

## Система управления талантами: опыт Чувашского государственного университета им. И.Н. Ульянова

Александров Андрей Юрьевич – канд. экон. наук, доцент, ректор. E-mail: rector@chuvsu.ru  
Чувашский государственный университет им. И.Н. Ульянова, Чебоксары, Россия  
Адрес: 428015, г. Чебоксары, Московский проспект, 15

*Аннотация.* Важным фактором модернизации российской экономики выступает включение талантливой молодёжи в процессы инновационного развития. Ключевым приоритетом национальной образовательной системы сегодня определена работа с одарёнными детьми и молодёжью. Возрастает роль вузов в подготовке и управлении молодёжными талантами, поскольку целью образовательных организаций является подготовка не только специалистов высшей профессиональной квалификации, но и так называемой интеллектуальной элиты страны. В статье представлена комплексная многоуровневая модель системы управления талантами, созданная в Чувашском государственном университете имени И.Н. Ульянова на основе взаимодействия институтов «школа – вуз – производство». Рассматриваются основные формы выявления и сопровождения одарённых школьников и студентов и формы поддержки молодых преподавателей. Участниками реализации мероприятий по работе с талантами выступают ряд структурных подразделений вуза (Центр по работе с одарённой молодёжью, Центр дополнительного образования, Центр профориентации, Инновационно-внедренческий центр), которые реализуют круглогодичный комплекс мероприятий. Одним из решающих факторов в системе управления талантами является кадровое обеспечение. С целью сохранения преемственности, повышения мотивации и стимулирования молодых преподавателей университетом реализуются внутривузовские целевые программы. Одной из эффективных форм сохранения и трансляции лучших практик профессиональной адаптации выступает наставничество. Многоуровневый подход позволяет создать условия для максимального раскрытия способностей обучающихся и выстроить систему преемственности в работе с молодыми талантами.

*Ключевые слова:* управление талантами, одарённые дети, талантливая молодёжь, наставничество, формы выявления и поддержки талантов, научное творчество студентов, олимпиады

*Для цитирования:* Александров А.Ю. Система управления талантами: опыт Чувашского государственного университета им. И.Н. Ульянова // Высшее образование в России. 2018. Т. 27. № 12. С. 105-115.

DOI: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2018-27-12-105-115>

### Введение

В соответствии со «Стратегией научно-технологического развития Российской Федерации» государственная система образования должна отвечать на один из важнейших вызовов, связанных с «ростом требований к квалификации исследователей, международной конкуренцией за талантливых высоко-

квалифицированных работников и привлечением их в науку, инженерию, технологическое предпринимательство»<sup>1</sup>. При модернизации национальных образовательных систем стра-

<sup>1</sup> Указ Президента Российской Федерации от 01.12.2016 г. № 642 «О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации». URL: <http://kremlin.ru/acts/bank/41449>

ны-лидеры социально-экономического и технологического развития одним из ключевых приоритетов определили работу с одарёнными детьми [1]. В частности, были созданы новые организационные структуры – национальные центры, призванные разрабатывать и внедрять специальные образовательные программы для одарённых детей. Более того, одной из функций таких центров является создание условий для сопровождения детей и после завершения обучения в школе, т.е. для включения молодых людей в конкурентный рынок науки и технологий. Данные структуры являются исследовательскими и методическими элементами национальных образовательных систем, формирующих модели работы как с учащимися, так и с педагогами.

В России такая целенаправленная работа на государственном уровне началась сравнительно недавно. Так, в 2013 г. фондом «Талант и успех» по инициативе Президента России был создан образовательный центр «Сириус», работа которого строится на основе лучших отечественных и зарубежных практик. «Сириус» был отмечен научным журналом *Nature* как один из лучших примеров организации работы с талантливой молодёжью [2]. В ряде регионов России уже созданы центры одарённых детей по модели и при поддержке образовательного центра «Сириус». До 2024 г. такие центры будут созданы в каждом субъекте РФ. основополагающим документом для организации работы по выявлению и поддержке одарённых детей является Концепция общенациональной системы выявления и развития молодых талантов, утверждённая Президентом Российской Федерации в 2012 г., и комплекс мер по её реализации на 2015–2020 гг. В соответствии с Указом «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/43027>

3 сентября 2018 г. на заседании Президиума Совета по стратегическому развитию и национальным проектам при Президенте Российской Федерации утверждён паспорт национального проекта «Успех каждого ребёнка» на период до 2024 г. В результате осуществления мероприятий этого проекта в регионах появятся новые мобильные технопарки «Кванториум» и центры развития современных компетенций детей.

Конечно, центры такого рода должны располагать самой современной инфраструктурой для детей, демонстрирующих заметные успехи в науке, культуре, искусстве, спорте. Важнейшее условие продуктивной деятельности центров – высококвалифицированные специально обученные педагогические кадры. Выполнение этого условия достигается путём построения и реализации сетевых моделей повышения профессионального мастерства педагогов сферы дополнительного образования детей [3]. Как показывает практика, без поддержки университетов, функционирующих на территории региона, сформировать уникальные образовательные программы и создать особую творческую атмосферу, включающую олимпиадные тренинги, а также обеспечить разработку соответствующих проектов крайне сложно. Ведь именно в вузах проводятся научные исследования по ряду направлений, имеется необходимый комплекс научно-учебного оборудования, а профессорско-преподавательский состав нацелен на получение требуемых для такой работы компетенций [4].

Следует отметить, что сегодня в региональных системах общего образования накоплен интересный опыт организации работы с молодыми талантами, который нуждается в обобщении и распространении [5]. Да и ряд вузов, стремясь привлечь наиболее талантливых абитуриентов, предложили разнообразные оригинальные практики работы с одарёнными детьми; многие из них, безусловно, целесообразно принять на вооружение при формировании отечественной системы выявления и сопровождения ода-

рённых детей. Университет выступает уникальным местом, представляющим собой концентрированное сообщество дарований, нацеленное на выращивание новых талантов путём создания особых организационных условий и культурной среды [6]. Выходя на уровень управления талантами, университеты сегодня решают комплексную задачу выявления и сопровождения лучших преподавателей, тех, «кто готов и может меняться сам и менять подходы, программы обучения, использовать самые современные технологии в образовательном процессе, привлекать к своей деятельности представителей реального сектора экономики» [7]. Решение этой задачи невозможно без введения новых управленческих подходов к развитию кадрового потенциала вуза [8; 9]. При этом значительную роль играет стиль управления, основанный на принципе открытости и живой коммуникации, учитывающий вовлечённость преподавателей и сотрудников в инновационные процессы [10].

#### Уровни управления талантами в вузе

Университет формирует комплексную многоуровневую систему, позволяющую талантливым школьникам, студентам и преподавателям реализовывать свои способности [11]. Целью функционирования системы является привлечение талантливой молодёжи для продолжения обучения в Чувашской Республике, её профессиональное самоопределение, ориентированное на кадровые потребности экономики региона [12]. Система управления талантами университета представляет собой цепочку «школа – вуз – производство».

Выявление талантов *на уровне общеобразовательной школы* осуществляется через профориентационные мероприятия, прово-



димые университетом с учащимися и педагогами в рамках реализации проекта «Молодые интеллектуалы» Программы развития Чувашского госуниверситета. Нормативной базой работы по выявлению и сопровождению одарённых детей являются Стратегия научно-технологического развития России, Федеральная целевая программа развития образования на 2016–2020 годы (Постановление Правительства РФ от 23.05.2015 № 497), Концепция развития дополнительного образования детей до 2020 года (Распоряжение Правительства РФ от 04.09.2014 № 1726-р). Главными участниками реализации проекта являются центр по работе с одарённой молодёжью, центр дополнительного образования, центр профориентации, инновационно-внедренческий центр (курирует студенческие конструкторские бюро).

Одна из общепризнанных форм выявления и сопровождения талантов – это олимпиады и конкурсное движение. В рамках проекта «Молодые интеллектуалы» в течение учебного года организуются олимпиады для школьников и студентов, творческие конкурсы, работают олимпиадные кружки и реализуются программы дополнительного образования. Для школьников Чувашский государственный университет проводит олимпиады по математике, физике, инфор-

матике, программированию, химии, биологии, русскому языку, литературе, чувашскому языку, журналистике, психологии, географии, истории, экономике, общественно-знанию, изобразительному искусству. Самые масштабные олимпиады технического профиля вуз проводит в партнёрстве с ведущими предприятиями и организациями Чувашии, в их числе – олимпиада школьников «Надежда электротехники Чувашии» совместно с Чебоксарским электроаппаратным заводом, ООО «НПП «ЭКРА» и Чебоксарским электромеханическим колледжем; олимпиада школьников «Надежда машиностроения Чувашии» (партнёры – ОАО «Промтрактор», ООО «Промтрактор-Промлит», Чебоксарский агрегатный завод, ООО «Миконт», ООО «СПМ»).

С 2014 г. в университете функционирует Малый физико-математический факультет, который реализует дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы. Обучение по программам Малого физмата ежегодно проходят более 1000 детей. В 2018 г. проект по развитию Малого физмата, финансово поддержанный Кабинетом министров Чувашии, стал обладателем гранта на сумму около 6 млн. руб. в конкурсе Минобрнауки России на предоставление субсидий для реализации приоритетного проекта «Доступное дополнительное образование для детей». Такие инвестиции позволят вузу реализовать новые формы обучения в сфере работы с талантливой молодёжью. Помимо Малого физмата организована система кружков для школьников: «Юный физик», «Робототехника», «Разработка веб-приложений», «Умный дом», «Юный радист», «Зелёная химия», «Полимеры будущего», «Проектировщик», «Юный лингвист», «Малый журфак», «Юный психолог», Малая историческая академия «Олимп», «Занимательная анатомия» и другие.

В каникулярное время учащиеся приглашаются к участию в тематических школах университета. Многообразие направлений

позволяет им реализовать свои интеллектуальные, творческие инициативы, а университету, в свою очередь, установить взаимодействие с будущими абитуриентами, продемонстрировать возможности вуза для дальнейшего развития школьников. Сезонные школы являются профориентационной площадкой, где преподаватели имеют возможность встретиться с одарёнными детьми и предложить им участие в специальных секциях для школьников на студенческих научно-практических конференциях, организуемых вузом. Такие школы являются своеобразной визитной карточкой, брендом вуза.

В университете также разработан и реализуется ряд профориентационных проектов в партнёрстве с муниципалитетами. Например, совместно с администрацией города Чебоксары создан проект «Университетские субботы», в рамках которого ежегодно занимаются свыше 1000 школьников. Психологи университета проводят профконсультирование школьников в целях их более точного профессионального самоопределения и формирования плана профессионального становления будущих специалистов.

Итак, первым уровнем работы с талантами можно назвать системный, комплексный подход к формированию условий для выявления, поддержки одарённых детей посредством олимпиадного движения, дополнительного образования, программ профнавигации, что позволяет университету обеспечить контингент из будущих абитуриентов с высоким уровнем подготовки, мотивированных на учебную, научную, творческую деятельность. Опираясь на исследования в области одарённости, показывающие повышенную потребность одарённых детей в консультировании в области профессий будущего [13], университет вот уже пять лет осуществляет психолого-педагогическое сопровождение абитуриентов [14]. На этапе сопровождения абитуриентов важным мотивационным фактором являются предпочтения при поступлении в университет школьникам, имеющим достижения в олим-

пиадном движении. Например, школьники-олимпиадники получают дополнительные 5–10 баллов при зачислении в вуз; студентам первого курса, являющимся призёрами и победителями олимпиад, входящих в Перечень Минобрнауки России, регионального и заключительного этапов Всероссийской олимпиады школьников, а также олимпиад и конкурсов Чувашского госуниверситета, назначается повышенная стипендия. Школьные учителя в период каникул имеют возможность бесплатно пройти обучение по подготовке учащихся-олимпиадников по математике, физике и информатике. К проведению занятий привлекаются лекторы из ведущих вузов страны.

*Второй уровень управления талантами* – работа со студенческой аудиторией. Список школьников-олимпиадников, поступивших в университет, вносят в реестр талантливой молодёжи; с первого курса их обучение и сопровождение – в числе приоритетных в деятельности факультетов. Система управления

талантами включает в себя понятие «непрерывно обучающийся» и предполагает формирование особой структуры и технологии обучения [15]. На каждом факультете назначен преподаватель, ответственный за работу с одарёнными студентами. На ряде факультетов сформированы так называемые «элитные группы», контингент которых составляют студенты, показавшие наиболее высокие академические результаты по итогам сдачи ЕГЭ и являющиеся победителями и призёрами различных олимпиад и конкурсов.

В вузовской подготовке, прежде всего в учебной и научно-исследовательской областях, органично сочетаются традиционные и инновационные формы: студенческие научные общества, научные кружки, творческие студии, конкурсы студенческих работ, научно-практические конференции, участие в выполнении проектов при поддержке грантов, студенческие конструкторские бюро, деятельность бизнес-инкубатора и другие. Для студентов, демонстрирующих высокие



результаты в различных областях, реализуются дифференцированные образовательные программы, являющиеся своеобразной моделью достижения персональных целей обучающегося. Образовательный маршрут талантливого обучающегося находит отражение в гибком вариативном подходе к его особенностям и способностям с возможностью корректировки и совершенствования траектории обучения в зависимости от потребностей. Целью является предоставление студенту возможностей для получения знаний и компетенций, целенаправленное использование имеющегося у него потенциала для профессионального становления. Одарённые студенты университета пользуются правом бесплатно проходить курсы дополнительного образования «Основы проектной деятельности», «Как работать в команде?», «Ораторское искусство».

Помимо олимпиадного движения и научно-исследовательских мероприятий, в университете представлен целый спектр направлений для самореализации студентов, выражения их творческих, спортивных способностей: студенческое самоуправление, сеть спортивных секций, студенческий клуб, различные общественные организации по интересам. Показателем результативности работы являются достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, конференциях различного уровня.

Кадровое обеспечение деятельности по выявлению и сопровождению одарённых школьников и студентов – один из ключевых факторов в реализации системы управления талантами. В университете предусматривается повышение квалификации преподавателей и руководителей соответствующих структур, оказание им методической и информационной поддержки, создание условий для разработки и применения инновационных образовательных технологий. Одним из примеров является выигранный университетом конкурс на обучение сотрудников в образовательном центре «Сириус». Преподаватели вуза в 2018 г. стали слушателями

программы переподготовки педагогических и управленческих кадров для систем выявления и поддержки одарённых детей и молодёжи «Большие вызовы».

Быстрое обновление научных знаний и технологий в современных условиях ставит задачу формирования у специалистов умений постоянно пополнять и обновлять знания, повышать профессиональную квалификацию [16]. С целью сохранения преемственности в науке и образовании, повышения мотивации и стимулирования притока молодых преподавателей на технические факультеты Чувашским госуниверситетом реализуются специальные программы *третьего уровня системы управления талантами* «Молодой преподаватель». Четвёртый год действует внутривузовская целевая программа развития технического образования университета «Поддержка молодых преподавателей», а с 2017 г. – программа «Доктор наук». Участники программы обязаны выполнять соответствующие показатели в области научных исследований, публикационной активности, участия в научных проектах и грантах. Им установлен повышенный должностной оклад, предоставлено преимущественное право на прохождение стажировки, участие в выездных научных мероприятиях за счёт средств университета, предусмотрен ряд других льгот.

*Четвёртый уровень* действующей в университете системы работы с одарёнными детьми и молодёжью – наставничество, рассматриваемое нами не только как одна из эффективных форм сохранения и трансляции лучших практик в области быстрой и полной академической и профессиональной адаптации, но и как весьма продуктивный подход к работе с талантами. Так, студенты-магистранты вуза являются наставниками для школьников, преподаватели базовых кафедр и практикующие работники предприятий электротехнического кластера становятся наставниками-кураторами студентов и молодых специалистов. Такой поэтапный процесс способствует полноценному разви-

тию профессиональных компетенций и личностных качеств одарённых обучающихся [17].

### Заключение

Таким образом, в Чувашском государственном университете им. И.Н. Ульянова формируется уникальная система управления талантами. Многоуровневый подход к работе с талантливыми учащимися («школьник – студент – специалист – наставник») позволяет обеспечить возможности для максимального раскрытия способностей обучающихся, создать условия для подготовки элитных специалистов, сохранить преемственность в системе работы с молодыми талантами.

Вместе с тем требуют решения такие проблемы, как активное привлечение работодателей к работе с перспективными школьниками и студентами; совершенствование механизмов их стимулирования и сопровождения; разработка новых форм взаимо-

действия в системе «университет – школа – органы управления образованием»; формирование новых подходов к организации работы с поступившими в вуз одарёнными учащимися (в частности, в период адаптации на первом курсе); повышение квалификации преподавателей и управленцев университета, отвечающих за эту работу; применение инфокоммуникационных технологий для адресной работы с одарённой молодежью.

### Литература

1. Будущее образования: глобальная повестка: Доклад / Re-engineering Futures / Оператор проекта: Skoltech. Сколковский институт науки и технологий, 2015. С. 53–54.
2. Is science only for the rich? Around the world, poverty and social background remain huge barriers in scientific careers // Nature. 2016. September 21. Vol. 537. Issue 7621. URL: <https://www.nature.com/news/is-science-only-for-the-rich-1.20650>
3. *Золотарева А.В.* Развитие кадрового потенциала сферы дополнительного образования



- детей: региональные модели на основе сетевого взаимодействия // Ярославский педагогический вестник. 2017. № 1. С. 21–28.
4. *Карпов А.О.* Локус научной одарённости: программа «Шаг в будущее» // Вестник Российской академии наук. 2012. Т. 82. № 8. С. 725–731.
  5. *Иликова А.Э.* Молодёжная политика Республики Татарстан: управление талантами как государственная стратегия содействия формированию «успешных траекторий» молодых людей (исследовательский взгляд на проблему) // Управление устойчивым развитием. 2017. № 1 (08). С. 82–87.
  6. *Тарадина Л.Д., Ракитин А.А.* Привлечение к управлению университетами руководителей из бизнеса: возможности и риски // Университетское управление: практика и анализ. 2016. № (101)1. С. 41–50.
  7. *Казин Ф.А., Костицын Н.А., Мальчукова А.А., Олехнович М.О., Усеев Р.А., Шаранова В.О.* Смогут ли вузы ответить на вызов «талантов» национальной технологической инициативы? Опыт использования HR-методов для управления изменениями в образовательной деятельности российских университетов // Инновации. 2017. № 6 (224). С. 17–24.
  8. *Белов В.В.* Психологические особенности управления образовательной организацией высшего образования: интегративный психолого-педагогический подход // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С.Пушкина. 2018. № 2. С. 118–135.
  9. *Бугров Д.В., Пономарева О.Я., Федорова А.Э.* Концептуальные вопросы развития кадрового потенциала университета // Университетское управление: практика и анализ. 2016. № 1 (101). С. 17–29.
  10. *Samad A., Reaburn P., Davis H., Ahmed E.* An empirical study on the effect of leadership styles on employee wellbeing and organizational outcomes within an Australian regional university // Proceedings of the Australasian Conference on Business and Social Sciences. Sydney, 2015. P. 984–999.
  11. *Троещестова Д.А., Васильева О.Н.* Система профессиональной ориентации учащихся, привлечения и сопровождения талантливой молодёжи в университете // Высшее образование в России. 2017. № 7. С. 123–129.
  12. *Александров А.Ю., Гартфельдер В.А., Ковалев В.Г., Судленков А.А.* Интегрированные структуры подготовки инженерно-технических кадров для инновационных секторов региональной экономики // Высшее образование в России. 2014. № 11. С. 81–89.
  13. *Colangelo N., Wood S.M.* Counseling the gifted: past, present, and future directions // Journal of Counseling & Development. 2015. Т. 93. № 2. P. 133–142.
  14. *Петров Н.А., Троещестова Д.А.* Организация психолого-педагогического сопровождения абитуриентов // Высшее образование в России. 2014. № 11. С. 90–96.
  15. *Кулдышева Г.К., Син Е.Е.* Проблемы повышения квалификации преподавателей вузов // Известия вузов (Кыргызстан). 2009. № 1. С. 108–110.
  16. *Ракова Н.А., Волощенко О.Г.* Специфика подготовки педагога в условиях многоуровневой системы высшего образования // Вестник Полоцкого государственного университета. Серия Е: Педагогические науки. 2011. №7. С. 18–22.
  17. *Александров А.Ю.* Проектирование регионального образовательного пространства: организационно-экономический аспект. М.: Креативная экономика, 2018. 218 с.

Статья поступила в редакцию 15.10.18

После доработки 06.11.18

Принята к публикации 15.11.18

### Talent Management System at I.N. Ulianov Chuvash State University

*Andrey Yu. Aleksandrov* – Cand. Sci. (Economics), Assoc. Prof., Rector, e-mail: rector@chuvsu.ru  
I.N. Ulianov Chuvash State University, Cheboksary, Russia

Address: 15, Moskovsky prosp., Cheboksary, 428015, Russian Federation

**Abstract.** Involving the talented youth in the processes of innovation development is an important factor in the development of the society and modernization of the Russian economy. The national education system defines working with gifted children and young people as a key

priority. The role of universities in youth talents training and management increases inasmuch the purpose of educational institutions is not only training of specialists with the highest professional qualification but creating the so-called intellectual elite of the country as well. The model of talent management system functioning at I.N. Ulianov Chuvash State University is described in the article. The article examines the complex multi-level system presented by interaction between elements «school – higher education provider – production». The basic forms of identifying and following up gifted schoolchildren and students and forms of supporting young lecturers are considered. A number of the University structural subdivisions such as Centre for working with the gifted youth, Center of Supplementary Education, Vocational Guidance Center, Innovation-implementation Center take part in working with talents by implementing a year-round complex of events. One of the key factors in functioning the talent management system is staffing. With a view to maintaining continuity, fostering young teachers' motivation the University implements in-house target programs. One of the most effective forms of preserving and transferring the best practices of professional adaptation is tutorship. A multilevel approach makes it possible to create conditions for maximum revealing talents in students, professionals and to build the system of continuity within the system of working with young talents.

**Keywords:** talent management, gifted children, talented youth, tutorship, forms of identifying and supporting, scientific creativity, academic Olympiads

**Site as:** Aleksandrov, A.A. (2018). [Talent Management System at I.N. Ulianov Chuvash State University]. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 27. No. 11, pp. 105-115. (In Russ., abstract in Eng.)

DOI: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2018-27-12-105-115>



## References

1. Education Futures: Global Agenda. Report (2015). *Re-engineering futures*. Skoltech. Pp. 53–54. (In Russ.)
2. Is Science Only for the Rich? Around the World, Poverty and Social Background Remain Huge Barriers in Scientific Careers. *Nature*. 2016. September 21. Vol. 537. Iss. 7621. Available at: <https://www.nature.com/news/is-science-only-for-the-rich-1.20650>
3. Zolotareva, A.V. (2017). [Development of Human Resource Capacity in the Field of Supplementary Child Education: Regional Models Based on Network Communication]. *Yaroslavskii pedagogicheskii vestnik = Yaroslavl Pedagogical Bulletin*. No. 1, pp. 21–28. (In Russ.)
4. Karpov, A.O. (2012). [Locus of Scientific Giftedness: The Program “A Step into the Future”]. *Vestnik Rossiiskoi akademii nauk = Herald of the Russian Academy of Sciences*. Vol. 82. No. 8, pp. 725–731. (In Russ.)
5. Ilikova, L.E. (2017). [Youth Policy in the Republic of Tatarstan: Talent Management as a National Strategy to Promote Forming of «Successful Trajectories» of Young People (Research Opinion on the Issue)]. *Upravlenie ustoychivym razvitiem = Managing Sustainable Development*. No. 1 (08), pp. 82–87. (In Russ., abstract in Eng.)
6. Taradina, L.D., Rakitin, A.A. (2016). [Recruiting Senior Managers from Business to Leadership Roles at Russian Universities: Advantages and Risks]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz = University Management: Practice and Analysis*. No. 1 (101), pp. 41–50. (In Russ., abstract in Eng.)
7. Kazin, F.A., Kostitsyn, N.A., Mal’chukova, A.L., Olekhovich, M.O., Useev, R.A., Sharapova, V.O. (2017). [Will Universities Be Able to Respond to the Challenge of “Talents” of the National Technology Initiative? Experience in Using HR-methods to Manage Changes in the Educational Activities of Russian Universities]. *Innovatsii = Innovations*. No. 6 (224), pp. 17–24. (In Russ.)
8. Belov, V.V. (2018). [Psychological Features of Managing an Educational Organization of Higher Education: An Integrative Psycho-pedagogical Approach]. *Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta im. A.S. Pushkina [Bulletin of Pushkin Leningrad State University]*. No. 2, pp. 118–135. (In Russ., abstract in Eng.)
9. Bugrov, D.V., Ponomareva, O.Ya., Fedorova, A.E. (2016). [Conceptual Aspects of Developing University Personnel Potential]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz = University Management: Practice and Analysis*. No. 1 (101), pp. 17–29. (In Russ., abstract in Eng.)
10. Samad, A., Reaburn, P., Davis, H., Ahmed, E. (2015). An Empirical Study on the Effect of Leadership Styles on Employee Wellbeing and Organizational Outcomes Within an Australian Regional University. *Proceedings of the Australasian Conference on Business and Social Sciences*. Sydney. Pp. 984–999.
11. Troeshestova D.A., Vasil’eva O.N. (2017). [System of Student Career Guidance and Support of Talented Youth at the University]. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. No. 7, pp. 123–129. (In Russ., abstract in Eng.)
12. Aleksandrov, A.Yu., Gartfel’d, V.A., Kovalev, V.G., Sudlenkov, A.A. (2014). [Integrated Structures of Engineering and Technical Resources Training for Innovational Sectors of Regional Economy]. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. No. 11, pp. 81–89. (In Russ., abstract in Eng.)
13. Colangelo, N., Wood, S.M. (2015). Counseling the Gifted: Past, Present, and Future Directions. *Journal of Counseling & Development*. Vol. 93. No. 2, pp. 133–142.
14. Petrov, N.A., Troeshestova, D.A. (2014). [Organization of Psychological and Pedagogical Support of University Entrants]. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. No. 11, pp. 90–96. (In Russ., abstract in Eng.)

15. Kuldysheva, G.K., Sin, E.E. (2009). [The Problem of University Lecturers' Advanced Training]. *Izvestiya Izvestiya vuzov Kyrgyzstana* [News of Kyrgyzstan Universities]. No. 1, pp. 108-110. (In Russ.)
16. Rakova, N.A., Voloshchenko, O.G. (2011). [Specificity of Training a Teacher in the Context of Multilevel System of Higher Education]. *Vestnik Polotskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya E: Pedagogicheskie = Vestnik of the Polotsk State University. Series E: Pedagogical Sciences*. No. 7, pp. 18-22. (In Russ.)
17. Aleksandrov, A.Yu. (2018). *Proektirovanie regional' nogo obrazovatel' nogo prostranstva: organizatsionno-ekonomicheskii aspekt* [Designing Regional Educational Space: Organizational-economic Aspect]. Moscow: Kreativnaya ekonomika Publ., 218 p. (In Russ.)

*The paper was submitted 15.10.18  
Received after reworking 06.11.18  
Accepted for publication 15.11.18*

