости во взаимоотношениях между этими компонентами и результатами научной деятельности в статистической выборке нашего исследования. Косвенное влияние на этот показатель таких компонентов воспринимаемого управления потенциалом, как осознание и формулирование запроса (0.03), поиск (0.03) и развитие талантов (0.02), оказывается на незначительном уровне — $p > 0.05$. Таким образом, посредническая роль воспринимаемой организационной справедливости между перечисленными компонентами и результатами научной деятельности не подтверждается. Иными словами, слабое косвенное влияние перечисленных компонентов на научную продуктивность признано следствием ошибки выборки, что не позволяет включать его в исследуемую статистическую совокупность с уровнем достоверности 95%.

Проведенные расчеты позволяют сформулировать несколько гипотез.

Гипотеза 1. Имеется существенная вариация в восприятии управления талантами между рассматриваемыми университетами.

Для проверки этой гипотезы проводился односторонний дисперсионный анализ, оценки теста приведены в табл. 3.

Средние значения воспринимаемого управления талантами и развития потенциала сотрудников, представленные в табл. 3, свидетельствуют о значительных расхождениях между университетами Исфахана ($05/0 \geq \text{Sig}$). Максимального уровня они достигают в Исфаханском университете медицинских наук, минимального — в Университете Исфахана. По другим

компонентам воспринимаемого управления талантами существенных различий между университетами не зафиксировано ($\text{Sig} > 0.05$).

Оценить разницу между средними значениями воспринимаемого управления талантами и компонентами развития их потенциала позволяет тест Шеффе. Его итоги отражены в табл. 4.

Результаты теста Шеффе показывают значительный перевес средних значений воспринимаемого управления потенциалом преподавателей Университета медицинских наук в сравнении с Университетом Исфахана и Исфаханским технологическим. У первого выше оказались и средние значения компонентов развития кадрового потенциала.

Гипотеза 2. Существуют значительные различия в восприятии организационной справедливости между рассматриваемыми университетами.

Для проверки этой гипотезы был также предпринят односторонний дисперсионный анализ, итоги которого представлены в табл. 5.

Результаты однонаправленного теста ANOVA (f), приведенные в табл. 5, свидетельствуют об отсутствии существенных различий в оценке организационной справедливости и ее компонентов между обследованными университетами ($\text{Sig} > 0.05$). Это позволяет признать гипотезу о заметных расхождениях во взглядах преподавателей разных вузов на организационную справедливость и ее компоненты неудовлетворительной.

Гипотеза 3. Имеются существенные различия в показателях научной деятельности рассматриваемых университетов.

Результаты тестирования данной гипотезы методом одностороннего дисперсионного анализа представлены в табл. 6.

Табл. 3. Сравнение отношения преподавателей университетов Исфохана к управлению талантами с применением однофакторного дисперсионного анализа

Переменная	Университет	Среднее значение	Стандартное отклонение	F-статистика	Уровень значимости (Sig)
Воспринимаемое управление талантами	UI	2.77	0.50	4.74	0.012
	IUT	2.91	0.44		
	IUMS	3.04	0.33		
Осознание и формулирование запроса на талантливых сотрудников	UI	3.37	0.67	0.45	0.638
	IUT	3.41	0.68		
	IUMS	3.50	0.69		
Поиск талантов	UI	2.72	0.57	2.58	0.083
	IUT	2.85	0.69		
	IUMS	3.05	0.84		
Привлечение талантов	UI	3.00	0.69	2.78	0.066
	IUT	3.11	0.69		
	IUMS	3.35	0.86		
Развитие потенциальных способностей талантов	UI	2.25	0.72	35.59	0.001
	IUT	2.53	0.67		
	IUMS	3.03	0.21		
Стратегическое использование талантов	UI	2.85	0.65	0.33	0.718
	IUT	2.96	0.67		
	IUMS	2.88	0.51		
Удержание талантов	UI	2.50	0.56	1.61	0.203
	IUT	2.63	0.52		
	IUMS	2.40	0.52		
Оценка и оптимизация управления потенциалом сотрудников	UI	2.88	0.36	0.76	0.471
	IUT	2.95	0.35		
	IUMS	2.83	0.40		

Источник: составлено авторами.

Расчеты, приведенные в табл. 6, не подтверждают существенной разницы между результативностью научной деятельности преподавателей обследованных университетов ($Sig > 0.05$).

Заключение

Исходя из концептуальной модели исследования, мы предположили, что компоненты управления потенциалом сотрудников прямо или через воспринимаемую организационную справедливость влияют на результативность научной деятельности преподавателей нескольких государственных университетов Исфохана. По итогам анализа была сформирована модель измерения влияния на научную продуктивность управления потенциалом сотрудников и воспринимаемой организационной справедливости. Результаты общего моделирования структурными уравнениями подтверждают взаимную релевантность данных и избранной теоретической модели. Компоненты управления потенциалом сотрудников и воспринимаемой организационной справедливости объясняют 61% колебаний результатов научной деятельности — достаточно высокий показатель, учитывая степень влияния коэффициента. Иными словами, компоненты управления потенциалом сотрудников и воспринимаемой организационной справедливости объясняют значительную долю колебаний научной продуктивности.

Полученные данные позволяют оценить среднее косвенное влияние таких компонентов, как удержание (0.12), стратегическое использование (0.11), привлечение талантов (0.10), управление потенциалом сотрудников и его оптимизации (0.08), на результаты научной деятельности преподавателей. Рост их значений может изменить в лучшую сторону восприятие организационной справедливости и, следовательно, повысить научную продуктивность; дальнейшее снижение, напротив, чревато негативной динамикой обоих показателей. Все это

Табл. 4. Сравнение средних значений отношения преподавателей университетов Исфохана к управлению талантами с применением теста Шеффе

Переменная	Университет	Разница в средних значениях	Уровень значимости (Sig)
Воспринимаемое управление талантами	UI	-0.14	0.402
	IUT	-0.26	0.014
	IUMS	-0.12	0.529
Развитие потенциальных способностей талантов	UI	-0.27	0.136
	IUT	-0.78	0.001
	IUMS	0.50	0.003

Источник: составлено авторами.

Табл. 5. Сравнение средних значений отношения преподавателей университетов Исфохана к организационной справедливости с применением одностороннего дисперсионного анализа

Переменная величина	Университет	Среднее значение	Стандартное отклонение	F-статистика	Уровень значимости (Sig)
Воспринимаемая организационная справедливость	UI	2.82	0.42	0.28	0.758
	IUT	2.89	0.43		
	IUMS	2.82	0.42		
Дистрибутивная справедливость	UI	2.42	0.56	0.38	0.668
	IUT	2.51	0.60		
	IUMS	2.39	0.62		
Процедурная справедливость	UI	2.80	0.43	0.13	0.875
	IUT	2.85	0.45		
	IUMS	2.82	0.44		
Интеракционная справедливость	UI	3.07	0.51	0.25	0.782
	IUT	3.13	0.51		
	IUMS	3.05	0.46		

Источник: составлено авторами.

позволяет сделать вывод о связи отношения вузовских работников к организационной справедливости с восприятием управления их потенциалом. Для того чтобы преподаватели сознавали, что работают в университете, основанном на принципах справедливости, необходимо обратить самое пристальное внимание на компоненты управления их потенциалом, тогда как научная продуктивность находится в зависимости от управления потенциалом и восприятия организационной справедливости. Данные выводы согласуются с результатами сразу нескольких исследований [Lambert, 2003; Jiang, Iles, 2011; Gelens et al., 2014; Kagwiria, 2013; Salehzadeh, Labaf, 2011].

Чем больше значение того или иного фактора, тем выше влияние соответствующего компонента. Следовательно, в соответствии с табл. 4 влияние удержания талантов (0.12) на результаты научной деятельности при посредничестве воспринимаемой организационной справедливости оказывается максимальным. А поскольку удержание талантов означает низкий уровень текучести кадров, весьма значимой для современных организаций, предпочтительно, чтобы администрации университетов обеспечивали для своих преподавателей должную трудовую стабильность, справедливый размер заработной платы и премий, возможности карьерного продвижения и профессиональной деятельности, стимулировали их участие в международной конкуренции, предоставляя требуемые ресурсы.

Второй по значимости фактор научной продуктивности, опосредованной воспринимаемой организа-

ционной справедливостью, — это стратегическое использование талантов (0.11). Поскольку оно предполагает соответствие способностей работника занимаемой им должности и сроку полномочий, эффективная реализация корпоративной стратегии, готовность к будущим вызовам и возможностям требуют от руководства университетов следить за тем, чтобы возможности сотрудников отвечали содержанию их работы, интересам, задействуемым умениям и навыкам, а при решении образовательных и административных задач применялся компетентностный принцип.

Третий компонент — привлечение талантов (0.10), которое состоит в подборе и найме востребованных специалистов за счет использования релевантных индикаторов. На этом этапе от руководства университетов требуется внимание к коммуникационным навыкам кандидатов, включая их уровень владения английским языком и информационными технологиями, к их компетенциям и адаптивности, в том числе способности быстро овладевать новыми знаниями, к личным качествам (решительности, наблюдательности, готовности к риску и т. п.), поведенческим характеристикам (трудолюбию, терпению, сознательности и т. п.), законопослушанию и специальным знаниям, выявленным в ходе структурированных интервью в присутствии профильных экспертов. Кроме того, чтобы привлечь лучшие таланты, необходимо тщательно проанализировать профессиональный опыт кандидатов, основываясь на предзаданных критериях.

Табл. 6. Сравнение средних значений научной продуктивности преподавателей университетов Исфохана с применением одностороннего дисперсионного анализа

Переменная величина	Университет	Среднее значение	Стандартное отклонение	F-статистика	Уровень значимости (Sig)
Исследования	UI	5.30	0.88	0.96	0.390
	IUT	5.07	0.96		
	IUMS	5.42	1.20		

Источник: составлено авторами.

Четвертым фактором результативности научной деятельности преподавателей при посреднической роли воспринимаемой организационной справедливости являются оценка и оптимизация управления потенциалом сотрудников (0.08). Принимая во внимание значимость этого компонента, администрациям университетов рекомендуется разработать систему комплексной экспертизы сильных и слабых сторон всех аспектов этого процесса: поиска, привлечения, использования, развития и удержания талантов. Поскольку все эти компоненты прямо влияют на научную продуктивность, целесообразными представляются оптимизация образовательной, исследовательской, коммуникационной, технологической и профессиональной этики, развитие навыков и стимулирование преподавателей к обучению вне университета, субсидирование участия в зарубежных академических программах. Для развития талантов университетам следует также иметь письменно

оформленные методические рекомендации, с помощью которых преподаватели могли бы передавать свое мастерство потенциальным преемникам в момент выхода на пенсию. Это позволит предотвратить утрату ценных наработок при смене поколений.

Поиск талантов предполагает применение специальных методов выявления наиболее одаренных кадров внутри и вне университета для их последующего трудоустройства. Осознание и формулирование запроса на таланты начинаются с ясного представления о доступных специалистах и тех компетенциях, которые могут оказаться востребованы в среднесрочной перспективе. Затем должны быть определены индикаторы личных характеристик и поведенческих качеств, область специализации, профессиональные навыки и ключевые компетенции претендентов на преподавательские позиции для отбора тех, кто в наибольшей степени удовлетворяет требованиям университета.

Библиография

- Adams J.S. (1963) Toward an understanding of inequity // *Journal of Abnormal and Social Psychology*. Vol. 67. P. 422–436.
- Avital M., Collopy F. (2001) Assessing Research Performance: Implications for Selection and Motivation. *Sprouts Working Papers on Information Systems*, 1(14). Cleveland, OH: Case Western Reserve University, USA. Режим доступа: <http://sprouts.aisnet.org/1-14>, дата обращения 26.10.2016.
- Badri A.M., Abdulla H. (2004) Award of excellence in institutions of higher education: An AHP approach // *Journal of Educational Management*. Vol. 78. № 4. P. 224–242.
- Cheese B., Thomas R., Craig E. (2008) *The Talent Powered Organization: Strategies for Globalization, Talent Management and High Performance*. London: Konan Page.
- Eghbal F., Hoveida R., Siadat S.A., Samavatian H., Yarmohammadian M.H. (2016) Designing and codifying the faculty members' talent management process model for talent-based universities // *Journal of General Management Research*. Vol. 22. P. 9–11.
- Gelens J., Hofmans J., Dries N., Pepermans L. (2014) Talent management and organisational justice: Employee reactions to high potential identification // *Human Resource Management Journal*. Vol. 24. № 2. P. 159–175. DOI 10.1111/1748-8583.12029.
- Gething L., Larthaepin B. (2000) Strategies for promoting research participation among employed academics in the university sector // *Nurse Educ Today*. Vol. 20. № 7. P. 147–156.
- Huselid M.A., Beatty R., Becke B.E. (2010) A Player or a Positions? The Strategic Logic of Workforce Management // *Harvard Business Review*. Vol. 13. № 4. P. 110–116.
- Jiang T.T., Ples P. (2011) Employer-brand Equity, Organisational Attractiveness and Talent Management in the Zhejiang Private Sector, China // *Journal of Technology Management*. Vol. 6. № 1. P. 97–110.
- Kagwiria R. (2013) Role of Talent Management on Organization Performance in Companies Listed in Nairobi Security Exchange in Kenya: Literature Review // *International Journal of Humanities and Social Science*. Vol. 3. № 2. P. 285–290.
- Lambert E. (2003) The impact of organizational justice on correctional staff // *Journal of Criminal Justice*. Vol. 31. № 2. P. 155–168.
- Levin S.G., Stephan P.E. (1991) Research productivity over the life cycle. Evidence for academic scientists // *The American Economic Review*. Vol. 81. № 1. P. 114–132.
- McDowal A., Fletcher C. (2004) Employee development: An organizational justice perspective // *Personnel Review*. Vol. 33. № 1. P. 8–18.
- McNabb N.S. (2009) *The daily floggings will continue until morale improves: An examination of the relationships among organizational justice, job satisfaction, organizational commitment and intention to turnover* (PhD Thesis). Norman, OK: University of Oklahoma.
- Niehoff B.P., Moorman R.H. (1993) Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior // *Academy of Management Journal*. Vol. 36. № 3. P. 527–556.
- Ramsden P. (1994) Describing and explaining research productivity // *Journal of Higher Education*. Vol. 28. № 6. P. 207–226.
- Rezaian A., Soltani F. (2009) Introduction to a comprehensive and systematic talent management model for the improvement of the individual performance of the oil industry's employees // *Journal of Human Resource Management in the Oil Industry*. Vol. 3. № 8. P. 49–55.
- Salehzadeh L., Labaf H. (2011) Developing a model for strategic talent management for improvement of organizational performance // *Journal of Tadbir*. № 192. P. 32–41.
- Sayadi S., Mohammadi M., Nikpour A. (2011) Talent management — A key concept in the field of human resources // *Journal of Work and Society*. № 135. P. 81–86.
- Sweem S.L. (2009) *Leveraging employee engagement through a talent management strategy: Optimizing human capital through human resources and organization development strategy a field study* (PhD Thesis). Lisle, IL: Benedictine University.
- Zainab A.N. (2000) Publication productivity, focus on institutional, collaborative and communicational correlates: A review of literature // *Malaysian Journal of Library and Information Science*. Vol. 5. № 1. P. 53–94.