

ПОТЕНЦИАЛ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ: ХАРАКТЕРИСТИКА И ОЦЕНКА В КОНТЕКСТЕ УПРАВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯМИ

© 2020 Е.А. Кандрашина*

В статье рассматривается характеристика потенциала развития образовательных организаций высшего образования, которая выступает важным компонентом обоснования управленческих решений, связанных с проведением изменений. Целью исследования, представленного в рамках данной статьи, является обоснование критериальных параметров потенциала развития образовательной организации высшего образования. В основу исследования положена гипотеза, что в качестве стратегических целей проводимых изменений могут рассматриваться характеристики устойчивого развития университета. Методология исследования базируется на концепции устойчивого развития социально-экономических систем, методах системного анализа и экспертных оценок. Для оценки потенциала развития используются характеристики инновационной деятельности, кадров и информационного обеспечения менеджмента путем применения метода экспертной оценки с использованием интервальной шкалы. Оценка потенциала развития образовательной организации высшего образования при проведении изменений является одним из элементов методической основы формирования программ моделирования изменений, направленных на повышение устойчивости высших учебных заведений.

Ключевые слова: образовательные организации высшего образования, потенциал развития, устойчивое развитие, потенциальные возможности осуществления инноваций, кадровый потенциал, потенциал информационной обеспеченности менеджмента.

Основные положения:

- ♦ потенциал социально-экономической системы определяется как ее способность обеспечивать свое долговременное функционирование и достижение стратегических целей при заданном ресурсном обеспечении, при этом совокупное достижение ключевых целей организации определяется как обеспечение ее устойчивого развития;
- ♦ в качестве критериев оценки потенциала развития университета путем проведения изменений могут рассматриваться характеристики его устойчивого развития, оцениваемые через три подсистемы показателей: потенциала инновационной активности, кадрового потенциала и потенциала информационной обеспеченности менеджмента;
- ♦ потенциал инновационной активности образовательной организации может быть охарактеризован с помощью следующих показателей: скорость и глубина обновления образовательных программ, уровень грантовой активности, уровень развития инновационной инфраструктуры и уровень использования проектного подхода к управлению;
- ♦ кадровый потенциал предлагается охарактеризовать посредством следующих показателей: уровень квалификации научно-педагогических и административных работников, уровень вовлеченности сотрудников в проектную деятельность и уровень трудовой мотивации сотрудников;
- ♦ для оценки потенциала информационной обеспеченности менеджмента предлагается использовать такие показатели, как информационная мощность организации, уровень развития единого информационного пространства и качество информационного обеспечения управленческой деятельности.

Введение

Система высшего образования России находится в постоянно возобновляемом процессе реформирования. Приоритетными являются вопросы экономической обоснованности структуры образовательного процесса, образовательных услуг, научных исследований и разрабо-

ток, оптимизации деятельности высших учебных заведений в отношении обеспечения их устойчивого развития в стратегической перспективе. Проведение такого рода реформ требует принятия и реализации управленческих решений о целесообразности и направлениях изменений на всех уровнях системы высшего образования.

* Кандрашина Елена Александровна, доктор экономических наук, профессор Самарского государственного экономического университета. E-mail: kandrashina@sseu.ru.

Важным компонентом обоснования управленческих решений, связанных с проведением изменений на уровне образовательных организаций, является системный анализ качественных характеристик: готовности и способности самой организации, ее руководства и сотрудников к изменениям - и оценка влияющих на них факторов. С характеристикой способности организации к проведению изменений тесно смыкается такая характеристика, как потенциал развития, что в совокупности характеризует возможности организации по проведению изменений.

Целью исследования, представленного в рамках данной статьи, является обоснование критериальных параметров потенциала развития образовательной организации высшего образования. В основу исследования положена гипотеза, что в качестве стратегических целей проводимых изменений могут рассматриваться характеристики устойчивого развития университета. Достижение поставленной цели предполагает решение таких задач, как обоснование выбора фундаментального подхода к трактовке понятия "потенциал развития", обоснование системы критериальных показателей его оценки и метода их измерения.

Методы

Теоретическую основу методологии исследования составляет концепция устойчивого развития социально-экономических систем. Практическая сторона методологии базируется на использовании методов системного анализа и экспертных оценок.

Результаты

Понятие потенциала развития является эволюционировавшим понятием экономического потенциала, которое основано на комплексной характеристике целей, движущих сил и источников развития социально-экономических систем разного уровня. Так, С.М. Анпилов отмечал, что в результате перехода от ресурсного подхода к результативному, а затем и целевому произошло смещение акцентов с обеспеченности экономической системы ресурсами к учету возможностей их использования¹. Именно целевой подход, определяющий потенциал развития социально-экономической системы как ее способность

обеспечивать свое долговременное функционирование и достижение стратегических целей при заданном ресурсном обеспечении, отвечает современным условиям функционирования образовательных организаций высшего образования, характеризующимся высоким уровнем изменчивости. Такая трактовка соответствует концепции устойчивого развития социально-экономических систем в долгосрочной перспективе.

Исходной посылкой для определения потенциала микроэкономических систем - отдельных организаций - в рамках целевого подхода выступает категория целей развития. Эволюция представлений о природе целей развития социально-экономических систем микроуровня, которые формировались сначала в рамках неоклассической экономической теории, затем в рамках менеджеральной (управленческой) теории фирмы и теории максимизации роста, сформировала современную трактовку. Согласно современным представлениям, которые находят отражение в большинстве учебников по менеджменту², ключевые цели организации как социально-экономической системы микроуровня определяются как выживание, т.е. продолжение деятельности в течение неограниченного периода времени, прибыльность и рост. Совокупное достижение указанных целей может быть определено как обеспечение устойчивого развития организации.

Оценка потенциала развития организации в контексте управления изменениями должна обеспечивать установление соответствия между поставленными задачами проведения изменений и возможностями организации. В свою очередь, возможности достижения поставленных целей в долгосрочном периоде путем проведения изменений существенным образом зависят от текущего состояния организации. Если рассматривать управление изменениями как управление переходом организации из одного устойчивого состояния в другое³, то оценка текущего состояния должна быть направлена на выявление признаков устойчивости или неустойчивости системы.

Соответственно, в качестве критериев оценки потенциала развития университета путем проведения изменений могут рассматриваться характеристики его устойчивого развития. Система таких характеристик включа-

ет в себя три подсистемы показателей: потенциал инновационной активности, кадрового потенциала и потенциала информационной обеспеченности менеджмента⁴.

Первая подсистема показателей потенциала развития образовательной организации высшего образования характеризует потенциал ее инновационной активности. В основе предложенной оценки потенциала инновационной активности организации лежит обоснование выбора показателей, отражающих возможности образовательной организации по осуществлению инноваций. Эти возможности определяются, во-первых, ресурсной составляющей инновационной деятельности, т.е. тем объемом затрат, которые организация может позволить себе осуществить для производства инноваций, включая затраты на разработку и внедрение инновационных образовательных продуктов и технологий, а также на проведение научных исследований, и, во-вторых, уровнем восприимчивости организации к инновациям. Потенциал инновационной активности образовательной организации может быть охарактеризован с помощью следующих показателей:

1. Скорость и глубина обновления образовательных программ. При оценке данного показателя необходимо учитывать, какой принцип разработки образовательных программ превалирует в университете - реактивный, когда обновление образовательных программ и технологий происходит как реакция на уже сформированный запрос, или проактивный, ориентированный на обеспечение опережающего формирования профессиональных компетенций в приоритетных профессиональных областях, каков их уровень новизны.

2. Уровень грантовой активности. Данный показатель характеризует научную составляющую инновационной деятельности университета и определяет потенциал развития научной деятельности и ее вклада в развитие образовательной организации. При этом должны учитываться как фундаментальные исследования, так и научные разработки прикладного характера, в том числе научное обоснование направлений инновационного развития вуза.

3. Уровень развития инновационной инфраструктуры. Это показатель, отражающий уровень системной поддержки со стороны

руководства университета, вовлечения научно-педагогических работников университета в инновационную деятельность, что проявляется в наличии специализированных структурных подразделений. Речь может идти о подразделениях, обеспечивающих формирование системы взаимодействия университета с потенциальными заказчиками - бизнес-структурами и органами государственной власти и местного самоуправления, а также непосредственное использование, коммерциализацию результатов интеллектуальной деятельности (юридическое оформление результатов интеллектуальной деятельности, заключение лицензионных соглашений, создание малых инновационных предприятий и т.д.).

4. Уровень использования проектного подхода к управлению. Сам проектный подход можно рассматривать в качестве инновационной технологии управления для образовательных организаций. Но в данном случае важным является тот факт, что проектный подход в наибольшей степени способствует инновационному развитию университетов благодаря "организационной декомпозиции и поощрению делегирования с соответствующей поддержкой лидеров, принимающих на себя ответственность в реализации новых полномочий"⁵. Именно проектный подход позволяет реализовывать междисциплинарные исследования, обладающие наибольшим инновационным потенциалом.

Вторая подсистема показателей характеризует кадровый потенциал - обеспеченность образовательной и научной деятельности квалифицированными кадрами. Наряду с формальной характеристикой квалификационной структуры персонала, важным моментом является уровень вовлеченности научно-педагогических и административных работников в процессы создания и распространения инновационных образовательных продуктов и технологий, создания и распространения научного знания. Кадровый потенциал предлагается охарактеризовать посредством следующих показателей:

1. Уровень квалификации научно-педагогических и административных работников. Формирование оценки по данному показателю подразумевает комплексную характеристику качественного состава сотрудников университета, их способности к перспективному

развитию в соответствии с целями развития университета.

2. Уровень активности сотрудников, их вовлеченности в проектную деятельность. Индикатором этой характеристики кадрового потенциала может выступать распределение заработной платы среди сотрудников, в частности, какая доля сотрудников получает заработную плату выше 200% по региону - такой уровень заработной платы образовательные организации высшего образования обязаны обеспечивать с 2018 г. научно-педагогическим работникам в соответствии с Указом Президента России от 07.05.2012 № 597.

3. Уровень трудовой мотивации сотрудников. Данная характеристика отражает наличие и действенность инструментов материального стимулирования труда, в частности - эффективного контракта. Одна из ключевых задач, которые решают университеты при внедрении эффективного контракта, заключается в обеспечении заинтересованности работников в качестве и результативности своего труда. Наличие такой заинтересованности является важным условием развития организации. Эффективный контракт при его правильном построении можно рассматривать как непрерывные инвестиции в человеческий капитал университета.

Третья подсистема показателей потенциала развития образовательной организации высшего образования характеризует потенциал информационной обеспеченности менеджмента. Предлагается использовать ряд показателей, отражающих как полноту и качество информации, используемой для принятия управленческих решений, так и уровень развития средств обмена информацией:

1. Информационная мощность организации. Содержание показателя информационной мощности применительно к оценке информационного потенциала организации обосновано О.Л. Королевым⁶. Он включает в себя как статическую составляющую, определяющую множество информационных единиц, отражающих внешние и внутренние условия деятельности организации, так и динамическую составляющую, отражающую скорость обновления содержания информационных единиц.

2. Уровень развития единого информационного пространства. С точки зрения формирования потенциала информационной

обеспеченности менеджмента важным аспектом является обеспечение доступа и сотрудников, и обучающихся к информации, необходимой для поддержания процессов образовательной, научно-исследовательской и административно-управленческой деятельности, а также возможности информационного обмена, что создает информационное поле управления знаниями организации.

3. Качество информационного обеспечения управленческой деятельности. Для целей проводимого исследования наиболее релевантным является обоснование содержания данного показателя, предложенное Е.О. Дмитриевой⁷. В обоснованной ею интерпретации качество информационного обеспечения характеризует информационную систему организации с точки зрения ценности информации, уровня шумов, уровня использования данных, степени снятия неопределенности и т.д. Для формирования такой характеристики рассматриваются показатели физической, семантической и прагматической эффективности информационной системы предприятия.

Следует отметить, что существует различие между показателями фактического состояния организации и показателями потенциала ее развития. Показатели потенциала развития отражают видение достижимости целей развития, поэтому их значения определяются с использованием метода экспертной оценки.

Формирование экспертных оценок показателей потенциала развития организации целесообразно проводить путем непосредственной оценки (балльным методом) с использованием интервальной шкалы. Способ непосредственной экспертной оценки применяется в тех случаях, когда необходимо не только проранжировать объекты, явления или их характеристики, но и определить, насколько один из них более значим, чем другой⁸. Такой способ позволяет дать одну и ту же оценку разным объектам. Для формирования обобщенной оценки используются средние величины - медиана или среднее арифметическое. В тех случаях, когда необходимо не только провести ранжирование объектов или их характеристик, но и учесть их значимость, в оценку вводится удельный вес объектов (характеристик), и в этом случае в качестве обобщенной оценки рассчитывается показатель средней взвешенной.

Экспертная оценка потенциала развития организации проводится следующим образом. Экспертные оценки влияния каждого фактора формируются в диапазоне от 0 до 5, при этом оценка 0 соответствует уровню показателя, свидетельствующему об отсутствии потенциала развития, а 5 - уровню показателя, свидетельствующему о существовании максимального потенциала развития организации. Каждому фактору присваивается удельный вес 0,1 (сумма весов 10 выделенных факторов составляет 1), что подразумевает их равную значимость. В тех случаях, когда какие-либо из выделенных факторов имеют принципиально большую значимость, их удельные веса могут быть скорректированы при соблюдении условия, что в сумме они должны равняться 1. Итогом является количественная оценка потенциала развития образовательной организации высшего образования при проведении изменений.

Таким образом формируется одна из ключевых характеристик, требующих учета при обосновании решений о проведении изменений.

Обсуждение

В рамках представленного в статье фрагмента исследования, выполненного в рамках государственного задания Министерства образования и науки РФ № 26.940.2017/ПЧ, проект “Управление изменениями в системе высшего образования на основе концепции устойчивого развития и согласования интересов”, нашла свое подтверждение гипотеза, что в качестве стратегических целей проводимых изменений могут рассматриваться характеристики устойчивого развития университета. Рассматривая потенциал развития как способность организации обеспечивать свое долговременное функционирование и достижение стратегических целей, обоснованным представляется использование в качестве критериев показателей его оценки ожидаемых результатов проводимых изменений, направленных на обеспечение устойчивого развития университета.

Количественная оценка потенциала развития образовательной организации высшего образования при проведении изменений является одним из элементов методической основы формирования программ моделиро-

вания изменений, направленных на повышение устойчивости высших учебных заведений.

Заключение

Неуклонное возрастание нестабильности экономики выводит на первый план проблематику обеспечения устойчивого развития социально-экономических систем разного уровня, при этом управление изменениями рассматривается как инструмент достижения целей устойчивого развития.

Для образовательных организаций высшего образования, которые должны обеспечивать опережающую подготовку кадров для устойчивого развития экономики, эта проблема является чрезвычайно острой. В данной связи вузы находятся в ситуации непрерывных изменений, разработка и реализация программ которых должна опираться на максимально объективную и достоверную оценку возможностей самой организации к проведению изменений. Важным компонентом возможностей является потенциал развития, которым обладает организация. Рассматривать этот потенциал необходимо именно в контексте устойчивого развития в рамках целевого подхода. С учетом того факта, что характеристики потенциала развития представляют оценку достижимости целей развития, их определение возможно только на основе мнений экспертов относительно ожидаемых результатов проводимых изменений.

¹ *Анпилов С.М.* Понятие и структурирование потенциала устойчивого развития строительного предприятия // *Основы экономики, управления и права.* 2013. № 1 (7). С. 46-52.

² См., например: *Казначевская Г.Б.* Менеджмент. Москва : КноРус, 2018. 240 с.

³ *Серебровский К.* Управление изменениями - дань моде или насущная потребность? 17.11.2015. URL: https://www.cfin.ru/management/strategy/change/priority.shtml#_ftn2.

⁴ *Кандрашина Е.А., Зотова А.С.* Проблема контроля при осуществлении организационных изменений в вузах // *Вестник университета.* 2019. № 12. С. 23-30.

⁵ *Белокрылова О.С., Погосян Н.В.* Инновационное развитие вузов: организационно-экономический подход // *Journal of Economic Regulation.* 2015. Т. 6, № 2. С. 6-17.

⁶ *Королев О.Л.* Методика оценки информационного потенциала предприятия // *Ученые записки Таврического национального университета име-*

ни В.И. Вернадского. Серия "Экономика и управление". 2011. Т. 24 (63), № 1. С. 109-113.

⁷ Дмитриева Е.О. Методика оценки информационного потенциала промышленного предприятия // Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленными

предприятиями : межвуз. сб. науч. тр. Самара, 2010. Вып. 2. С. 36-45.

⁸ Акулов В.Б., Рудаков М.Н. Теория принятия решений: математические методы анализа экспертных оценок. Москва : Статистика, 1995.

Поступила в редакцию 22.06.2020 г.

DEVELOPMENT POTENTIAL OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS: CHARACTERISTICS AND ASSESSMENT IN THE CONTEXT OF CHANGES MANAGEMENT

© 2020 E.A. Kandrashina*

The article analyzes the characteristics of the development potential of higher education institutions, which is an important component of the justification of management decisions related to changes. The purpose of the study presented in this article is to substantiate the criteria parameters of the development potential of an educational organization of higher education. The research is based on the hypothesis that the characteristics of sustainable development of the university can be considered as the changes strategic goals. The study methodology is based on the concept of sustainable development of socio-economic systems, methods of system analysis and expert assessments. To assess the development potential, we use the characteristics of innovation, human resources and management information support by applying the method of expert evaluation using an interval scale. Assessment of the development potential of an educational organization of higher education during changes is one of the elements of the methodological basis for the formation of change modeling programs aimed at improving the sustainability of higher education institutions.

Keywords: educational organizations of higher education, development potential, sustainable development, potential opportunities for innovation, human resources potential, information security potential of management.

Highlights:

- ◆ the potential of a socio-economic system is defined as its ability to ensure its long-term functioning and achieve strategic goals with a given resource provision, while the overall achievement of the organization's key goals is defined as ensuring its sustainable development;
- ◆ as criteria for evaluating the potential of university development through changes, the characteristics of its sustainable development can be analyzed, evaluated through three subsystems of indicators: the potential of innovation activity, human resources and information security potential of management;
- ◆ the potential of innovative activity of an educational organization can be characterized by the following indicators: the speed and depth of updating educational programs, the level of grant activity, the level of development of innovative infrastructure and the level of use of the project approach to management;
- ◆ it is suggested to characterize the human resources potential by means of the following indicators: the level of qualification of scientific, pedagogical and administrative employees, the level of employee involvement in project activities, and the level of employee motivation;
- ◆ to assess the potential of information security of management, it is suggested to use such indicators as the information capacity of the organization, the level of development of the unified information space and the quality of information support for management activities.

* Elena A. Kandrashina, Doctor of Economics, Professor of Samara State University of Economics.
E-mail: kandrashina@sseu.ru.

Received for publication on 22.06.2020