

Оригинальная статья

УДК 005.743

DOI: 10.57070/2304-4497-2025-3(53)-151-159

**АНАЛИЗ И ОБОСНОВАНИЕ НАПРАВЛЕНИЙ ПОВЫШЕНИЯ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИБИРСКОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО ИНДУСТРИАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА**

© 2025 г. А. А. Уманский, О. А. Затепакин, Л. В. Думова

Сибирский государственный индустриальный университет (Россия, 654007, Кемеровская обл. – Кузбасс, Новокузнецк, ул. Кирова, 42)

Аннотация. Проведен сравнительный анализ показателей мониторинга эффективности деятельности Сибирского государственного индустриального университета (СибГИУ) и технических вузов близкой направленности Сибирского федерального округа (Кузбасский и Новосибирский государственные технические университеты) по основным сферам деятельности. Установлено, что в период с 2019 по 2023 гг. (показатели мониторинга 2020 – 2024 гг.) в СибГИУ зафиксированы значительно худшие показатели, описывающие научно-исследовательскую деятельность и кадровый состав вуза. Несмотря на наличие в СибГИУ положительной динамики объема доходов по научно-исследовательским работам на единицу профессорско-преподавательского состава (ППС), темп увеличения рассматриваемого показателя значительно ниже по сравнению с другими вузами. Определено, что негативными характеристиками СибГИУ являются значительно меньшие (в среднем в 2 раза) кадровый преподавательский состав, приведенный к контингенту студентов, и доля (в среднем на 8 – 9 %) профессорско-преподавательского состава в общей численности персонала вуза. Указанные данные свидетельствуют, что наиболее проблемной позицией является недостаточный кадровый потенциал, связанный с низкой долей сотрудников моложе 40 лет. Предложен к реализации комплексный подход к развитию кадрового потенциала СибГИУ с разработкой соответствующей программы, включающей в себя внедрение системы индивидуального премирования сотрудников, системы оплаты труда ППС на основе эффективного контракта, совершенствование внутриуниверситетской системы дополнительного образования для сотрудников вуза, формирование и развитие стратегического и оперативного кадрового резерва.

Ключевые слова: региональный университет, мониторинг эффективности, кадровый состав, научно-исследовательская деятельность, программа развития

Для цитирования: Уманский А.А., Затепакин О.А., Думова Л.В. Анализ и обоснование направлений повышения эффективности функционирования сибирского государственного индустриального университета. *Вестник Сибирского государственного индустриального университета*. 2025;3(53):151–159. [http://doi.org/10.57070/2304-4497-2025-3\(53\)-151-159](http://doi.org/10.57070/2304-4497-2025-3(53)-151-159)

Original article

**ANALYSIS AND JUSTIFICATION OF DIRECTIONS FOR INCREASING THE
EFFICIENCY OF FUNCTIONING OF THE SIBERIAN STATE INDUSTRIAL
UNIVERSITY**

© 2025 A. A. Umanskii, O. A. Zatepyakin, L. V. Dumova

Siberian State Industrial University (42 Kirova Str., Novokuznetsk, Kemerovo Region – Kuzbass 654007, Russian Federation)

Abstract: A comparative analysis of the performance monitoring indicators of the Siberian State Industrial University (SibSIU) and technical universities of similar focus in the Siberian Federal District (Kuzbass and Novosibirsk State Technical Universities) was conducted in the main areas of activity. It was found that in the period from 2019 to 2023 (monitoring indicators for 2020 – 2024), SibSIU had significantly worse

indicators characterizing the research activities and staffing of the university. It was shown that despite the positive dynamics of the volume of income from research work per unit of teaching staff in SibSIU, the rate of increase of this indicator is significantly lower than that of the universities under consideration. It has been determined that the negative characteristic features of SibSIU are a significantly smaller (on average 2 times) teaching staff, reduced to the student body, and a significantly smaller (on average by 8 – 9 %) share of the faculty in the total number of university personnel. The specified data, especially in connection with the low share of employees under 40 years old, indicate that the most significant problematic position of SibSIU is insufficient human resources. A comprehensive approach to the development of the human resources potential of the university in question is proposed for implementation with the development of an appropriate program, including the introduction of an individual bonus system for employees, a system of remuneration of the teaching staff based on an effective contract, improvement of the intra-university system of additional education for university employees, the formation and development of a strategic and operational personnel reserve for the positions of faculty.

Keywords: regional university, performance monitoring, staff, research activities, development program

For citation: Umansky A.A., Zatepyakin O.A., Dumova L.V. Analysis and substantiation of directions for improving the efficiency of the Siberian State Industrial University. *Bulletin of the Siberian State Industrial University*. 2025;3(53):151–159. (in Russ.). [http://doi.org/10.57070/2304-4497-2025-3\(53\)-151-159](http://doi.org/10.57070/2304-4497-2025-3(53)-151-159)

Введение

В соответствии со сложившейся системой нормативного регулирования государственные образовательные учреждения высшего образования Российской Федерации функционируют в условиях постоянной конкуренции, что предопределяет необходимость постоянного повышения показателей их эффективности в сферах образовательной, научно-исследовательской, международной и финансово-экономической деятельности [1 – 3]. Результаты работы вузов за отчетные периоды в указанных сферах деятельности, оцениваемые с помощью системы стандартизированных показателей, напрямую определяют объем их финансирования со стороны государства, что, в свою очередь, предопределяет возможность реализации высшими учебными заведениями программ их развития [4 – 6].

В существующих условиях наиболее уязвимыми являются региональные вузы. Они объективно не могут конкурировать с высшими учебными заведениями, имеющими статус национальных исследовательских и федеральных университетов [7 – 9]. Кроме того, особенностью таких вузов является то, что показатели их деятельности в значительной степени определяются экономической ситуацией в регионе расположения, а зачастую и эффективностью функционирования конкретного градообразующего предприятия [10 – 12]. В настоящей работе приведены анализ и обоснование путей повышения эффективности деятельности Сибирского государственного индустриального университета (СибГИУ).

Краткая характеристика объекта исследования

История Сибирского государственного индустриального университета (СибГИУ), расположенного в г. Новокузнецк Кемеровской обл., на текущий момент насчитывает 95 лет. Изначально

вуз создавался с целью подготовки инженерных кадров для строящегося Кузнецкого металлургического комбината. Впоследствии вуз являлся поставщиком специалистов для Западно-Сибирского металлургического комбината, запущенного в эксплуатацию в г. Новокузнецк в 1964 г. и практически для всех предприятий как черной, так и цветной металлургии бывшего СССР [13; 14].

Необходимо отметить, что как в советский, так и в постсоветский периоды функционирования университета имело место развитие направлений подготовки студентов, не связанных непосредственно с металлургией [15 – 17]. Созданы факультеты, впоследствии преобразованные в институты, специализирующиеся на подготовке горняков, механиков, строителей и архитекторов, экономистов, специалистов в области информатизации и автоматизации, педагогов. В университете функционируют научные школы, соответствующие основным направлениям подготовки выпускников. При этом, несмотря на значительное расширение перечней направлений подготовки и научной деятельности, основным «заказчиком» как выпускников, так и проведения прикладных НИР по-прежнему выступает градообразующий металлургический комбинат АО «ЕВРАЗ ЗСМК», образованный в 2010 г. путем объединения Новокузнецкого и Западно-Сибирского металлургических комбинатов.

Сравнительный анализ эффективности функционирования СибГИУ

Для анализа эффективности функционирования СибГИУ использованы официальные информационно-аналитические материалы по результатам проведения мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования. Проведен сравнительный

анализ показателей СибГИУ и технических вузов (Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева (КузГТУ) и Новосибирский государственный технический университет» (НГТУ)) Сибирского федерального округа, имеющих близкую направленность основных направлений подготовки.

Представленные данные (табл. 1) свидетельствуют о значительно худших основных показателях мониторинга эффективности СибГИУ, характеризующих научно-исследовательскую деятельность и кадровый состав. Объем НИОКР в расчете на одного научно-педагогического работника в СибГИУ ниже показателей КузГТУ и НГТУ в 4,8 и 2,9 раза, а показатель, характеризующий удельный вес преподавателей с ученой степенью ниже уровня КузГТУ и НГТУ в 1,3 и 1,2 раза.

При этом наблюдается положительная динамика показателя, характеризующего эффективность научно-исследовательской деятельности СибГИУ, темп его увеличения ниже по отношению к КузГТУ и НГТУ (рис. 1). Так среднегодовое увеличение рассматриваемого показателя за период 2019 – 2023 гг. в СибГИУ составил 15 %, в КузГТУ – 64 %, а в НГТУ – 23 %.

Показатель, характеризующий удельный вес преподавателей с ученой степенью, имеет общий тренд к снижению во всех анализируемых вузах, при этом среднегодовой темп уменьшения рассматриваемого показателя за рассматриваемый

период в СибГИУ (5 %) практически аналогичен в НГТУ (6 %), но заметно превышает показатель в КузГТУ (1 %) (рис. 2).

Анализ динамики дополнительных параметров мониторинга позволяет констатировать, что отличительной особенностью Сибирского государственного индустриального университета является значительно меньший количественный состав профессорско-преподавательского состава (ППС), приведенный к количеству студентов. В СибГИУ среднее количество студентов, приходящихся на одного преподавателя, составляет 35 человек, а в КузГТУ и НГТУ – 17 и 19 человек, то есть выше практически в 2 раза (табл. 2). Это свидетельствует о большей загруженности ППС учебным процессом и закономерно является причиной ограничения участия ППС в научно-исследовательской деятельности. Крайне незначительное количество штатных научных работников (19 человек или 3 % от общей численности персонала вуза) можно рассматривать основной причиной, способствующей снижению эффективности научно-исследовательской деятельности.

К факторам, влияющим на снижение эффективности научной деятельности СибГИУ, можно отнести меньший размер средней заработной платы научных работников по отношению к другим анализируемым университетам: в 1,2 раза по сравнению с КузГТУ и в 1,5 раза – с НГТУ (табл. 2).

Т а б л и ц а 1

Основные показатели мониторинга эффективности вузов в 2024 г. (показатели за 2023 г.)

Table 1. Key indicators for monitoring the effectiveness of universities in 2024 (indicators for 2023)

Показатель	Значение показателя по вузам		
	СибГИУ	КузГТУ	НГТУ
Средний балл ЕГЭ студентов, принятых по результатам ЕГЭ на обучение по очной форме	65,01	61,23	67,05
Объем НИОКР в расчете на одного научно-педагогического работника, тыс. руб.	275,99	1345,33	777,33
Удельный вес численности иностранных студентов в общей численности студентов (приведенный контингент), %	8,7	5,85	17,03
Доходы образовательной организации из всех источников в расчете на одного научно-педагогического работника, тыс. руб.	4121,76	6718,46	4256,28
Отношение заработной платы профессорско-преподавательского состава к средней заработной плате по экономике региона, %	198,29	197,33	207,75
Численность сотрудников из числа профессорско-преподавательского состава (приведенных к доле ставки), имеющих ученые степени кандидата или доктора наук, в расчете на 100 студентов	2,93	3,79	3,39

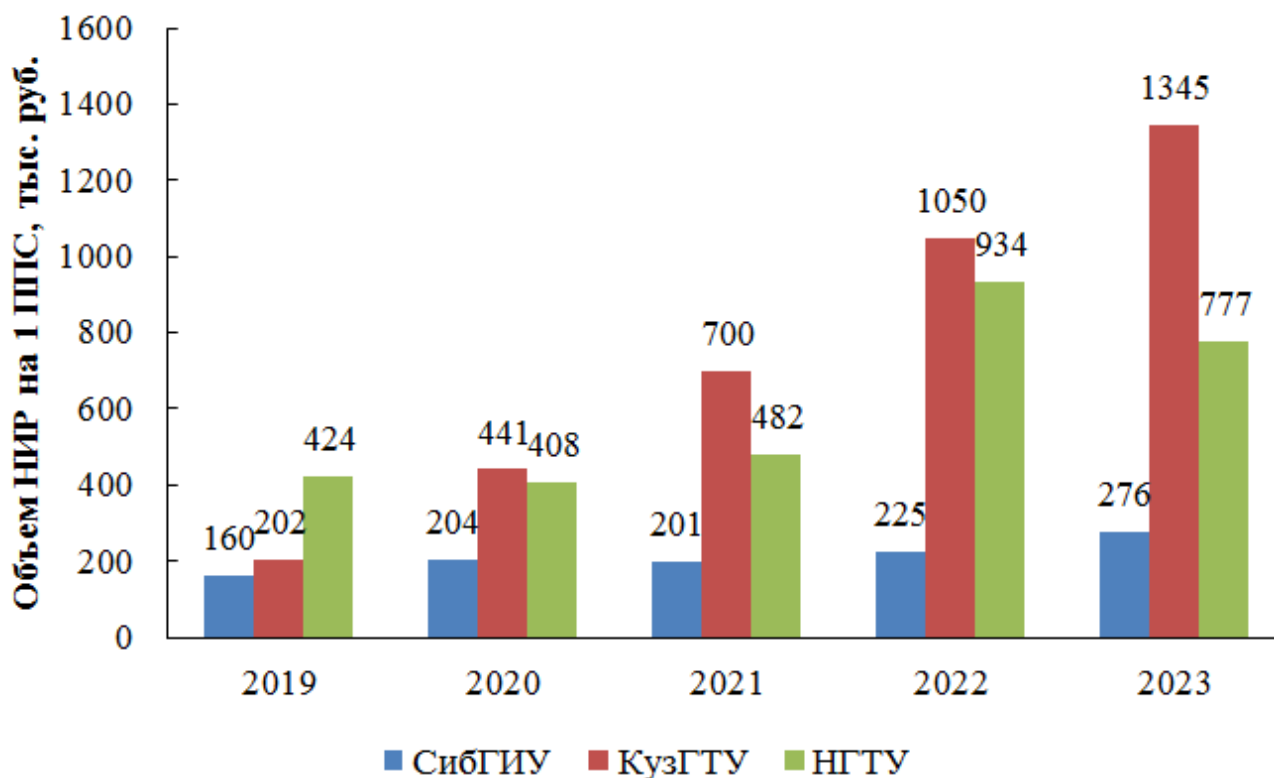


Рис. 1. Изменение удельного объема НИР в пересчете на одного ППС
 Fig. 1. Change of the specific volume of research and development per faculty member

Необходимо отметить, что по всем анализируемым вузам в рассматриваемый период (с 2019 по 2023 гг.) наблюдается тенденция к снижению количества ППС (рис. 3), что свидетельствует о

проблеме дефицита кадров. Также следует отметить, что с учетом распределения ППС по возрасту (табл. 2) рассматриваемая проблема с течением времени будет только усугубляться

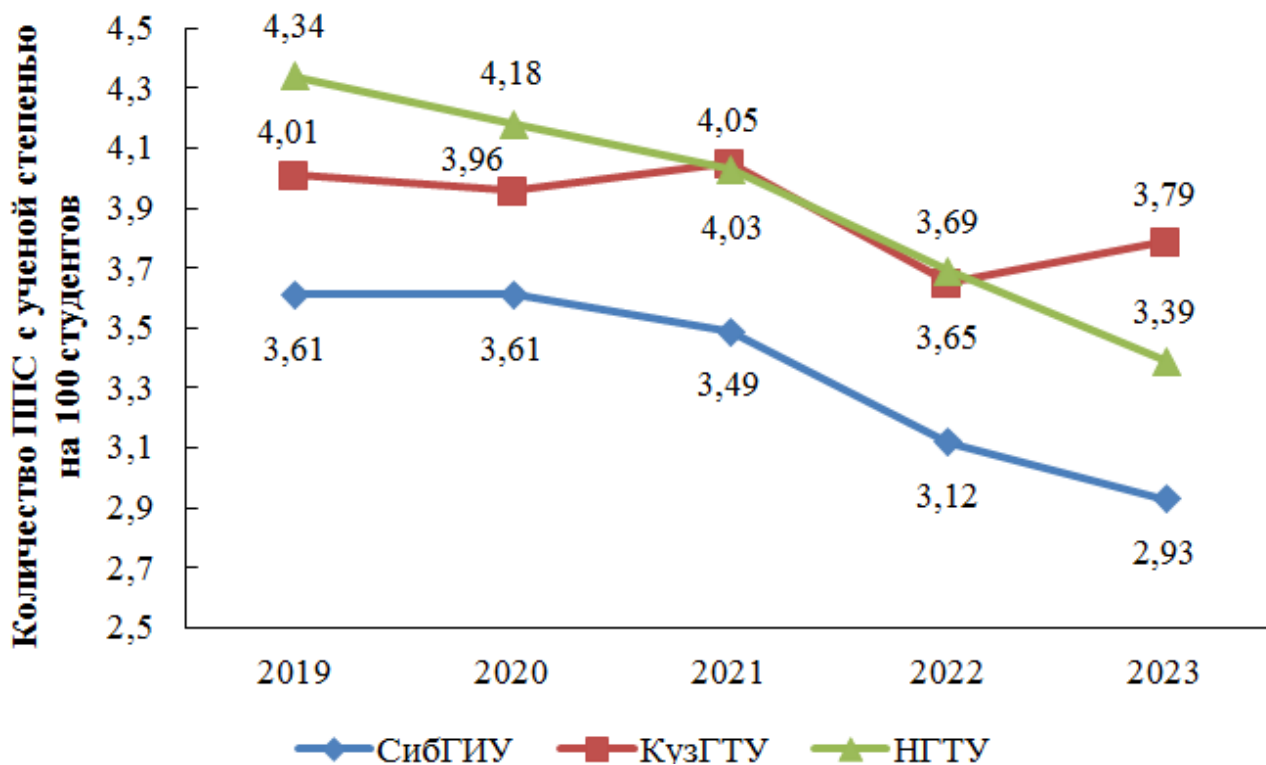


Рис. 2. Изменение количества ППС с ученой степенью, приведенного к контингенту студентов
 Fig. 2. Change of the number of faculty members with an academic degree, normalized to the student population

Дополнительные показатели мониторинга эффективности вузов за 2023 г.

Table 2. Additional indicators for monitoring the effectiveness of universities for 2023

Показатель	Значение показателя по вузам		
	СибГИУ	КузГТУ	НГТУ
Общая численность работников образовательной организации (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ)	679	892	2 044
Общая численность ППС (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ)	222	362	861
Общая численность научных работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ)	19	26	94
Доля ППС, имеющих ученые степени	73,42	73,2	62,72
Доля научных работников, имеющих ученые степени	42,11	15,38	36,17
Доля ППС возрастной категории моложе 65 лет	73,42	73,48	75,96
Доля ППС возрастной категории моложе 40 лет	16,67	19,34	33,33
Средняя заработная плата ППС (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ)	107,5	106,98	110,95
Средняя заработная плата научных работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ)	108,02	131,34	156,93
Общая численность студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры	7874	6078	16439
Среднее количество студентов на одного ППС*	35	17	19
Доля ППС в общей численности персонала, %*	33	41	42
Доля научных работников в общей численности персонала, %*	3	3	5

Пр и м е ч а н и е. * – расчетные показатели.

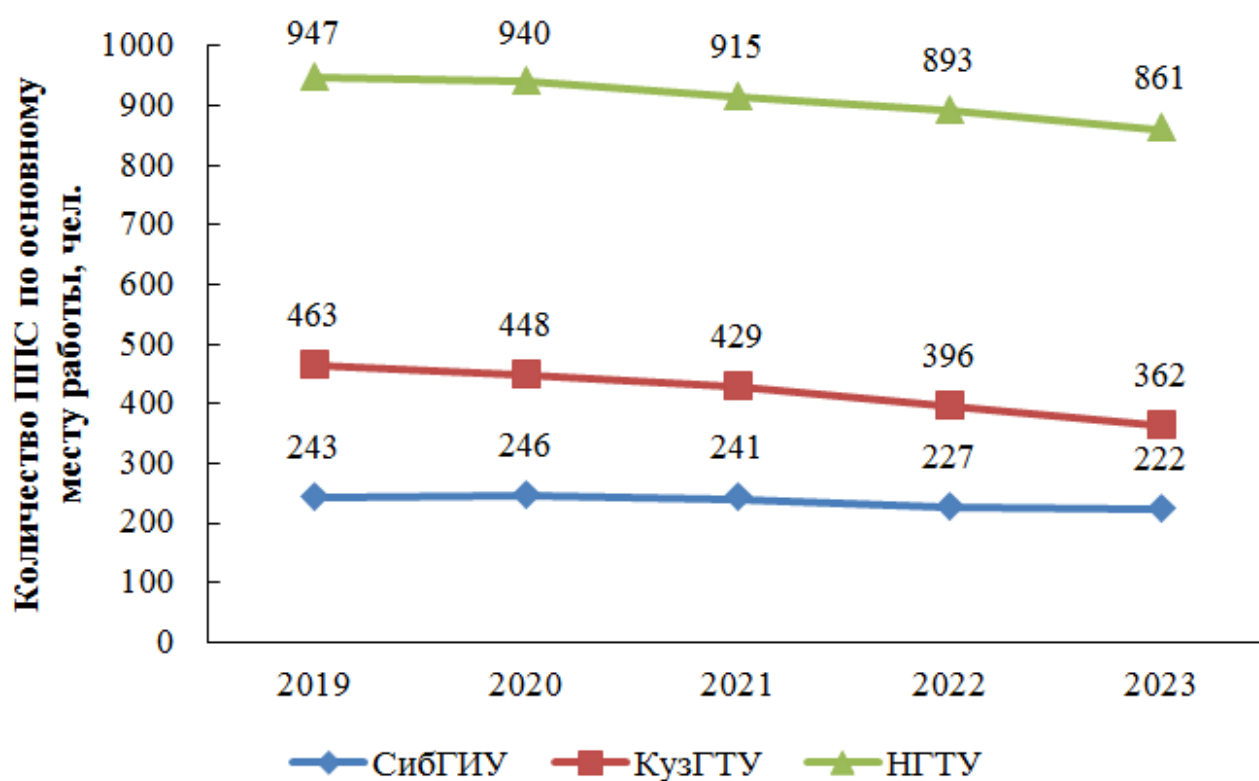


Рис. 3. Динамика количественного состава штатных ППС
 Fig. 3. Dynamics of the quantitative composition of full-time teaching staff

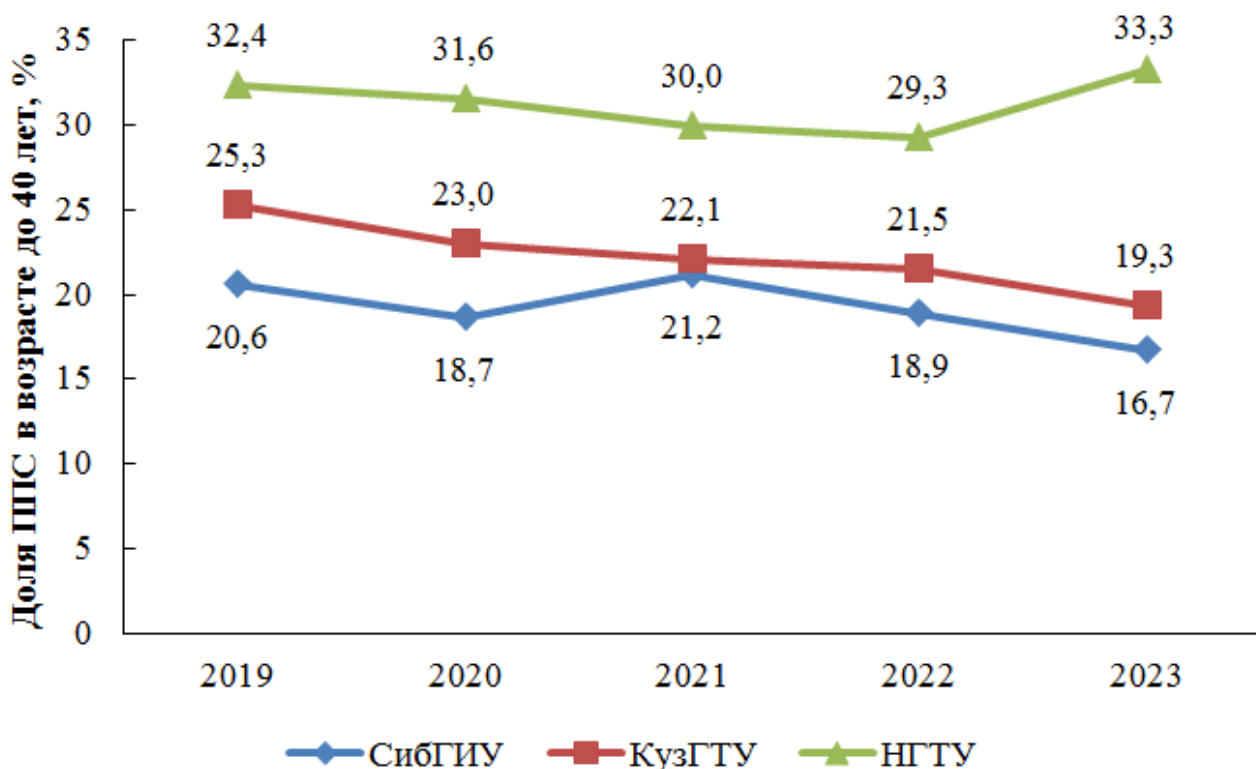


Рис. 4. Изменение доли сотрудников в возрасте до 40 лет в штате ППС
Fig. 4. Change of the share of employees under 40 years of age in the teaching staff

применительно ко всем анализируемым вузам. Однако в СибГИУ проблема дефицита кадров стоит наиболее остро в связи с более низкой исходной базой по количественному составу ППС (рис. 3), меньшей долей сотрудников в возрасте до 40 лет и более высокими темпами ухудшения рассматриваемого показателя (рис. 4).

Еще одной негативной отличительной особенностью Сибирского государственного индустриального университета с точки зрения кадрового состава работников является меньшая доля ППС в общей структуре работников. Доля ППС в общей численности персонала в СибГИУ составляет 33 %, что на 8 и 9 % ниже показателей в КузГТУ и НГТУ (табл. 2) и имеет тенденцию к дальнейшему снижению (рис. 5). Это свидетельствует об избыточном количестве административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала.

Наиболее значимой проблемной позицией СибГИУ в настоящее время и в перспективе, оказывающей определяющее влияние на эффективность деятельности вуза, является недостаточный кадровый потенциал.

В связи с этим существует необходимость разработки программы развития кадрового потенциала университета. С учетом опыта других вузов [18 – 20] программа должна включать в себя следующие основные пункты:

- система индивидуального премирования сотрудников, показавших высокий уровень активности в развитии новых инновационных об-

разовательных программ, научно-исследовательской деятельности;

- ввод системы оплаты труда ППС на основе эффективного контракта с четко обозначенными показателями эффективности по результатам работы в отчетный период;

- совершенствование внутриуниверситетской системы дополнительного образования ППС;

- формирование и развитие стратегического и оперативного кадрового резерва на должности ППС, в том числе заведующих кафедрами и директоров институтов.

Необходимо отметить, что ряд вышеприведенных мероприятий по развитию кадрового потенциала в настоящее время фактически реализуется в СибГИУ, однако их эффективность является явно недостаточной, что подтверждается фактическими показателями мониторинга.

Выводы

На основании проведенного сравнительного анализа показателей мониторинга эффективности деятельности СибГИУ и технических вузов близкой направленности Сибирского федерального округа по основным сферам деятельности установлено, что наиболее значимой проблемной позицией Сибирского государственного индустриального университета, оказывающей негативное влияние на основные сферы деятельности вуза, является недостаточный кадровый потенциал.

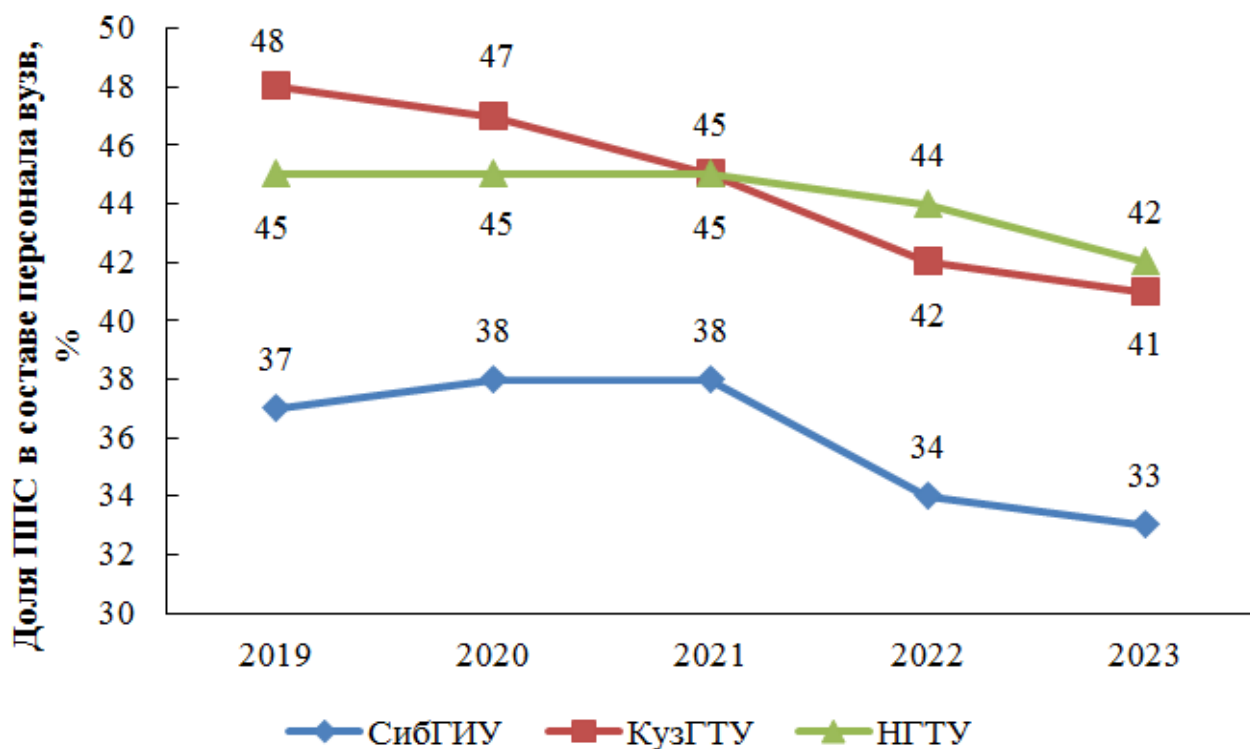


Рис. 5. Изменение доли ППС в общем штате сотрудников вуза
Fig. 5. Change of the share of teaching staff in the total number of university employees

Предложен к реализации комплексный подход к развитию кадрового потенциала с разработкой соответствующей программы. Основываясь на опыте других вузов, сформулированы основные ее пункты.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Kuznetsova E.I., Dianov D.V., Ovezova U.A., Suslov A.V., Markova T.S. *Career and salary of a university teacher: personnel policy regulation in Russia*. Revista Tempos e Espaços em Educação. 2021;14(33). <https://doi.org/10.20952/revtee.v14i33.16267>
2. Kuklin A.V., Sanovich M.A. Marketing mechanism of quality management in universities in the conditions of competition in the cross-border markets of higher education. *International Journal for Quality Research*. 2023;17(3):923–938. <https://doi.org/10.24874/ijqr17.03-18>
3. Reznik S.D., Vdovina O.A. Regional university teacher: evolution of teaching staff and priority activities. *European Journal of Contemporary Education*. 2018;7(4):790–803. <https://doi.org/10.13187/ejced.2018.4.790>
4. Tomskikh A.A. Territorial management of a regional university: growth management factors. *Transbaikal State University Journal*. 2023;29(2):101–111. <https://doi.org/10.21209/2227-9245-2023-29-2-101-111>
5. Шумакова И.А. Управление маркетинговой деятельностью российских вузов и его адаптация к изменяющимся рыночным условиям в экономике России и на глобальных рынках. *Экономика. Информатика*. 2021;48(1):72–81. <https://doi.org/10.52575/2687-0932-2021-48-1-72-81>
6. Кайгородцев А.А., Сарсембаева Г.Ж., Кайгородцева Т.Ф. Концепция стратегии развития вуза в условиях рыночной экономики. *Международный журнал экспериментального образования*. 2015;(11-3):379–382.
7. Balatsky E.V., Ekimova N.A. Global competition of universities in the mirror of international rankings. *Herald of the Russian Academy of Sciences*. 2020;90(4):417–427. <https://doi.org/10.1134/S1019331620040073>
8. Abankina I., Filatova L., Nikolayenko E. Polarization of universities in the central federal district of Russia under reform. *Journal of Applied Research in Higher Education*. 2018;10(4):410–429. <https://doi.org/10.1108/JARHE-12-2017-0159>
9. Vidrevich M., Pervukhina I. Challenges to regional universities in Russia: the case of Ural federal okrug. *SHS Web of Conferences*. 2021;99(01007). <https://doi.org/10.1051/shsconf/20219901007>
10. Alimova Sh.Zh., Ospanova Zh.Z. Non-formal education on the Coursera platform: a regional university experience. *Bulletin of Yassawi University*. 2024;134(4):325–334. <https://doi.org/10.47526/2024-4/2664-0686.124>
11. Калганова Н.В. Математическое моделирование процесса управления стратегическим развитием кадрового потенциала отраслевых вузов. *Вестник Уральского государственного университета путей сообщения*.

- 2021;2(50):115–124.
<https://doi.org/10.20291/2079-0392-2021-2-115-124>
12. Voronin D.M., Chaychenko M.V., Voronina E.G. Model for implementing project-based learning at a regional university. *SHS Web of Conferences*. 2020;87(00010).
<https://doi.org/10.1051/shsconf/20208700010>
 13. Протопопов Е.В., Галевский Г.В., Темлянец М.В. Институт металлургии и материаловедения СибГИУ: история, научно-образовательная деятельность, достижения. *Вестник Сибирского государственного индустриального университета*. 2020;(32):4–9.
 14. Кулагин Н.М., Галевский Г.В. Ранний период университетской истории. *Вестник горно-металлургической секции Российской академии естественных наук. Отделение металлургии*. 2002;(11):88–113.
 15. Алешина Е.А., Матехина О.В. От строительного факультета СМИ к архитектурно-строительному институту СибГИУ. *Вестник Сибирского государственного индустриального университета*. 2020;2(32):28–32.
 16. Савельев А.Н. Научная школа Западной Сибири в области тяжелого технологического оборудования (к истории кафедры механического оборудования металлургических заводов СибГИУ). *Известия вузов. Черная металлургия*. 2010;(6):75–78.
 17. Гутак Я.М., Капралова Т.П., Шипилова А.М. Геологическое образование в СибГИУ (к юбилею института горного дела и геосистем и кафедры геологии, геодезии и безопасности жизнедеятельности). *Вестник Сибирского государственного индустриального университета*. 2018;3(25):15–18.
 18. Yinusa Toyese Agbaje. Government policy and administration: effect of integrated personnel payroll information system (IPPIS) on cooperative societies in Obafemi Awolowo university, ile-ife. *World Journal of Research and Review*. 2022;15(4). <https://doi.org/10.31871/wjrr.15.4.7>
 19. Син Е.Е. Кадровый потенциал - основа устойчивого развития вуза. *Вестник Омского государственного университета. Педагогика. Психология*. 2024;1(4):100–104.
[https://doi.org/10.52754/16948742_1\(4\)_12-2024](https://doi.org/10.52754/16948742_1(4)_12-2024)
 20. Бездудная А.Г., Иванов Е.Д. Развитие кадрового потенциала вуза в стратегическом аспекте. *Экономика, предпринимательство и право*. 2025;15(3):1991–2004.
<https://doi.org/10.18334/epp.15.3.122944>
 2. Kuklin A.V., Sanovich M.A. Marketing mechanism of quality management in universities in the conditions of competition in the cross-border markets of higher education. *International Journal for Quality Research*. 2023;17(3):923–938.
<https://doi.org/10.24874/ijqr17.03-18>
 3. Reznik S.D., Vdovina O.A. Regional university teacher: evolution of teaching staff and priority activities. *European Journal of Contemporary Education*. 2018;7(4):790–803.
<https://doi.org/10.13187/ejced.2018.4.790>
 4. Tomskikh A.A. Territorial management of a regional university: growth management factors. *Transbaikal State University Journal*. 2023;29(2):101–111.
<https://doi.org/10.21209/2227-9245-2023-29-2-101-111>
 5. Shumakova I.A. Marketing management of Russian universities and its adaptation to changing market conditions in the Russian economy and global markets. *Ekonomika. Informatika*. 2021;48(1):72–81.
<https://doi.org/10.52575/2687-0932-2021-48-1-72-81> (In Russ.).
 6. Kaigorodtsev A.A., Sarsembaeva G.Zh., Kaigorodtseva T.F. Concept of the strategy of development of the university in the conditions of the market economy. *Mezhdunarodnyi zhurnal eksperimental'nogo obrazovaniya*. 2015;(11-3):379–382. (In Russ.).
 7. Balatsky E.V., Ekimova N.A. Global competition of universities in the mirror of international rankings. *Herald of the Russian Academy of Sciences*. 2020;90(4):417–427.
<https://doi.org/10.1134/S1019331620040073>
 8. Abankina I., Filatova L., Nikolayenko E. Polarization of universities in the central federal district of Russia under reform. *Journal of Applied Research in Higher Education*. 2018;10(4):410–429. <https://doi.org/10.1108/JARHE-12-2017-0159>
 9. Vidrevich M., Pervukhina I. Challenges to regional universities in Russia: the case of Ural federal okrug. *SHS Web of Conferences*. 2021;99(01007).
<https://doi.org/10.1051/shsconf/20219901007>
 10. Alimova Sh.Zh., Ospanova Zh.Z. Non-formal education on the Coursera platform: a regional university experience. *Bulletin of Yassawi University*. 2024;134(4):325–334.
<https://doi.org/10.47526/2024-4/2664-0686.124>
 11. Kalganova N.V. Mathematical modeling of the process of managing the strategic development of human resources potential of industry universities. *Bulletin of the Ural State Transport University*. 2021;2(50):115–124.
<https://doi.org/10.20291/2079-0392-2021-2-115-124> (in Russ.).
 12. Voronin D.M., Chaychenko M.V., Voronina E.G. Model for implementing project-based learning at a regional university. *SHS Web of Conferences*.

REFERENCES

1. Kuznetsova E.I., Dianov D.V., Ovezova U.A., Suslov A.V., Markova T.S. *Career and salary of a university teacher: personnel policy regulation in Russia*. *Revista Tempos e Espaços em Educação*. 2021;14(33).
<https://doi.org/10.20952/revtee.v14i33.16267>

- 2020;87(00010).
<https://doi.org/10.1051/shsconf/20208700010>
13. Protopopov E.V., Galevskii G.V., Temlyantsev M.V. Institute of Metallurgy and Materials Science of SibGIU: history, scientific and educational activities, achievements. *Bulletin of the Siberian State Industrial University*. 2020;(32):4–9. (In Russ.).
 14. Kulagin N.M., Galevskii G.V. Early period of university history. *Vestnik gorno-metallurgicheskoi sekti Rossiiskoi akademii estestvennykh nauk. Otdelenie metallurgii*. 2002;(11):88–113. (In Russ.).
 15. Aleshina E.A., Matekhina O.V. From the Construction Faculty of SMI to the Architecture and Civil Engineering Institute of SIBGIU. *Bulletin of the Siberian State Industrial University*. 2020;2(32):28–32. (In Russ.).
 16. Savel'ev A.N. Scientific school of Western Siberia in the field of heavy technological equipment (on the history of the department of mechanical equipment of metallurgical plants of SibGIU). *Izvestiya vuzov. Chernaya metallurgiya*. 2010;(6):75–78. (In Russ.).
 17. Gutak Ya.M., Kapralova T.P., Shipilova A.M. Geological education at SibGIU (on the anniversary of the Institute of Mining and Geosystems and the Department of Geology, Geodesy and Life Safety). *Bulletin of the Siberian State Industrial University*. 2018;3(25):15–18.
 18. Yinusa Toyese Agbaje. Government policy and administration: effect of integrated personnel payroll information system (IPPIS) on cooperative societies in Obafemi Awolowo university, ile-ife. *World Journal of Research and Review*. 2022;15(4). <https://doi.org/10.31871/wjrr.15.4.7>
 19. Sin E.E. Human Resources Potential as the Basis for Sustainable Development of a University. *Vestnik Oshskogo gosudarstvennogo universiteta. Pedagogika. Psikhologiya*. 2024;1(4):100–104. [https://doi.org/10.52754/16948742_1\(4\)_12-2024](https://doi.org/10.52754/16948742_1(4)_12-2024) (in Russ.).
 20. Bezudnaya A.G., Ivanov E.D. Development of a University's Human Resources Potential in a Strategic Aspect. *Ekonomika, predprinimatel'stvo i pravo*. 2025;15(3):1991–2004. <https://doi.org/10.18334/epp.15.3.122944>

Сведения об авторах

Александр Александрович Уманский, д.т.н., директор Института металлургии и материаловедения,

Сибирский государственный индустриальный университет

Email: umanskii@bk.ru

ORCID: 0000-0003-4403-9006

SPIN-код: 2374-4553

Олег Аркадьевич Затепакин, д.э.н., профессор кафедры менеджмента и территориального развития, Сибирский государственный индустриальный университет

Email: zatepyakin_oa@sibsiu.ru

SPIN-код: 7287-4020

Любовь Валерьевна Думова, к.т.н., доцент кафедры менеджмента и территориального развития, Сибирский государственный индустриальный университет

Email: doumova@bk.ru

SPIN-код: 9466-1300

Information about the authors

Aleksandr A. Umanskii, Dr. Sci. (Eng.), Director of the Institute of Metallurgy and Materials Science, Siberian State Industrial University

Email: umanskii@bk.ru

ORCID: 0000-0003-4403-9006

SPIN-код: 2374-4553

Oleg A. Zatepyakin, Dr. Sci. (Ec.) Prof. of the Chair of Management and Territorial Development, Siberian State Industrial University

Email: zatepyakin_oa@sibsiu.ru

SPIN-код: 7287-4020

L'ubov V. Dumova, Cand. Sci. (Eng.), Assist. Prof. of the Chair of Management and Territorial Development, Siberian State Industrial University

Email: doumova@bk.ru

SPIN-код: 9466-1300

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

The authors declare that there is no conflict of interest.

Поступила в редакцию 18.08.2025

После доработки 08.09.2025

Принята к публикации 15.09.2025

Received 18.08.2025

Revised 08.09.2025

Accepted 15.09.2025