

Стратегия «умного роста» вуза: к чему стремиться и какой ценой?

Размышления о будущем высшего образования на основе анализа диссертаций, защищенных в 2014 году по экономическим специальностям

Зайцева Н.А.

The strategy of "smart growth" of the university: what is the goal, and at what cost? Reflections on the future of higher education based on the analysis of theses defended in 2014 on economic specialties

Zaitseva N.

Аннотация: в статье представлен критический анализ четырех диссертаций по экономическим специальностям, защищенных в 2014 году, содержание которых связано с исследованием стратегий развития вузов и подготовкой обучающихся. Обосновано, что в связи с изменениями в системе мотивации выпускников, необходимо больше внимания уделять в процессе образовательной и воспитательной деятельности в вузе формированию самодостаточного члена общества, но осознающего себя частью великой страны. Особое внимание уделено вопросам кадрового обеспечения образовательной деятельности вуза.

Abstract: the article presents a critical analysis of four theses in Economics, defended in 2014, the content of which is connected with the study of development strategies of higher education institutions and students' training. It is proved that due to changes in the system of motivation of graduates, it is necessary to pay more attention to the process of educational activity at the University, forming a self-sufficient member of society, who is aware that he works in a great country. Special attention is paid to issues of staffing the educational activities of the University.

Ключевые слова: вуз, высшее образование, стратегия, компетенции, абитуриенты, научная школа.

Key words: University, higher education, strategy, competencies, students, scientific school.

Предисловие

В связи с актуальностью проблем совершенствования системы высшего образования, в последнее время этому вопросу посвящено множество диссертационных исследований. Диссертации по данной

тематике, представленные на официальном сайте Высшей аттестационной комиссии (ВАК) при Министерстве образования и науки РФ (<http://vak.ed.gov.ru/>), условно можно разделить на две группы: те, в которых исследуются проблемы организации деятельности вуза, и те, в которых рассматриваются вопросы, связанные с подготовкой конкурентоспособных выпускников вуза. Следует отметить, что в 2014 году первой проблеме было посвящено больше диссертаций по экономическим специальностям.

Стратегия обеспечения конкурентоспособности вуза: усиление борьбы за абитуриентов.

Научной новизной работы Кушель Евгения Семеновича на тему «Организационно-экономический механизм формирования и реализации стратегий обеспечения конкурентоспособности вуза», представленной на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами: сфера услуг)» и защищенной 22.04.2014 г. на Экономическом факультете МГУ им. М.В. Ломоносова, как указано в автореферате, является обоснование концептуальных положений по формированию организационно-экономического механизма обеспечения стратегически ориентированной конкурентоспособности вуза, создающего комплекс образовательных, научно-технических, предпринимательских услуг; при этом дана авторская трактовка понятийного аппарата проблемы, сформулированы и охарактеризованы принципы стратегического управления вузовской конкурентоспособностью, а также технологии стратегического анализа и планирования конкурентоспособности.

В своей работе Кушель Е.С. совершенно верно делает акцент на образовательной деятельности вуза, предлагая обратить внимание руководства вуза на следующие направления деятельности: совершенствование организации приема студентов, методическое

обеспечение учебного процесса, кадровое обеспечение, организацию и оснащение учебного процесса, координацию, стимулирование и контроль образовательной деятельности вуза.

Автор этой диссертации также отмечает в автореферате диссертации (с. 39): «В работе показано, что разработка конкурентной стратегии развития представляет собой *относительно самостоятельное направление управленческой деятельности вуза*, актуальность которого возрастает по мере формирования конкурентной среды на рынках труда, образовательных, научно-технических и предпринимательских услуг».

С этим утверждением сложно согласиться. Во-первых, потому, что любая стратегия вуза всегда должна быть конкурентной, т.е. направленной на обеспечение конкурентоспособности вуза. Во-вторых, *такого высокого уровня конкуренции за абитуриентов, какой есть сейчас, за последние 25 лет никогда не было*. Связано это со многими причинами, но прежде всего с демографическими.

В 2014 году школу закончили всего лишь 650 тыс. человек (для сравнения в 2003-м – 1,4 млн.!). Студентов становится все меньше и меньше. По прогнозам Министерства образования и науки через 2 года их останется только 4 млн. – вдвое меньше, чем в 2008 году (в 2014 г. в России учится 5,7 млн. студентов)[4].

Что важнее для вуза: деньги зарабатывать или студентов готовить?

В диссертации Полововой Татьяны Александровны на тему «Методология управления экономической устойчивостью вузов», представленной на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)» и защищенной 18.06.2014 г. в ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова» в качестве объекта исследования была выбрана экономическая устойчивость вузов,

рассматриваемая автором данного исследования как феномен функционально-адаптивной слабонервновесной системы в условиях факторов неопределенности внешней среды.

Исходя из целей и задач этого исследования автор определил научную новизну диссертационного исследования, которая, по его мнению, заключается в обосновании и разработке теоретико-методологических положений управления экономической устойчивостью вузов как целостной, органично встроенной в структуру теории управления совокупности методологических основ, сущностных характеристик неравновесных систем и концептуальных моделей формирования экономической устойчивости вузов, позволяющих, благодаря их логической увязке с концепциями стратегического управления, потребительских ценностей и теории рисков, существенно повысить объективность управления экономической устойчивостью вузов в целях длительного их существования и достижения целевой функции.

В данном исследовании разработана концептуальная модель организации мониторинга состояния экономической устойчивости вузов, обоснованы этапы и процедуры формирования методики мониторинга состояния и управления экономической устойчивостью вузов, описан алгоритм измерения уровня экономической устойчивости вузов.

Для обеспечения экономической устойчивости вузов автор предлагает разработку нескольких сценариев стратегии обеспечения экономической устойчивости вуза: антикризисный, адаптационный, инерционный, интенсивный, модернизационный и инновационный, слияний и поглощений, стагнационный, стабилизационный, экстенсивный.

Далее автор пишет о том, что для обеспечения устойчивости в длительной перспективе экономическая *система должна обладать способностью к самоорганизации, т.е. способностью сознательно переходить в новое состояние.*

Любой специалист в области управления понимает, что сознательный переход в новое состояние осуществляется для достижения определенной цели.

Какую же цель развития вуза определяет в своем исследовании Половова Т.А? В автореферате диссертации (с.23.) в качестве целевой функции указывается получение доходов от научно-образовательной, консалтинговой и иной деятельности.

В последнее время в силу различных причин субъективного и объективного характера (показатели в рейтинге эффективности вузов, необходимость увеличения заработной платы преподавателей и т.д.) многие вузы в качестве основного приоритета своего развития выбрали увеличение доходов от коммерческой деятельности, уделяя при этом меньше внимания образовательной деятельности.

Хотелось бы в связи с этим привести слова президента РФ, сказанные на съезде Российского союза ректоров 30.10.2014 г.: ***«Вуз создаётся не для того, чтобы деньги зарабатывать, а для того, чтобы студентов готовить»***[5].



Выступление президента РФ В.В. Путина на съезде Российского совета ректоров 30 октября 2014 г.

И именно за счет качественной подготовки студентов возможно обеспечение конкурентоспособности вуза, его дальнейшее развитие на основе увеличения спроса на направления подготовки в данном вузе. В противном случае вуз перестанет быть образовательной организацией (образование – основной вид деятельности) и будет, используя определения современного закона об образовании в РФ, организацией, осуществляющей обучение (образование – дополнительный вид деятельности), т.е. в лучшем случае научной организацией.

Среди причин, негативно влияющих на уровень экономической эффективности вуза Половова Т.А. указывает недостаточность поступлений денежных средств для организации функционирования и развития вузов, а также влияние факторов риска внешней среды, на которое вузы реагируют не всегда адекватно, по-разному подходя к их устранению или нивелированию.

Далее Полова Т.А приводит утверждение, с которым нельзя не согласиться: «устойчивая система, как правило, эффективна. Вместе с тем, *эффективность не обязательно является признаком устойчивости вуза, тем более в долгосрочной перспективе*».

Это частично связано и с вышеописанными проблемами, когда вуз в результате реализации, например, антикризисной стратегии на основе всемерной экономии и сокращения расходов добивается на короткий период определенной эффективности. Но *из-за разрушения организационно-экономических основ образовательной деятельности, в том числе сокращения профессоров – основателей научных школ, у таких вузов просто нет будущего*.

«Закупка» и «перекупка» преподавателей: выход или путь «в никуда»?

В продолжение темы кадрового обеспечения вузов, был проанализирован автореферат диссертации Кийковой Елены Валерьевны на тему «Разработка механизма управления процессами ресурсного обеспечения деятельности вуза», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)» и защищенной 03.04.2014 г. в Московском государственном техническом университете им. Н.Э. Баумана.

Исходя из названия данной работы, можно было бы ожидать увидеть в ней отражение результатов исследования важнейшего ресурса вуза – кадрового. Однако это не так. Кийкова Е.В. под ресурсным обеспечением вуза понимает планирование закупок на финансовый год; организацию и проведение размещения заказа; исполнение и контроль обязательств, для чего и была ею разработана система моделей и ограничений управления процессом ресурсного обеспечения деятельности вуза.

Последствия такого подхода к ресурсному обеспечению мы видим на примере множества вузов, решивших, что любой ресурс легко восполним,

важно только грамотно построить процесс «закупок» этих ресурсов. Так, *многие московские вузы и вузы других крупных городов стали «закупать (перекупать)» за счет более высокой зарплаты профессоров и доцентов из регионов, обновляя кадровый состав своего вуза.* Однако вуз - это не промышленное производство, где важно только закупить новое оборудование и дальше с успехом производить на нем продукцию. *Научные школы в вузах создаются годами, обеспечивая преемственность поколений.* Даже команде супер-профессионалов своего дела из других регионов или из других вузов данного региона необходим минимум год для того, чтобы адаптироваться к условиям функционирования конкретного вуза, начать формировать собственную научную школу, а первые защиты диссертаций в рамках этих школ вообще будут минимум через 3 -5 лет.

Стратегия «умного роста».

Между тем аналитики PricewaterhouseCoopersInternationalLimited (PwC) в своем последнем исследовании «Новое видение, необходимое для обеспечения роста: ключевые тенденции в сфере управления персоналом в 2014г.» указали на такую тенденцию во всех секторах экономики: *компании сталкиваются с ростом числа квалифицированных сотрудников, увольняющихся по собственному желанию.* Те, кто не попал под сокращение в трудные времена, начинают искать новые возможности, что приводит к ужесточению борьбы за трудовые ресурсы по всему миру.

В данном исследовании обосновывается вывод о том, что *«самых лучших результатов в ближайшие несколько лет добьются те организации, которым удастся отказаться от установки «делать больше с меньшим количеством сотрудников», в пользу принципа «делать больше с тем же количеством сотрудников».*

Такая стратегия «умного роста» означает использование стратегического подхода к привлечению ресурсов. Он заключается в применении прогнозной аналитики, что позволит понять, какие специалисты понадобятся компании в будущем, и максимально повысить производительность и результативность существующего персонала.

Совершенно очевидно, что применительно к вузам стратегия «умного роста» означает сохранение и развитие накопленного человеческого потенциала за счет всемерной поддержки создателей научных школ, молодых ученых и прежде всего из числа выпускников данного вуза.

Как повысить «закрепляемость» выпускников вузов на рабочих местах?

Завершая обзор данных диссертаций, остановимся на единственной работе, посвященной образовательной деятельности и собственно студентам, - работе Гафуровой Анжелы Гивиевны на тему «Формирование компетенций как фактора эффективной занятости выпускников вузов», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)» и защищенной 20.03.2014 г. в Научно-исследовательском институте труда и социального страхования (г. Москва).

Гафурова А.Г. в автореферате своей диссертации приводит интересную статистику о том, что *среди молодых специалистов, которые трудоустроены не по специальности, меняли место работы примерно в 1,7 раза больше работников (68%), чем среди тех, кто трудоустроен по специальности (40%)*. Выпускники, трудоустроенные не по специальности, в ряде случаев не могут реализовать свой потенциал, в результате чего они вынуждены искать новое место работы. Реже, но меняют место работы молодые специалисты, трудоустроенные по специальности, что связано с их уверенностью в своих профессиональных навыках, знаниях, умениях, а также с завышенными требованиями к рабочему месту.

В этой работе приводятся данные о том, что *около 30% выпускников технических специальностей поменяли профиль своей деятельности и работают на предприятиях непродушенной сферы, тем самым уменьшая количество потенциальных работников промышленного сектора экономики.*

По мнению Гафуровой А.Г., закрепляемость молодых специалистов на рабочих местах характеризует такой показатель, как время работы на одном предприятии с момента окончания вуза.

Большинство молодых специалистов (39,4%) проработало на данном предприятии от 1 года до 2-х лет, примерно третья часть (30,6%) – от 2-х до 3-х лет, каждый третий - менее года.

Компетенции или правильная мотивация: что важнее для успеха выпускника вуза?

В диссертационной работе данного автора исследуется понятие «компетенции» и «компетентности». В своем исследовании Гафурова А.Г. делает вывод о том, что большинство авторов считает понятие «компетентность» более емким и значимым, чем «компетенция», т. к. оно выражает степень владения, обладания человеком соответствующей компетенцией, включающей его личностное отношение к ней и к предмету деятельности, а при определении термина «компетенция» практически все авторы не затрагивают целевой функции формирования компетенций у студентов вузов.

Гафурова А.Г. в своем исследовании предложила следующие уточнения вышеуказанных понятий для компетентностного образования. Под компетенциями она предлагает понимать совокупность знаний, умений и навыков, которые необходимо сформировать у студента в процессе обучения *с целью обеспечения успешного трудоустройства, минимизации времени адаптации в производственном коллективе.* А под понятием

«компетентность» - уровень владения выпускниками совокупностью сформированных в процессе обучения компетенций и *степень готовности к их применению в профессиональной деятельности*, решении социально-экономических проблем.

Далее автор делает вывод о том, что на трудоустройство выпускников вузов наряду с объективными факторами (высокая конкуренция на рынке труда, наличие вакансий по специальности, условия труда, требования к претендентам на занятие вакантной должности и т.д.) влияние оказывают и субъективные, среди которых определяющим является наличие компетенций. *Чем целенаправленнее подготовлен выпускник вуза в плане наличия компетенций, требуемых работодателем, тем в более короткое время после окончания вуза он трудоустроится по полученной в вузе специальности.*

С этим нельзя не согласиться. Но все же имидж вуза в глазах работодателей складывается не только на основании профессиональной подготовки выпускников, но и их готовности работать в соответствии с правилами и требованиями, принятыми в конкурентной компании. Когда выпускник приходит на предприятие с некой «идеальной картинкой» того, какие там будут условия труда, то часто сталкивается с суровой реальностью, не соответствующей этой картинке.

Забудьте про то, чему вас учили в вузе...

Во многих вузах при обучении менеджменту и управлению персоналом используется концепция «Управление талантами», в рамках которой обучающихся знакомят с принципами корпоративной культуры западных компаний, таких как Google и другие, в которых приняты правила: поддерживайте личный контакт с сотрудниками, поощряйте их чаще, чем раз в год, сотрудники должны быть загружены интересной работой, например, связанной с инновационными решениями и другие принципы управления. Им говорили на лекциях, или же студенты сами читали о том, что среди

других мероприятий, которыми знаменит Google, например, является день работы в пижаме, день мартини, пикники и серии выступлений VIP спикеров для поощрения взаимодействия сотрудников из различных служб[3]. В итоге у молодого специалиста складывается впечатление о том, что так должен быть основан любой бизнес, однако действительность свидетельствует об обратном.

Таким образом, на основе анализа проблем с трудоустройством выпускников можно сделать вывод о том, что в настоящее время акцент в подготовленности студентов вузов к будущей работе важно смещать не только в сторону сформированности компетенций (знаний, умений и навыков, необходимых в профессиональной деятельности), но в сторону формирования необходимой мотивации.

Результаты исследований показывают, что современному молодому поколению, так же, как и их более старшим коллегам, важен статус, но это не статус в данной компании, а статус в своей «тусовке», т.е. *для них положение относительно коллег не так важно, важнее положение относительно своих друзей*. Причем эти друзья могут располагаться в других городах и совершенно в других странах.

Вторая важная характеристика современных выпускников – это стремление к комфорту. *Для них «я» идет гораздо раньше, и оно важнее, чем «мы»*. Для предыдущего поколения важна команда, нужен вызов. Они тоже конкурируют, но конкурируют в тех рамках, которые задает руководство компании, или они конкурируют в тех рамках, которые создают сами. А у молодого поколения этих рамок нет. *Конкуренция у молодежи определяется не тем, кто выше забрался в иерархической пирамиде компании, а на уровне того, кто добился большего комфорта, кто более свободен*, что может просто сорваться – купить сегодня билет в Лондон и улететь туда на 2 недели просто «потусить» [2].

Именно на формирование у студентов жизненных ценностей, основанных на патриотизме, уважении к личности, независимо от ее

положения в обществе, и других аналогичных принципах, должна быть направлена не только образовательная, но и воспитательная деятельность в вузе.

Как сказал об этом на последнем съезде Российского союза ректоров президент нашей страны: «Если мы с вами не сможем сформировать, воспитать хорошего специалиста, у нас, конечно, не будет будущего. Это очевидный факт. Нам нужны люди со специальными знаниями и навыками. Но если мы не сможем воспитать человека с широкими, глубокими, всеобъемлющими, объективными знаниями в гуманитарной сфере, *если мы не воспитаем человека самодостаточного, но осознающего себя частью большой великой многонациональной и многоконфессиональной общности, если мы этого не сделаем, у нас с вами не будет страны* [5].

Таким образом, представленный обзор диссертаций, посвященных вопросам высшего образования и защищенных по экономическим специальностям, показывает, что в настоящее время много внимания в научных исследованиях, являющихся отражением реальных проблем, уделяется вопросам выживания вузов в краткосрочном периоде за счет обеспечения их экономической устойчивости любой ценой.

Вместе с тем хочется верить, что в ближайшее время мы увидим диссертации, посвященные вопросам совершенствования подготовки выпускников, необходимых стране в соответствии с ее стратегией развития в изменившихся политических условиях, а также стратегического управления кадровым обеспечением научно-образовательной и воспитательной деятельностью вузов.

Литература

1. Время для «умного роста». Газета Ведомости. 22.10.2014. <http://www.vedomosti.ru/newspaper/article/777851/cifry-tendencii#ixzz3Gw90enAR>

2. Иванов Р. Новый вызов для российских руководителей. Как управлять компанией, в которой работают люди разных поколений? Газета «Ведомости» 16.06.2011. Раздел «Видео».

http://www.vedomosti.ru/opinion/video/70_970

3. Саникидзе Т. Как строить отношения с рабочими, обладающими уникальными знаниями. Журнал «Генеральный директор», № 11, 2010

4. Состоялось заседание съезда Российского союза ректоров. 10.07.2014 г. http://www.akvobr.ru/zasedanie_soyuza_rektorov.html

5. Съезд Российского союза ректоров. 30.10.2014 г. <http://www.kremlin.ru/news/46892>