

Реформа высшего образования

УДК 336.717

ФОРМИРОВАНИЕ ОСНОВ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ВУЗА

В. К. КРУТИКОВ,

*доктор экономических наук,
профессор кафедры финансов и кредита
E-mail: nir@universitys.ru*

Т. В. ДОРОЖКИНА,

*соискатель кафедры менеджмента
E-mail: nir@universitys.ru
Институт управления, бизнеса и технологий,
г. Калуга*

Основным базовым элементом инновационных систем регионов является насыщение сферы инноваций высококвалифицированными кадрами, формирующими кадровый потенциал. Исследование посвящено совершенствованию деятельности вузов по увеличению количества и качества трудовых ресурсов, выступающих в роли фактора экономического роста.

Ключевые слова: *инновации, развитие, вуз, формирование, трудовые ресурсы, кадры, потенциал, регион.*

Вступление России в Болонский процесс и единое образовательное пространство, с одной стороны, способствует развитию сектора образования, а с другой – ставит перед образовательными учреждениями новые, более высокого уровня задачи и предъявляет иные требования к организации, условиям, содержанию, а главное – к качеству образовательной деятельности.

Переход российского образования на современные европейские принципы и стандарты обострит конкуренцию в межвузовской среде и приведет к уходу с рынка неэффективных, слабых вузов. Образовательные учреждения, активно развивающиеся в нашей стране с 1990-х гг., вынуждены более чутко реагировать на образовательные

потребности населения, на потребности рынка труда образовательных услуг. Особое внимание в соответствии с требованиями реальной экономики знаний следует уделять коммерческой реализации научно-образовательного потенциала.

Естественно, успешное решение задач, связанных с совершенствованием научно-образовательной деятельности вузов посредством использования новых образовательных технологий и форм, а также внедрения результатов научных исследований в реальную экономику зависит от качества и эффективности кадрового потенциала, которым располагают и который формируют у себя образовательные учреждения [2, 3].

Кадровый потенциал вуза может определяться как совокупность кадров руководителей, преподавателей и сотрудников, обладающих профессиональными способностями, возможностями, соответствующей профессиональной подготовкой и квалификацией. А также нравственными качествами, необходимыми и достаточными для эффективного достижения целей профессиональной деятельности при оптимальном осуществлении возложенных на них функций в соответствии с современными требованиями, предъявляемыми обществом и государством к высшей школе.

Управление процессом формирования, функционирования и подготовки кадров в высшем учебном заведении строится на общих принципах кадровой политики в отраслях народного хозяйства, ориентированных на инновационное развитие, но вместе с тем имеет свои особенности.

Методической основой концепции управления вузом должен стать не только комплекс средств, методов и моделей принятия решений, но и современные методы мотивации труда профессорско-преподавательского состава и штатных сотрудников, а также познавательной деятельности студентов. Для того чтобы добиться высокого качества управления вузом в условиях проводимых образовательных реформ, руководителю уже недостаточно личного опыта, интуиции и организаторских способностей. Руководитель должен учитывать целый комплекс противоречий психологического, социального, экономического характера:

- между объективной потребностью в высококвалифицированных кадрах и недостаточным уровнем профессионализма имеющихся кадров;
- между имеющимися возможностями кадрового состава решать поставленные перед ним учебно-воспитательные и научно-исследовательские задачи и требованиями к уровню их исполнения, продиктованными новыми социальными реалиями, связанными с потребностями рынка труда, реформой образования и вступлением в единое общеевропейское образовательное пространство;
- между потребностью в материальных затратах, необходимых для формирования и социального обеспечения высокопрофессионального кадрового потенциала и финансовыми интересами учредителей и руководителей вузов, часто связанными с получением высокой прибыли;
- между объективной потребностью в формировании кадрового состава, работающего на постоянной штатной основе и реальной практикой комплектования кадров, основанной на условиях совместительства;
- между потребностями вузов в квалифицированных кадрах и имеющимися возможностями их подготовки собственными силами (отсутствие в большинстве этих вузов аспирантуры, докторантуры, диссертационных советов) [1, 5].

По мнению авторов, наиболее остро перед руководителем вуза стоит проблема подбора и оценки кадров профессорско-преподавательского состава. При этом формирующаяся система управления

должна обеспечивать взаимную согласованность интересов индивида и вуза.

Рассмотрим этот процесс с точки зрения оптимизации роли работника в образовательном процессе.

Источники мотивации преподавателей можно разделить на общие и индивидуальные. Первые заложены в самой системе высшего профессионального образования, а вторые характеризуют личные мотивы выбора преподавательской деятельности на уровне личности (среда профессиональных интересов, коммуникабельность, стремление к творчеству, карьере, власти и т. д.).

Уровни управления мотивацией:

- государственный – на нем закладываются основы для привлекательности отрасли, государственного финансового обеспечения, законодательная база, поддержание престижа преподавательского труда, установление требований к качеству образования и т. д.;
- организационный – на нем осуществляется разработка миссии организации и постановка целей, принципы организации труда, система оплаты, должностное распределение обязанностей, разработка требований к качеству научно-образовательного процесса и качеству преподавательского труда;
- должностной – определяет компетенции преподавателя, нормирование труда, ответственность за результаты труда, свободу действий;
- личностный – определяется внутренней мотивацией преподавателя.

Уровень вуза характеризуется возможностями и созданными условиями для обеспечения высокой мотивации преподавателей, которую можно выявить с помощью уровня удовлетворенности работников и ряда социально-психологических показателей. Но в основе целостной (объективной) оценки качества работы профессорско-преподавательского состава лежат показатели государственной аккредитации вуза.

Следует также учитывать, что наиболее полная картина складывается, когда оптимального значения достигают два критерия. Первый – объективного характера, т. е. формирующийся на основе установленных количественных и качественных критериев работы преподавателя. Второй – субъективного, полученного в результате проведения опросов и анкетирования (личностная удовлетворенность преподавателя, высокая оценка результатов труда среди коллег и студентов, последователей научной школы, учеников) [5–7].

В связи с этим возникла необходимость разработать систему, позволяющую объективно и всесторонне оценивать квалификацию и качество работы профессорско-преподавательского состава. По мнению авторов, она должна строиться на следующих принципах:

- максимальная объективность;
- охват всех видов деятельности;
- обеспечение количественной оценки;
- интегральный характер общей оценки;
- фактическая результативность в конкретном учебном году;
- преимущество и соответствие индивидуальных планов показателям работы вуза;
- направленность на улучшение результатов работы, расширенное академическое признание;
- сосредоточение ресурсов на предоставлении научно-образовательных услуг реально необходимых потребителям и сегментам регионального рынка;
- ориентация на долгосрочную перспективу регионального рынка научно-образовательных услуг (работа на опережение) и в итоге способствовать совершенствованию управления вузом, повышению качества образовательных услуг, введению дифференцированной оплаты труда по фактическим результатам работы преподавателя.

Обобщив опыт ведущих вузов страны, авторами разработана система рейтинга профессорско-преподавательского состава, включающая аттестационный лист преподавателя, опросный лист студента и форму отчета преподавателя (в нее включены показатели по учебной, методической, научной, просветительской и воспитательной деятельности).

Болонская декларация также призвана обеспечить активное включение в общемировые процессы глобализации, интеграции, создания единой информационной цивилизации. Ее значимость кратко можно сформулировать выдвиганием главных целей в системе высшего образования и создания общего европейского образовательного пространства: международная конкурентоспособность, подвижность и потребность на рынке труда.

Высшее образование включается в систему рынка и конкуренции, подчиняясь их законам. Но определенные главные цели дополняются рядом принципов декларации: автономность учреждений высшего образования и одновременно ответственность перед обществом; высокие требования к качеству; принципиальное преобладание творческой

научно-образовательной деятельности над узкими коммерческими интересами; единые стандарты, оценки аккредитации и разнообразие форм, методов образования и др. [2, 3].

Профессорско-преподавательский состав вузов призван обеспечить реформирование системы образования и воспитания в стране с учетом отечественных опыта и традиций при одновременном конструктивном и творческом использовании опыта других стран, в том числе и стран Европы.

Стабильность экономики знаний обеспечивается монополизацией производства знаний как экономического ресурса. Этот ресурс образуется двумя составляющими: собственно знаниями, научными исследованиями и их результатами; а также опытными образцами продукции, технологиями, программным обеспечением, их генераторами и носителями. Последние являются продуктом образования. Поэтому всеми возможными мерами необходимо развивать в регионах профессиональное образование, в первую очередь высшее.

Коренные экономические и политические преобразования последних лет значительно усиливают роль регионов в развитии производства и социальной сферы, обеспечивая повышение качества жизни населения.

В современных условиях такое развитие не может быть эффективно осуществлено без опоры на создание и широкое использование передовых достижений науки, технологий, без экономики инновационного типа.

Проведенный в ходе исследования анализ многолетней работы по реализации в Калужской области Президентской программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации наглядно демонстрирует высочайшую заинтересованность слушателей программы в приобретении новых знаний и навыков.

По данным опроса, наиболее привлекательны для слушателей следующие области знаний:

- менеджмент – 100 %;
- управление проектами – 71,4 %;
- управление персоналом – 57,1 %;
- финансы – 50,0 %;
- экономика – 42,9 %;
- маркетинг – 35,7 %;
- психология управления – 7,1 %.

Практические навыки, которые хотели бы приобрести слушатели, распределились так:

- разработка стратегии предприятия (подразделения) – 85,7 %;

- разработка организационной структуры предприятия (подразделения) адекватной его стратегии – 78,6 %;
- осуществление эффективной мотивации персонала – 78,6 %;
- разработка системы тактического и оперативного контроля за деятельностью предприятия – 64,3 %;
- проведение SWOT-анализа предприятия – 57,1 %;
- анализ данных бухгалтерского учета – 42,9 %;
- оценка конкурентоспособности продукции предприятия – 35,7 %;
- анализ рынков – 28,6 %;
- формирование ассортиментной политики – 28,6 %;
- определение оптимальной структуры заемных средств – 21,4 %;
- разработка дивидендной политики – 21,4 %;
- технологии эффективности продаж – 7,1 %;
- психология управления – 7,1 %.

Интеграция потенциалов профессорско-преподавательского состава вуза позволила осуществить разработку системы оценки качества. В процедуре государственной аккредитации высшего учебного заведения в интересах совершенствования его деятельности и оценки ее эффективности важнейшее значение придается требованиям к квалификации преподавателей и оценке качества профессорско-преподавательского состава.

В связи с этим возникла необходимость разработать систему, позволяющую объективно оценивать квалификацию и качество работы конкретного преподавателя, что обеспечит совершенствование управления вузом, повышение качества образовательных услуг, введение дифференцированной оплаты труда по фактическим результатам работы преподавателя. Система должна строиться на следующих принципах:

- максимальная объективность;
- охват всех видов деятельности;
- обеспечение количественной оценки;
- интегральный характер общей оценки;
- фактическая результативность в конкретном учебном году;
- преемственность и соответствие индивидуальных планов показателям работы вуза;
- направленность на улучшение результатов работы, расширенное академическое признание;
- сосредоточение ресурсов на предоставлении научно-образовательных услуг, реально необходимых потребителям и сегментам регионального рынка;

- ориентация на долгосрочную перспективу регионального рынка научно-образовательных услуг (работа на опережение).

В основу подсчета рейтинга преподавателя положено определение результативности его работы и личный вклад в выполнение контрольных показателей деятельности вуза, утвержденных Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки.

Личный рейтинг по всем контрольным показателям работы преподавателя определяется суммированием отдельных составляющих.

По ряду показателей в качестве нормативных значений приведены предельные (максимальные) значения рейтинга. По таким показателям фактическое значение рейтинга определяет кафедра (заведующий кафедрой).

Не учтенные в аттестационном листе виды деятельности преподавателя могут быть оценены введением дополнительных баллов ректора, проректоров по учебной работе и НИР, заведующего кафедрой.

В аттестационный лист вносится оценка по результатам анонимного опроса студентов, проводимого по завершении изучения дисциплины.

Порядок проведения процедуры рейтинга преподавателей устанавливается кафедрой, на которой они работают.

Результаты подсчетов рейтинга заносятся в аттестационный лист преподавателя, доводятся до сведения всех преподавателей кафедры, обсуждаются и утверждаются открытым голосованием. При этом следует учитывать позитивный фактор так называемого академического вознаграждения или признания, связанного с наличием учеников, последователей, коллег по творческому коллективу, ощущением значимости результатов труда. Очевидно, что признание коллег, работающих в той же области научно-образовательной деятельности, оценивается более значимо, чем признание со стороны тех, кто работает в одном вузе, но в рамках других дисциплин.

К аттестационному листу преподаватель прилагает заверенный заведующим кафедрой письменный отчет с перечнем конкретных сведений по научным и методическим публикациям, разработанным курсам, лабораторным работам, полученным грантам и т. п.

Система оценки качества работы профессорско-преподавательского состава позволяет по-новому рассматривать проблемы вуза, систематизировать решения, оптимизировать методы

управления коллективом, что в свою очередь будет способствовать успешному прохождению процедуры государственной аккредитации и дальнейшему развитию вуза по инновационному пути.

Показателем эффективности работы по указанным направлениям может служить подготовка, заключение и реализация соглашений о сотрудничестве в сфере образования и научно-исследовательской деятельности. Конечные результаты работы по соглашениям являются дополнительными критериями оценки качества работы профессорско-преподавательского состава.

Представим пример соглашения между Институтом управления, бизнеса и технологий и руководством проекта ТАСИС Европейского Союза.

Предметом соглашения является реализация научно-исследовательских работ в сфере малого и среднего бизнеса Калужской области, реализация целей российско-французского проекта ТАСИС «Диверсификация малого и среднего бизнеса в сельской местности при сотрудничестве сельских территорий Бургундии и Калужской области», в том числе решение следующих задач:

- подготовка научной монографии, содержащей анализ отечественного и зарубежного опыта возникновения и эволюции малого предпринимательства, а также данные по Калужской области с разработкой необходимых рекомендаций;
- выпуск туристического путеводителя по Калужской области с разработкой и описанием туристских маршрутов на основе исследований, направленных на определение состояния и тенденций развития рынка туристских услуг области;

- разработка необходимых материалов (проектов уставов, положений, методических пособий и пр.) для создания общественных формирований (ассоциаций) в сферах сельского туризма и сельскохозяйственной кредитной кооперации, а также объединений в форме потребительских кооперативов;
- организация и проведение семинаров и иных мероприятий для обучения предпринимателей в сферах сельского туризма, сельскохозяйственной кредитной кооперации и т. д.;
- подготовка и проведение международной научно-практической конференции;
- обеспечение освещения научно-практической работы и ее результатов в научных изданиях и средствах массовой информации.

Задачи соглашения в части туристской деятельности полностью реализованы. В частности выпущены путеводитель по Калужской области, обобщивший материалы по развитию сельского туризма в регионе и сети гостевых домов; методическое пособие «Сельский туризм», содержащее конкретные рекомендации по развитию бизнеса в сфере туризма и сервиса; монография «Малое предпринимательство и социально-экономический рост» [4], признанная Фондом отечественного образования лучшей книгой в номинации «Экономика» за 2006 г.

Консолидация потенциала профессорско-преподавательского состава вузов не только способствует успешному решению образовательных задач, внедрению новых технологий, но и призвана обеспечить региональную экономику современными качественными трудовыми ресурсами.

Список литературы

1. Барышева Г. Вклад образования в создание ВВП страны // Экономист. 2006. № 7.
2. Болонский процесс. основополагающие материалы. М.: Финансы и статистика, 2007.
3. Колычев Н. М. Болонский процесс – как он воздействует на наши вузы? // Высшее образование сегодня. 2006. № 9.
4. Крутиков В. К., Легостов В. В. Малое предпринимательство и социально-экономический рост. М.: Ноосфера, 2006.
5. Кузьминов Я., Юдкевич М. Академическая свобода и стандарты поведения // Вопросы экономики. 2006. № 6.
6. Трапицын С. Ю., Васильева Е. Ю. Оценка качества деятельности профессорско-преподавательского состава вуза // Знание. Понимание. Умение. 2005. № 4.
7. Юдкевич М. Сигнальная политика и цели университетов // Вопросы экономики. 2004. № 4.