

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Тюменский государственный нефтегазовый университет

На правах рукописи

КАБЕЕВА НАТАЛЬЯ ВИКТОРОВНА

**ИННОВАЦИИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ УНИВЕРСИТЕТА В  
УСЛОВИЯХ РЕФОРМИРОВАНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Специальность 22.00.08 - социология управления

Автореферат  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук

Тюмень - 2004

Работа выполнена на кафедре маркетинга и муниципального управления  
Тюменского государственного нефтегазового университета

Научный руководитель: доктор социологических наук, профессор  
Белоножко М.Л.

Официальные оппоненты: доктор социологических наук, профессор  
Хайруллина Н.Г.,  
кандидат социологических наук, доцент  
Кононова Т.М.

Ведущая организация: Тюменская государственная архитектурно-  
строительная академия.

Защита состоится «7» июля 2004 года на заседании  
Диссертационного совета Д 212.273.03 в Тюменском государственном  
нефтегазовом университете по адресу: Тюмень, ул. 50 лет Октября, 38.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Тюменского  
государственного нефтегазового университета.

Автореферат разослан « 5 » июня 2004 года.

Ученый секретарь  р б а к о в О.М.  
диссертационного совета  
д. с. н., профессор

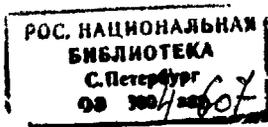
**ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ**

Актуальность темы исследования. На современном этапе развития России образование, в его неразрывной, органичной связи с наукой, становится все более мощной движущей силой экономического роста, повышения эффективности и конкурентоспособности народного хозяйства, что делает его одним из важнейших факторов национальной безопасности и благосостояния страны, благополучия каждого гражданина.

Будущее столетие видится в координатах резкого ускорения исторического времени, в координатах глобализации, универсализации и доминирования новых информационных технологий. Это время жестких ресурсных, экологических и демографических ограничений, когда все большее значение будут приобретать человеческие способности, дарования и качества.

Реформирование политической, экономической и общественной системы страны требует реформирования в системной увязке и образования как одной из важнейших подсистем социальной сферы государства. Достаточно представить себе то, каким общественным изменениям в социальной сфере, в демографической структуре и т.д., могут привести реформы, чтобы задаться вопросами чисто социологического свойства. И, прежде всего, - вопросами о месте и миссии университета в культуре и социальной структуре грядущего столетия, что в значительной степени будет определять стратегию и систему управления университета.

Центром реформ профессионального образования должен стать университет как единый комплекс, реализующий функции образования и культуры, науки и новых технологий, связи с производством и органами власти - один из основных социальных институтов, осуществляющих устойчивое и сбалансированное развитие экономики, социальной сферы и культуры общества, обеспечивающий процесс усвоения сложившихся в обществе ценностных систем, а также являющийся агентом социальных изменений, способным культивировать плюрализм интересов и опыта. Особенно это актуально для регионального университета, ставящего задачи, выходящие за рамки простого выживания вуза в трудных условиях вхождения в рынок, находящегося на этапе перехода от «выживания к развитию», к постсовременности, от института к университету. При этом, исходя из изменившегося механизма и принципов управления высшей школой, масштабов научно-образовательной деятельности, порядка взаимодействия с предприятиями региона в связи с формированием рынка образовательных услуг, необходимости адаптации к изменениям внешней среды требуется модернизация системы управления университета, которая должна носить комплексный многоплановый характер, базироваться на использовании принципов системного подхода и учитывать необходимость балансирования инте-



ресов различных групп: студентов, преподавателей, научных сотрудников, учебно-вспомогательного персонала, представителей государственных органов управления (Министерства образования и науки РФ, областных, окружных и городских администраций), предприятий — потребителей «продукции» вуза, населения региона в лице потенциальных обучающихся.

Работа, представляющая исследование проблем развития управления регионального университета, особенно актуальна и с позиции изменения роли человеческого фактора.

Отличаясь полиформическим характером, противоречивостью и неоднозначностью оценок, процесс реформирования как системы высшего образования, так и университетов нуждается в анализе, который в отечественной науке методологически и теоретически обоснован недостаточно, что актуализирует задачи осмысления концептуальных основ реформирования, обоснования методологии исследования, определения приоритетных задач и направлений развития высшего учебного заведения и, прежде всего, его системы управления.

**Степень научной разработки темы.** Исследования проблем управления образовательной деятельностью в целом, системой высшего образования, вузов, в том числе, являющихся частью проблематики социологии управления, объединяют обширную область научного знания в теории управления, экономики образования, регионоведения, инноватики и составляют одну из наиболее активно развивающихся областей науки.

В последние годы в России появились труды западных ученых И. Ансоффа, П. Друкера, Ф. Котлера, П. Маршала, М. Мескона, М. Портера, Д. Хедоури, С. Фишера, а также известных отечественных авторов - Л.И. Абалкина, А.Г. Аганбегяна, К.Г. Барбаковой., О.С. Виханского, А.Г. Гранберга, И.Н. Герчиковой, А.Я. Кибанова, Э.М. Короткова, Д.С. Львова, Ю.В. Одегова, Г.Х. Попова, А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, А.Н. Романова, Б.А. Соловьева, в которых представлена фундаментальная основа развития теории организации и управления - непосредственно теории организации, модели организации, мотивационные модели, модели управления. Их анализ, характеристика и современная трактовка, а также рассмотрение вопросов управления высшей школой и образовательных учреждений, в том числе, представлены в работах таких известных ученых, как А.Н. Аверин, В.Н. Амелин, Г.В. Атаманчук, В.Г. Афанасьева, И.В. Бестужев-Лада, Э.М. Коржева, Э.М. Короткое, Н.И. Лапин, П.Н. Лебедев, Б.З. Мильнер, Н.Ф. Наумова, Ю.Л. Неймер, А.И. Пригожий, А.А. Радугин, А.Н. Силин, Л.Н. Суворов, Ж.Т. Тощенко, М.В. Удальцова, В.М. Шепель, О.И. Шкаратан, Г.В. Щекин и др.

Современные представления об образовании, в том числе и обра-

зовании профессиональном, освобождены от одностороннего социологизированного подхода, когда обучение и формирование специалиста связывается только с потребностями рынка труда, потребностями в кадрах. Сегодня потребности личности, ценности общества (общечеловеческие, национальные, отечественные) столь же важны при выборе стратегии образования, как и основания социально-экономические.

В разработку методологии современной постановки образования значительный вклад внесли академики Российской академии образования В.П. Борисенков, В.Г. Костомаров, Б.П. Мартиросян, Н.Д. Никандров, В.А. Поляков, Д.И. Фильдштейн и др. Необходимость модернизации образования, стратегия модернизации образования обосновывались в работах ученых, бывших в разные годы министрами образования В.Г. Кинелева, В.М. Филиппова, Г.А. Ягодина.

Проблемы реформирования образования в историческом контексте исследованы Е.Д. Дибровым, который выделяет, с учетом уроков прошлого, закономерности подготовки и реализации реформ. Теоретико-методологические основы управления социально-экономическими процессами, в том числе образовательными структурами, изложены в работах Ю.С. Васильева, В.В. Глухова, А.П. Егоршина, М.П. Федорова, где рассматриваются принципы управления, организационная структура управления высшего учебного заведения, особенности управления персоналом вуза; В.А. Владимирова, Е.Г. Пугачева, Л.П. Якобсона, анализирующих организационную структуру российских вузов; О.М. Барбакова, выделяющего методологические принципы управления сложными социальными системами и обосновывающего инновационные технологии социального управления.

Роль системы образования в развитии общества, теоретические и методологические основы социологии образования исследованы Н.И. Дряхловым, В.И. Гурченко, В.Я. Нечаевым, М.Н. Руткевичем, М.Х. Титмой, Н.И. Харченко.

Большое число ученых посвятило свои работы вопросам выбора ценностных ориентиров университета в системной связи реформирования общества и реформирования образования. Среди них В.И. Бакштановский, Г.С. Батыгин, М.Л. Белоножко, П. Бурдые, Н.Н. Карнаухов, Ю.В. Согомонов, Х. Ортега, К. Ясперс и др.

Теоретическим исследованиям проблем регионализации образования посвящен целый ряд работ. К наиболее значимым следует отнести работы авторов В.И. Гвоздева, В.И. Грызлова, В.В. Зыкова, Н.А. Лоншаковой, И.А. Сидорова, А.Н. Силина, Г.Ф. Шафранова-Куцева, исследующих тенденции регионализации высшего образования, социально-профессиональные ориентации населения региона, а также роль университета в научно-техническом и социально-экономическом развитии региона.

Теория и практика менеджмента образования (система, стратегия, персонал, методы, эффективность) изложены в работах А.П. Егоршина, А.К. Зайцева, А.Н. Силина, Д.В. Хавина. Научные основы разработки маркетинга образовательного учреждения (исследование рынка образования, маркетинговая среда и коммуникации, поведение потребителей, управление маркетингом) рассмотрены в работах М.Л. Белоножки, Р.И. Бичурина, И.Л. Жигалова, В.Н. Кучеренко, Н.Ф. Пермичева.

Обоснование выбора темы. Непрерывный процесс усложнения всех сторон жизни общества требует постоянного усовершенствования форм и методов управления. Преобразование социальной и экономической жизни страны, в том числе образования, являющегося одной из важнейших подсистем сферы государства, - чрезвычайно сложный и противоречивый процесс и потребует длительного времени. Несмотря на проведение реформ, система управления образованием как в вузах, так и в России в целом, характеризуется громоздкостью, многозвенностью, недостаточным учетом региональных особенностей вузов. Существующие разработки в теории и практике организации управления и принятия решений в постановке образования необходимо развивать в приложении к специфическим условиям регионального университета, т.к. слепое следование даже весьма эффективным методам управления, сложившимся в какой-либо стране, не менее опасно, чем сохранение старого механизма управления. В качестве исходной научной гипотезы выдвинута идея о необходимости разработки стратегии управления регионального университета как условия реализации цели системы образования. Выдвинутая гипотеза предполагает исследование теоретических аспектов государственно-общественной системы управления высшим образованием, социальную диагностику управления университета, разработку модели системы управления регионального университета.

Объектом исследования является региональный университет.

Предмет исследования — управление региональным университетом как научно-образовательной корпорацией.

Цель диссертационного исследования - формирование стратегии и механизма модернизации системы управления университета как корпорации научно-образовательных структур.

В соответствии с поставленной в работе целью сформулированы следующие задачи исследования:

- определить основные ценностные ориентиры стратегии развития регионального университета на современном этапе развития России;
- разработать стратегические направления развития регионального университета в условиях модернизации высшего образования;
- определить основные требования к системе управления вузом в условиях его перехода к научно-образовательной корпорации;

- оценить уровень влияния регионально-отраслевых факторов на особенности функционирования университета в регионе;
- разработать модель структуры управления университета как научно-образовательной корпорации.

Методологической базой решения поставленных задач являлись анализ и обобщения важнейших итогов развития и современного состояния системы образования России, ведущих стран мира; тенденций развития образования нового столетия; различных научных гипотез и теорий постиндустриального общества; теории и практики менеджмента образования с последующими социологическими исследованиями и апробациями предлагаемых моделей в условиях регионального вуза. Естественной методологической базой исследования явились системный подход, общая теория систем и системный анализ, в совокупности составляющие современную область системных исследований.

Эмпирическую базу составили результаты социологических исследований, проведенных при участии автора в 2001-2003 годах, данные департамента по образованию и науке администрации Тюменской области, отчетные данные Тюменского государственного нефтегазового университета, публикации в научных и периодических изданиях. В ходе исследований использовались традиционные методы анализа архивных документов, анкетирование, математико-статистическая обработка результатов, социальное моделирование.

Научная новизна выдвинутых и обоснованных автором положений заключается в следующем:

- концептуально обозначены ценностные ориентиры, миссия и роль университета как научно-образовательной корпорации в развитии региона;
- разработаны стратегические направления развития университета и обоснована необходимость модернизации его системы управления в условиях регионализации образования;
- обобщены и систематизированы требования к системе управления университета, базирующиеся на инновационных подходах;
- выявлено влияние регионально-отраслевых факторов на формирование стратегии развития университета как научно-образовательной корпорации;
- разработана модель инновационной структуры управления регионального университета и сформирован механизм поэтапного ее внедрения.

Практическая значимость. Работа выполнялась в рамках программы Национального фонда подготовки кадров (НФПК), в соответствии с инновационным проектом развития образования по контракту на разработку новой структуры управления Тюменского государственного нефтегазового университета, как ассоциации научно-образовательных субъектов № А2/047/5/1. Практическая значимость работы, выводов и предложений, содержащихся в диссертационной работе, заключается в

обобщении теоретических подходов к построению систем управления университетов, которые могут быть включены в социологию управления как особая отрасль знания.

Практическую значимость имеют выводы и рекомендации, направленные на разработку стратегии и механизма модернизации системы управления университета как корпорации научно-образовательных структур.

Положения и концептуальные решения диссертационного исследования применимы в преподавании и изучении курсов «Государственное управление», «Социология управления», «Социология образования», а также в спецкурсах по актуальным проблемам управления социальными системами.

Апробация и практическое использование результатов работы. Основные положения и результаты диссертационной работы нашли отражение в научных публикациях, в информационном и организационно-методическом обмене опытом с другими вузами через Интернет, докладывались и обсуждались на научно-практических семинарах и конференциях: III Всероссийская научно-практическая конференция «Формирование гуманитарной среды и внеучебная работа в вузе, техникуме, школе» (Пермь, 1999 г.), Всероссийский методико-методологический семинар «Глобальные социально-экономические тенденции в XXI веке и проблемы высшей школы» (Тюмень, 2002 г.), Всероссийский семинар «Вузовская наука, теоретико-методологические проблемы подготовки специалистов в области экономики, менеджмента и права» (Тюмень, 2003 г.), Международная научно-техническая конференция «Нефть и газ Западной Сибири» (Тюмень, 2003 г.).

#### Структура и объем работы

Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы из 173 наименований и приложений. Основное содержание, включая рисунки, таблицы, изложено на 184 страницах машинописного текста.

#### ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении раскрывается актуальность проблемы, обосновывается выбор темы, выявляется степень ее разработанности, определяются цель и задачи диссертационного исследования, раскрыта научная новизна и практическая значимость выводов и предложений.

В первой главе «Стратегия управления университета в условиях регионализации высшего образования» автором обосновываются методологические принципы и теоретические подходы к исследованию проблемы управления университета в системной связи реформирования общества и реформирования образования, предлагается интегрирующая возможные варианты предпочтения миссия университета, обосновываются приоритетные направления развития регионального университета и фор-

мулируются основные требования к системе управления университета как научно-образовательной корпорации.

Образование - важнейший конструкт цивилизации, главным условием которой является преемственность общественной жизни, а образование служит основным элементом, транслирующим культурные достижения. Высшее образование во все большей степени должно рассматриваться сегодня в подлинно гуманистическом смысле - как социальный институт, стимулирующий и обеспечивающий расширение индивидуальных творческих возможностей и достижений личности и, в первую очередь, в выборе профессионального признания, планирования своей карьеры в жизненной «программе».

Автор, проанализировав историю эволюции университетской формы высшего образования со времени ее институционального закрепления, которое относится к XII веку, отмечает, что эволюция университета адекватна эволюции общества.

Первые университеты наследовали образовательные традиции античности, а в качестве гильдии следовали духу средневековой жизни. В текстах XIII в. чаще всего встречается упоминание об «universitas», что в переводе с латинского означает «всеобщность». Представление о средневековом университете, как сообществе преподавателей и студентов, можно рассматривать в качестве фундаментального.

К концу XV в. в Европе насчитывалось 86 университетов. Можно сказать, что Новое время наступило, когда средневековыми университетами было подготовлено поколение светски образованных людей, способных использовать на практике достижения наук - от географии до химии и физики. Начиная с XVIII в., университеты как universitas litterarum становятся центрами интеллектуальной жизни, в которых культивируется процесс получения и осуществления трансляции всего корпуса теоретического знания. В XIX в. в университетских программах появляются естественные науки. На протяжении XIX - XX вв. с увеличением роли фундаментального научного знания рос и общественный престиж университетов как центров научного образования и фундаментальных исследований.

Современная система высшего образования сложилась в странах Запада после второй мировой войны в результате беспрецедентного по своим масштабам и целенаправленного реформирования национальных образовательных систем в ответ на новые социальные запросы эпохи. Среди них можно выделить три основные группы взаимозависимых факторов - политические; факторы, обусловленные развернувшейся научно-технической революцией; экономические.

В результате разработки более эффективных методов организации и управления вузами, действующими в рыночных условиях, наиболее конкурентоспособными на рынке образовательных услуг оказались объединения и ассоциации различных уровней и направлений.

Организация университетского образования в каждой стране несет на себе отпечаток исторических особенностей и национальных традиций, поэтому, по мнению автора, необходимо критически относиться к чужому опыту. К тому же, Россия обладает высоким уровнем образования, что является одним из немногих факторов, позволяющих ей находиться среди ведущих государств мира. Но страна меняется и с ней должна меняться система образования, которая, несмотря на свое высокое предназначение, испытывает кризис: все более углубляется диспропорция между потенциалами человеческой культуры, достижениями общества и культурой масс; никогда еще человечество не использовало со столь низким коэффициентом полезного действия свои мощные ресурсы, научные открытия, новые технологии, информационные системы; все более ощутим разрыв между достижениями, профессиональным мастерством отдельных выдающихся личностей и деятельностью основной массы работников; специалисты замыкаются в своем предмете, коммуникации между ними нарушены, что может стать препятствием для распространения их достижений.

Современные проблемы высшей школы, обостренные и ярко высветленные в России в силу трудностей перехода страны к иному общественному устройству, тем не менее, по своей сути не являются уникальными национальными проблемами и должны рассматриваться в общемировом контексте трансформирования институциональных основ образования в условиях информационного общества и глобализации политики и экономики.

При модернизации высшего образования необходимо выделить вопросы, которые в ближайшее время будут иметь основополагающее значение: диверсификация, гибкость, способность предвидеть, перестройка и расширение его границ с тем, чтобы полностью вписаться в принципиально новую систему образования, адекватную реалиям нового века, к основным принципам эффективного функционирования которой можно отнести: опережающее обучение, гуманизацию, непрерывное образование.

Становление и развитие цивилизованного федерализма являются основной государственной региональной политики для всех органов власти, регулирования их отношений во всех сферах общественной жизни. Региональная политика в области образования - это лишь часть общей государственной региональной политики Российской Федерации. Сущность ее заключается в переходе от отраслевого к преимущественно региональному развитию систем профессионального образования и науки, созданию на основе разграничения предметов ведения и полномочий совместной федерально-региональной системы управления вузами, ссузами, учреждениями начального профессионального образования, наукой и научно-техническим развитием в регионах. Регион как социум должен обрести способность реализовывать высокий уровень самообеспечения научными и образовательными услугами в системе единого образовательно-

го пространства страны, способность интеграции в мировое образовательное пространство с сохранением самобытности социокультурных составляющих регионального характера.

В определении оснований региональной политики в области профессионального образования важнейшей составляющей по-прежнему является перспективная потребность в специалистах реформируемого народно-хозяйственного комплекса. Отдельной задачей в подготовке специалистов является проблема подготовки кадров из числа коренных жителей региона. Структуры высшего образования в регионах разветвлены и многообразны. Кроме самостоятельных вузов работают десятки подразделений из разных регионов России, которые не ориентированы на потребности региона, не имеют собственной материальной базы, не ведут научно-исследовательскую работу, не могут обеспечить требуемого качества подготовки специалистов. Отсюда возникает проблема формирования и эффективного функционирования крупных региональных университетов, решающих проблемы регионального социума (речь идет не об организационно-правовой форме, а о территориальном расположении). И в этом смысле он становится узловым центром реального научно-образовательного и культурного пространства. Все внутренние проблемы этого пространства, позитивные и негативные, являются предметом исследований и включаются в образовательные программы через вузовский и региональный компоненты учебных планов. Данная задача требует выстраивания и выбора наиболее эффективных и действенных способов интеграции, которые в наибольшей степени отвечают уровню отношений собственности, особенностям региона и конкретным организационно-экономическим условиям деятельности вуза.

Решение поставленной проблемы требует существенных преобразований инфраструктуры вуза для привлечения инвестиций и стимулирования механизмов саморазвития всех подразделений университета и должно рассматриваться по трем направлениям: макросоциум — региональное образовательное пространство вуза; микросоциум — инфраструктура учебного заведения; миллिसоциум — социально-психологические характеристики преподавательского корпуса, отражающие готовность работать на рыночных условиях.

Развернувшаяся дискуссия по поводу наиболее эффективных организационных форм российских вузов страдает, как представляется, односторонностью и отсутствием должного теоретического обоснования позиций оппонентов. Правительство Российской Федерации предлагает присоединить к региональным классическим университетам на правах его структурных подразделений местные образовательные учреждения различных типов, а также научно-исследовательские, социальные и другие учреждения, так или иначе связанные с образованием, т.е. провести глубокую вертикальную и горизонтальную интеграцию в рамках одного юридического

лица, назвав его университетским комплексом. С другой стороны, Союз ректоров российских вузов ( Грызлов В.И., Кудрявцев Н.Н., Садовничий В.А., И.Б. Федоров и др.) полагает, что реформа образования должна проводиться посредством создания на базе ведущих университетов новых общественных образований - университетских округов, охватывающих своим влиянием крупные экономические районы России.

Сложившаяся и остающаяся неизменной в течение десятилетий традиционная структура вуза: «ректорат - факультет - кафедра» и сейчас решает задачи профессионального образования. Между тем, она оказывается недостаточно гибкой для решения новых задач образования в междисциплинарном проблемном поле, в организации НИР на стыке специальностей и направлений, в формировании крупных инвестиционных программ. Учитывая, что современные предприятия, борющиеся за лидерство на рынках товаров и услуг, непрерывно совершенствуют и диверсифицируют свою организационную структуру в поисках эффективных решений. Вузы также должны отказаться от управленческого консерватизма. Поэтому, первоочередной задачей является проблема разработки инновационных методов управления университета, отвечающих реалиям экономических и социальных условий.

В работе не рассматриваются такие мировые гранды высшего образования, как Московский государственный университет им М.В. Ломоносова, которому в 1992 г. Указом Президента Российской Федерации предоставлен статус самоуправяемого государственного высшего учебного заведения России или С-Петербургский государственный университет. Так как в работе речь идет о функционировании университета на территории региона, автору представлялось важным проанализировать наиболее значимые примеры инновационной деятельности вузов в регионах России. Обсуждаемая проблема касается, в первую очередь, крупных региональных государственных университетов, имеющих традиции многопрофильного научного и педагогического развития, фундаментального образования, воспроизводства научных и педагогических кадров и бывших долгое время основным поставщиком образовательных услуг на территориях размещения. Составляя фундамент российского образования, они первые столкнулись с проблемой системной нехватки государственных средств финансирования. Саморазвивающиеся вузы уже осваивают принципы инновационного менеджмента, вводя в университетскую структуру «неклассические» образовательные подразделения (создание «надкафедральных» и «надфакультетских» оргструктур). Завершается организация университетского холдинга — Северного медицинского университетского округа (г. Архангельск), в состав которого входят все медицинские вузы и колледжи Архангельской, Вологодской, Мурманской областей. Создан Белгородский университетский комплекс, объединяющий более четырех десятков учебных заведений - вузов, колледжей, гимназий. Организуются консорциумы

вузов, наукограды (МФТИ). В январе 2004 г. по инициативе ректора Тюменского государственного университета Г. Шафранова-Кудева создана ассоциация «Тюменский региональный научно-образовательный комплекс», включающий в себя шесть вузов гуманитарного профиля Тюменской и Курганской областей. Есть ряд других подобных примеров.

Отсюда видно, что российские вузы находятся в поиске оптимальных для себя форм и структур управления. В работе рассмотрено девять возможных организационно-правовых форм вузов по мере возрастания уровня отношений собственности и интеграции: государственное образовательное учреждение закрытого типа без права заниматься внебюджетной деятельностью и финансируемое исключительно из федерального бюджета; государственное образовательное учреждение, имеющее право заниматься внебюджетной деятельностью и полномочия по делегированию прав юридического лица своим структурным подразделениям; некоммерческая образовательная организация, имеющая собственное имущество, экономический интерес в отведенной ей сфере образования и все возможности для автономного хозяйствования; коммерческая образовательная организация, основной целью которой является получение прибыли оказания платных образовательных услуг; университетский комплекс - университет (единое юридическое лицо), состоящий из различных образовательных, научных, конструкторских, производственных и иных структурных подразделений; университетский комплекс - объединение образовательных, научных, конструкторских, инновационных и иных учреждений и организаций различных форм собственности, сохраняющих свою самостоятельность и образовавших ассоциацию (союз) с правами юридических лиц; университетский образовательный округ (ассоциация, союз) без прав юридического лица, объединяющий образовательные учреждения и организации независимо от форм собственности и реализующих образовательные программы разных уровней; стратегический альянс ряда организаций образовательной и иных сфер для решения отдельных крупных образовательных, научных, инновационных задач; сетевые и виртуальные структуры, создаваемые вузами для удовлетворения спроса на конкретные образовательные услуги и научные работы.

Автор считает, что «мягкие» формы интеграции, связанные с формированием корпораций - ассоциаций, союзов, консорциумов, конгломератов, стратегических альянсов и т.д., являются более привлекательными для вузов, поскольку не приводят к потере самостоятельности входящих в университетский округ структур. Их отличает стремление участников к добровольному и целенаправленному сотрудничеству, использование преимуществ централизации и децентрализации управления, «промежуточное место между полностью университетским комплексом и взаимодействием независимых организаций на двусторонней контрактной основе».

Модернизация отечественных университетов требует выработки идеологии развития, успешная разработка которой невозможна без анализа ценностных ориентиров образования, без рассмотрения их в системной связи реформирования общества и реформирования образования и, прежде всего - без выбора «места и миссии университета в культуре и социальной структуре нового столетия». Свой взгляд на предназначение университета, его миссии отразили в своих работах В.И. Бакштановский, Г.С. Батыгин, Дж.Г. Ньюмен, Х.Ортега-и-Гассет, Ю.В. Согомонов, К. Ясперс и др.

Можно дискутировать о том, какой должна быть миссия регионально-го университета: служить человеку и обществу, формировать будущее и способствовать поиску путей к лучшему будущему для общества и человека, активно участвовать в решении крупных проблем мирового, регионального и местного масштабов, содействовать устойчивому развитию общества, формировать ответственных, просвещенных и активных граждан, учить учиться и учить предприимчивости, сохранять и укреплять культурную самобытность, способствовать распространению непрерывного образования для всех и быть его существенной частью. По представлению автора, миссия современного вуза может быть интегрирующей предложенные варианты и сформулирована следующим образом - обеспечить качественное высшее образование по лицензированным направлениям и специальностям на базе прогрессивных технологий обучения, привлечения высококвалифицированного профессорско-преподавательского состава, современных технических средств и с учетом индивидуальных потребностей и способностей студентов.

Выявленные тенденции развития системы высшего образования, детерминированные трансформацией социальных, экономических, политических, институциональных условий функционирования последней посредством принципов социальной диагностики (научность, объективность, сравнимость), позволили автору предложить стратегические направления развития регионального университета.

Автор исследует университет — объект управления с позиций системного подхода как структурно-ценностное единство.

Университеты отличаются различными типами внутренней управленческой структуры. В основу решения задачи выбора оптимальной системы управления автором был положен системный анализ, позволивший реализовать разработку метода содержательного и формального системного описания объектов управления, построение системной теории и практических методов управления этими объектами. Каждая система управления имеет свою специфику в зависимости от предъявляемых к ней требований, которые организационно во многом зависят от ее характера и свойств. В соответствии с проведенным анализом систем управления крупный региональный университет представляет собой сложную открытую систему, открытость которой возрастает в условиях рынка, т.к. отказ

от директивных принципов заставляет вуз функционировать в условиях с большей долей неопределенности и расширять границы своей деятельности, где наибольшую долю риска создают экзогенные (внешние) факторы в силу их слабой управляемости.

Открытость образовательной системы в свою очередь вызывает необходимость защиты от проявления нестабильности внешней среды, которую автор видит в создании системы мониторинга за ее факторами, которая должна сканировать любые угрозы, создаваемые экзогенными факторами; обязательным элементом анализа системы управления вузом является и диагностика состояния внутренней среды университета, представленной ресурсным и функциональным блоками, значение которой возрастает в связи с усложнением организационной структуры управления в процессе перехода вуза на корпоративные принципы.

Именно на этом этапе, по мнению автора, необходимым является установление оптимального соотношения между степенью централизации и децентрализации управления, выбор которого во многом зависит от целей совершенствования организационной структуры управления, стратегии деятельности вуза и во многом определяется конкретными организационно-экономическими условиями его функционирования.

Приобретение университетом статуса научно-образовательной корпорации предъявляет и новые требования к системе управления им и, прежде всего, в области формирования структуры управления с такими характеристиками, которые в будущем обеспечат реализацию организационных изменений и позволят не только адаптироваться вузу к внешней среде, но и формировать собственную, прежде всего региональную среду, соответствующие схемы институционального воспроизводства. Диссертант обобщил и систематизировал выдвигаемые различными авторами (Глуховым В.В., Егоршиным А.П., Кузьминой Н.В., Мильнером Б.З. и др.) требования к системам управления высших учебных заведений и определил, что для университета как научно-образовательной корпорации наиболее актуальны такие как: эффективность системы управления; высокая надежность системы управления; достижение гибкости системы управления; способность к адаптации (тесно связана с предыдущим требованием); необходимость достижения безопасности системы управления; высокое качество реализации отдельных функций, связанных с управлением вуза (анализа, планирования, координации, учета, контроля и т.п.); рациональность организационной структуры управления университетом.

Все перечисленные требования к системе управления вуза имеют практически одну цель - обеспечение максимальной эффективности выполнения управленческих функций. При этом может быть использован ряд критериев и показателей, характеризующих социальный, экономический и организационный эффект.

Во второй главе «Социальные детерминанты модернизации структуры управления регионального университета» диссертант анализирует научно-образовательное пространство региона, выявляет основные тенденции и направления развития высших учебных заведений Тюменской области, обосновывает необходимость и целесообразность инноваций в системе управления региональным университетом на примере Тюменского государственного нефтегазового университета (ТюмГНГУ), предлагает модель и механизм организации системы управления ТюмГНГУ как корпорации научно-образовательных субъектов.

Тюменская область, состоящая из трех субъектов Федерации, является одним из наиболее развитых в экономическом отношении административно-территориальных образований РФ, а интенсификация нефтегазодобычи, нефтехимии, энергетики оказывает и будет продолжать оказывать доминирующее влияние на развитие экономики страны в целом. Будучи базовым топливно-энергетическим комплексом страны и относительно благополучной по финансовым и кадровым резервам территорией, обладая научно-производственной базой, высококвалифицированными техническими, научными и педагогическими кадрами, область имеет необходимые условия для того, чтобы обеспечить инновационное развитие производства, экономический рост на основе научно-технического прогресса и интеллектуализации основных факторов производства.

Формирование образовательной подсистемы области проходило под влиянием многих факторов: достаточно быстрого экономического развития области в последние десятилетия, существенно более высокого, по сравнению с большинством других регионов, уровня доходов предприятий и покупательной способности населения, положительных демографических тенденций и урбанизационных процессов. Все это вызвало интенсивное развитие рынка образовательных услуг, регион стал местом, где за право заниматься образовательной деятельностью конкурируют, кроме тюменских высших учебных заведений, столичные и другие престижные вузы страны. В настоящее время образовательное пространство Тюменской области в части профессиональной подготовки включает 21 вуз, имеющих 53 филиала, а также 37 филиалов, представляющих высшие учебные заведения других субъектов Федерации, 48 средних специальных учебных заведений и 68 учреждений дневного начального профессионального образования.

Для адекватной оценки влияния факторов внешней среды на развитие вузов автором проведен PEST-анализ тенденций на макро-(общероссийском), мезо-(региональном) уровнях. К ключевым блокам, которые были взяты за основу при реализации процедуры PEST-анализа, были отнесены следующие группы факторов: политические; экономические; социальные; технологические. Обобщенные результаты анализа дают основание сделать вывод об относительно благоприятном совокупном влиянии

рассматриваемых групп факторов на деятельность вузов. А такие показатели Тюменской области, как спрос специалистов с высшим образованием, который в три раза выше, чем в РФ, более высокий темп роста объемов производства, относительно высокая средняя зарплата - 9 013,6 руб. по сравнению с 3 053,5 руб. по РФ, естественный прирост населения, составляющий за счет «молодых» северных городов 1,3 чел./тыс. населения, а по Ямало-Ненецкому автономному округу 6,4 чел./тыс. населения, по сравнению со спадом в 6,9 чел./тыс. населения по РФ, позволяют заключить, что во всей рассматриваемой системе факторов, определяющих будущее развитие вузов региона, ключевыми являются регионально-отраслевые факторы.

Оценивая научно-образовательное пространство Тюменской области по результирующим показателям деятельности государственных высших учебных заведений с помощью матрицы Бостонской консультационной группы, представленной на рис. 1, автор данного диссертационного исследования заключает, что Тюменский государственный нефтегазовый университет в научно-образовательном пространстве Тюменского региона

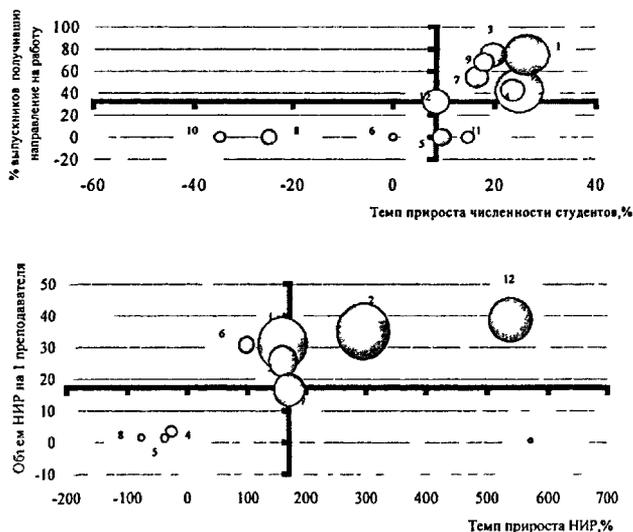


Рис. 1. Характеристика научно-образовательного пространства Тюменской области

**Условные обозначения:**

- 1-ТюмГНГУ, 2-ТюмГУ, 3 -ТюмГАСА, 4 - ТГСХА, 5 -ТГМА, 6 - ТМИЭиП, 7 ТобГПИ, 8 - НижГПИ, 9 - ИГПИ, 10 - СурГПИ, 11 - ТГИИК, 12 - СурГУ

занимает высокие, а по некоторым параметрам, таким, как рост численности числа студентов, трудоустройство выпускников, численность профессорско-преподавательского состава, и лидирующие позиции.

Проведенный диссертантом анализ сорокалетней деятельности ТюмГНГУ свидетельствует как о постоянном количественном росте подготавливаемых специалистов, так и качественном совершенствовании научно-образовательных процессов, что выражается в увеличении масштабов деятельности и расширении территориальных границ:

- контингент студентов в 2003 г. составил 36374 человек, обучающихся на 63 кафедрах по 61 специальности и 13 направлениям;

- в филиалах идет процесс планомерного перехода на очную форму обучения там, где создаются необходимые условия. Контингент студентов в филиалах по всем формам обучения неуклонно растет. Так, в 1997 г. он составлял 3994 человек, в 2003 г. - 11278. Резко увеличивается численность студентов, обучающихся по сокращенной программе. За последние пять лет она возросла в 6,6 раза. В ближайшие годы эта тенденция будет сохраняться, т.к. связана с карьерным ростом уже работающих специалистов;

- постоянно расширяется спектр специальностей и направлений, по которым ведется подготовка студентов. Помимо традиционного технического профиля в последние 5-7 лет существенное развитие получил социальный срез обучения;

- осуществляется подготовка, повышение квалификации и переподготовка специалистов производств. В 1967 г. были организованы отраслевые курсы повышения квалификации, в 1988 г. организуется факультет повышения квалификации - первое хозрасчетное подразделение вуза, который в 1996 г. был реорганизован в Институт повышения квалификации и переподготовки кадров. Были разработаны программы обучения для потенциальных предприятий-заказчиков, число которых увеличилось с 13 в 1997 г. до 281 в 2003 г.;

- в аспирантуре и докторантуре университета по 30 специальностям обучается более 300 соискателей ученых степеней кандидатов и докторов наук. При университете открыто 8 диссертационных советов по защите докторских и кандидатских диссертаций.

Таким образом, ТюмГНГУ - это эффективно функционирующий вуз, удовлетворяющий потребности регионального социума в образовательных услугах с использованием новейших образовательных и информационных технологий, осуществляющий разработки инновационных проектов по обеспечению научно-технического и экономического развития нефтегазового сектора страны.

Результаты исследований показали, что ТюмГНГУ - крупная централизованная система, имеющая линейно-функциональную организационную структуру управления с элементами дивизионального типа, сформир-

рованными по региональному принципу, имеющая высокую степень централизации функций, которая в настоящее время, как показала количественная оценка организационной структуры управления (ОСУ), составляет свыше 70%. Структура характеризуется преимущественно вертикальными связями между элементами. Оценка характера коммуникации свидетельствует о сложностях в обмене информацией между структурными подразделениями университета, что подтверждается большой длительностью ее прохождения. Ряд недостатков характерен функциональному построению ОСУ: дублирование управленческих функций, высокой трудоемкостью их выполнения, несоответствие прав и обязанностей и т.п.

С целью оценки эффективности существующей системы управления диссертант провел анкетирование руководителей вуза и их подчиненных, занятых на различных уровнях управления (высшем - ректорат, среднем - факультеты и низшем - кафедры, отделы, лаборатории).

Опросу было подвергнуто 50 респондентов, из которых - 10 % занято на высшем уровне управления, 20 % - на среднем и 70 % - на низшем. Стаж работы в вузе опрошиваемых находится в интервале от 12 до 38 лет. Анкета включала 13 вопросов, касающихся различных сторон деятельности вуза.

Результаты опроса показали, что ни один из респондентов вне зависимости от того, какую должность он занимает, не смог охарактеризовать действующую систему управления вузом как полностью эффективную. Из общего количества опрошенных 44% отметили достаточную эффективность системы, а 56% указали на ее малую эффективность. Следует отметить тот факт, что на малую эффективность действующей системы управления обращают внимание 62,9 % опрошенных, занимающих должность заведующих кафедрами, что является настораживающим фактором, так как именно на уровне кафедр принимается большинство оперативных (текущих) управленческих решений.

Просчеты в организации управления 90% опрошенных связали с качеством подготовки специалистов в вузе. По мнению большинства, неэффективное управление приводит к снижению качества обучения (хотя связь между этими параметрами не всегда проявляется явно, а может быть опосредованной, косвенной).

Анализ внешней и внутренней среды вуза, послуживший основой для дальнейшего SWOT - анализа ТюмГНГУ с целью обоснования выбора его стратегии, дал возможность диссертанту заключить, что вузу целесообразно использовать комбинированную стратегию развития - стратегию интегрированного роста с учебными заведениями среднего специального образования, НИИ, другими образовательными структурами, стратегию диверсифицированного роста за счет развития новых видов деятельности.

Все это вызывает необходимость модернизации структуры управления вуза, что особенно важно при дальнейшей «сетезации» (разрастание чис-

ла филиалов и относительно самостоятельных структурных подразделений) и «корпоратизации» деятельности вуза на принципах вертикальной интеграции.

Автором разработана инновационная модель системы управления ТюмГНГУ, укрупненная схема которой представлена на рисунке 2. Модель предполагает формирование учебно-научной корпорации ТюмГНГУ интеграцией университета с другими учебными и научными заведениями города и региона и путем постоянного достраивания уже сформировавшейся структуры университетского комплекса, создания новых учебных, научных, инновационных, обслуживающих и других структур и подразделений, обеспечивающих все большую самостоятельность и эффективность работы всего университета, для удовлетворения основных потребностей в образовательных, научных и других услугах регионального социума.

В предлагаемой модели произведено четкое разделение функций по уровням управления. На высшем уровне - Президент-ректор, Ученый совет и Попечительский совет - принимаются и решаются концептуальные задачи. Стратегические задачи управления по основным четырем направлениям деятельности вуза решаются на уровне вице-президентов — первых проректоров. Введение наименований «президент», «вице-президент» подчеркивает стратегическую важность данных должностей. Разработка путей реализации стратегических задач развития университета решают управления по направлениям деятельности.

Разработка тактических программ развития и планов деятельности передается на уровень институтов (филиалов), а оперативное управление, конкретные мероприятия и шаги по направлениям функциональной деятельности становятся задачей кафедр, соответствующих функциональных подразделений. Модель обеспечивает разделение управления по уровням образования: послевузовское профессиональное образование, высшее профессиональное образование, среднее профессиональное образование, общее начальное профессиональное образование; предполагает децентрализацию управления, делегирование структурам значительных прав, вплоть до юридической самостоятельности.

Новая роль университета как региональной научно-образовательной корпорации, действующей в новых экономических условиях, по мнению Х. Гинкеля из университета ООН: «Требует полностью переосмыслить внутреннюю организационную структуру университета. Старая модель факультетов и департаментов не применима в новых условиях».

Автор исключает из модели факультет как структурную единицу. В головном вузе на базе учебных корпусов создаются учебные институты, в составе расположенных в них факультетов (образовалась структура: институт-кафедры). Но это должно быть не механической сменой вывески, а создание в отдельном корпусе единого организма из студентов и кафедр

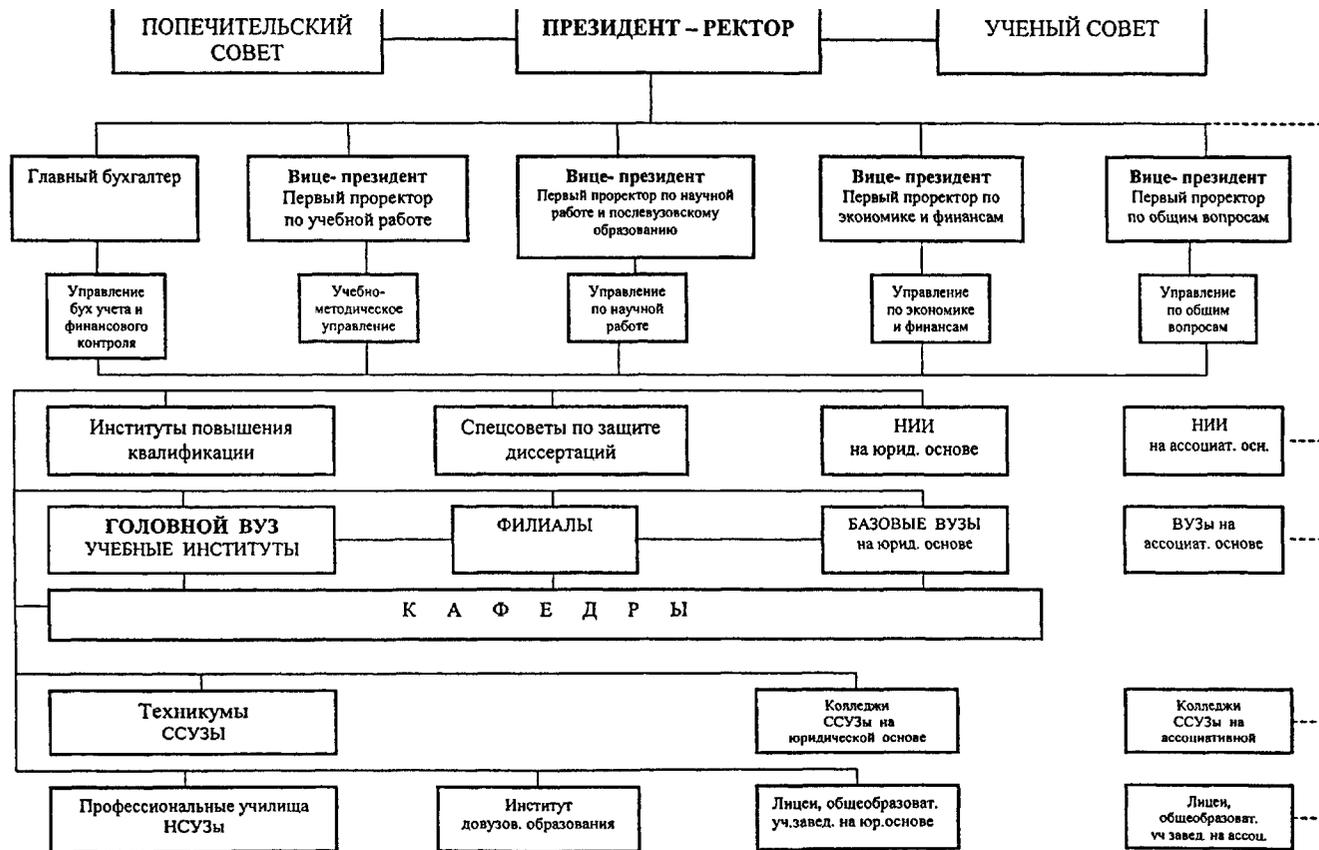


Рис.2. Модель структуры управления корпорации - ТюмГНГУ

разных специальностей как технического, так и гуманитарного профиля, единой крепкой материальной базы, единого хозяйственного механизма обслуживания, что позволит диверсифицировать деятельность института, создать новые необходимые подразделения и службы. Создание базовых институтов будет иметь определенный социальный эффект как для города в целом, так и для студентов и преподавателей. Современное законодательство не разрешает университету как юридическому лицу иметь в своем составе других юридических лиц. Поэтому в модели предусмотрено построение корпорации через договорные отношения — включение структур на ассоциативной основе.

Новая модель университета как научно-образовательной корпорации предполагает в качестве основных системных характеристик открытость и многоступенчатость структуры, включение в структуру университета или организацию в нем гимназий, лицеев для целенаправленной подготовки одаренных школьников, колледжей с программами бакалавров по направлениям подготовки в университете, центров повышения квалификации специалистов, научно-исследовательских организаций, интернет-центров, библиотечно-информационных центров. Через такие структуры университет будет иметь возможность оказывать влияние на всю систему образования региона, быть стандартом высокого качества для различных ступеней и организационных форм региональной образовательной системы.

Предложенная модель управления регионального университета рассчитана на перспективу. Автор считает целесообразным поэтапное внедрение этой модели в жизнедеятельность университета и представляет механизм поэтапной реализации

На первом этапе (2001 — 2003 гг.) предлагается формирование стратегического блока управления: Президент, вице-президенты; создание на базе факультетов в головном вузе учебно-научных институтов по корпусам, с приданием им хозяйственной, экономической и частичной юридической самостоятельности; организация на базе стационарных филиалов институтов; расширение сети филиалов в регионе.

На втором этапе (2004 - 2007 гг.) - включение в состав корпорации образовательных учреждений (по профилю университета), отраслевых научных институтов как на юридической, так и на ассоциативной основе, организация функционирования институтов ТюмГНГУ в городах области как базовых для близлежащих филиалов, открытие или включение в состав ТюмГНГУ лицеев, гимназий, колледжей.

На третьем этапе (2008 - 2010 гг.) - интеграция с вузами и ссузами региона, академическими научными институтами СО РАН, профильными НИИ и проектными организациями; преобразование институтов головного вуза в академии по профилю; продолжение развития сети филиалов в регионе.

Как отмечалось, первый этап внедрения данной модели уже реализован. Автор считает важным оценить эффективность произведенных преобразований в системе управления, для чего был проведен экспертный опрос методом анкетирования, в ходе которого было опрошено 40 экспертов. В состав экспертов вошли проректора, директора институтов и филиалов, заведующие кафедрами, имеющие различный стаж работы в высшем учебном заведении. Продолжительность наименьшего стажа составляет 7 лет, а наибольшего - 40 лет работы в вузе. Это позволяет сделать вывод о достаточном практическом опыте экспертов, участвующих в исследовании.

В результате опроса экспертов определено: 75 % экспертов оценили переход на корпоративную систему управления положительно, 5 % экспертов считают, что бывшая система управления была более рациональной, а еще 20 % отметили, что в переходе на корпоративную структуру управления имеются лишь отдельные положительные моменты. При этом руководители высшего уровня управления оценивают переход абсолютно положительно. В то же самое время заведующие кафедрами не столь единодушны в своем мнении: 8,3% считают, что бывшая система управления университетом была более рациональной, 33% отмечают, что в новой системе имеются отдельные положительные моменты.

1. Оперативность управленческих решений: большинство опрошенных (65%) считают, что повысилась. Наиболее высоко оперативность оценивают директора институтов и филиалов — 83,3%. Произшедшая децентрализация управления позволяет директорам самостоятельно принимать большую часть решений, связанных с оперативным управлением, поэтому они более всех оценили преимущества перехода на новую структуру управления.

2. Принцип единоначалия: все проректора отметили полное соблюдение принципа единоначалия. Из директоров институтов и филиалов, вошедших в число экспертов, 66,7% считают соблюдение принципа единоначалия достаточно жестким, а 33,3% заметили, что он периодически нарушается. 75% заведующих кафедрами определили, что единоначалие в новой структуре соблюдается, но 16,7% считают, что принцип единоначалия не соблюдается и 8,3 % , что он периодически нарушается. Чем ниже уровень управления, тем длиннее цепь команд, тем очевиднее проявление дублирования некоторых управленческих функций.

В целом по ответам экспертов можно заключить о соблюдении принципа единоначалия в новой структуре управления, но необходимо в дальнейшем определить, на каком этапе происходит его нарушение.

3. Оценка изменения основных характеристик, влияющих на эффективность работы системы управления в связи с переходом университета на корпоративную структуру, представлена в табл. 1.

Наиболее существенно, по мнению экспертов, изменились такие

характеристики системы управления, как быстрота реагирования, гибкость и адаптивность, представленные на рис. 3.

100% опрошенных проректоров и 66,7% директоров институтов отметили существенное повышение оперативности (быстроты реагирования). Еще более высокую оценку экспертов получили гибкость и адаптивность структуры управления, 100% проректоров и 83,3% директоров отметили их существенное улучшение. Заведующие кафедрами считают, что изменения произошли, но значительная часть опрошенных (33,3%) оценили эти изменения как незначительные.

Мнение экспертов об изменении названных выше характеристик в зависимости от опыта, приобретенного в вузе, не имеет большого расхождения (60-62,5% в группах до 15 лет и от 16 до 25 лет стажа и 75% в группе экспертов со стажем от 26 до 35 лет).

Таблица 1.

**Изменение характеристик системы управления после перехода на корпоративную структуру управления (в % от числа опрошенных)**

Вариант ответа	Должность			Стаж работы в вузе			
	Проректор	Директор	Зав. кафедрой	До 15 лет	От 16 до 25 лет	От 26 до 35 лет	Свыше 35
<b>1. Оперативность, быстрота реагирования:</b>							
- не меняется	-	-	25,0	-	12,5	25,0	33,3
- меняется незначительно	-	33,36	33,3	40,0	37,5	-	66,7
- меняется существенно	100,0	6,7	41,7	60,0	62,5	75,5	-
<b>2. Гибкость:</b>							
- не меняется	-	-	16,7	-	25,0	-	33,3
- меняется незначительно	-	16,7	33,3	40,0	25,0	25,0	33,3
- меняется существенно	100,0	83,3	50,0	60,0	50,0	75,0	33,3
<b>3. Экономичность:</b>							
- не меняется	50,0	-	33,3	-	25,0	50,0	33,3
- меняется незначительно	50,0	33,3	41,7	60,0	37,5	25,0	33,3
- меняется существенно	-	66,7	25,0	40,0	37,5	25,0	33,3
<b>4. Целенаправленность:</b>							
- не меняется	50,0	50,0	33,3	40,0	37,5	50,0	33,3
- меняется незначительно	50,0	16,7	50,0	40,0	50,0	50,0	-
- меняется существенно	-	33,3	16,7	20,0	12,5	-	66,7
<b>5. Функциональность:</b>							
- не меняется	-	-	16,7	-	12,5	25,0	-
- меняется незначительно	50,0	50,0	41,7	60,0	37,5	25,0	66,7

- меняется существенно	50,0	50,0	41,7	40,0	50,0	50,0	33,3
<b>6. Адаптивность:</b>							
- не меняется	-	-	25,0	-	12,5	25,0	33,3
- меняется незначительно	-	16,7	33,3	40,0	25	-	33,3
- меняется существенно	100,0	83,3	41,7	60,0	62,5	75,0	33,3

Экономичность и целенаправленность системы управления, по мнению большинства экспертов, меняются незначительно.

4. Размер управленческих расходов в расчете на одного студента. Наиболее пессимистичны в этом вопросе заведующие кафедрами, 41,7% сочли, что переход на новую структуру управления приведет к росту управленческих расходов. При этом 100% проректоров надеются, что изменения не приведут к существенному росту затрат на управленческий аппарат. Их точку зрения разделяют 83,3% директоров.

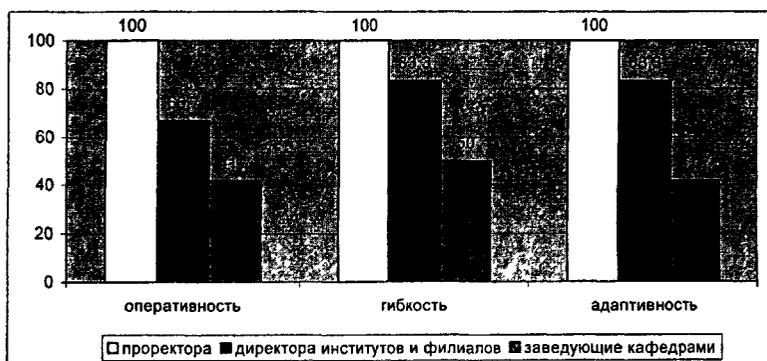


Рис.3. Оценка эффективности основных характеристик системы управления

Проанализировав мнение всех экспертов по этому вопросу, можно сделать вывод, что в расчете на одного студента изменение управленческих расходов будет несущественным.

Очень единодушны были эксперты в вопросе определения степени финансовой самостоятельности подразделений, входящих в состав корпоративной структуры университета, 100% проректоров и заведующих кафедрами ответили, что вопросы расходования финансовых средств должны быть частично децентрализованы. И 16,7% директоров хотели бы решать все финансовые вопросы самостоятельно.

5. Влияние модернизации управления на основные направления деятельности университета. На учебную деятельность, по мнению большин-

ства экспертов, переход на новую структуру управления скажется позитивно. Так считают 100% проректоров и 66,7% директоров институтов и филиалов. 50% заведующих кафедрами оценили влияние новой структуры управления на учебную деятельность удовлетворительно, 8,3% - видят негативные последствия этого перехода на процесс обучения.

Довузовская деятельность университета в связи с переходом на корпоративную структуру, по мнению большинства экспертов, изменится в лучшую сторону. Выделение в структуре вуза специального подразделения, занимающегося вопросами профориентации, подготовки абитуриентов к поступлению в университет и их адаптации к условиям учебы в вузе, позитивно оценили 50% проректоров, 66,7% директоров институтов и 58,3% заведующих кафедрами.

Абсолютное большинство проректоров посчитали позитивным влияние перехода на корпоративную структуру управления на трудоустройство выпускников. 83,3% директоров и 91,7% заведующих кафедрами оценили это влияние как удовлетворительное. Автору представляется такая оценка ситуации реальной, т.к. кардинально изменить ситуацию с трудоустройством выпускников и после проведенных изменений в структуре управления будет достаточно сложно.

Особенно положительным будет влияние корпоративной структуры управления, по мнению опрошенных экспертов, на такие направления деятельности вуза, как хозяйственное, финансовое и организационно управленческое. 100% проректоров считают, что новая структура управления повысит эффективность работы университета по этим направлениям. 50% директоров и 75% заведующих кафедрами позитивно оценивают изменения в хозяйственной деятельности университета. 66,7% и 58,3% соответственно, оценивают позитивно финансовое направление работы. Организацией управленческой деятельности более довольны директора институтов, чем заведующие кафедрами (83,3% директоров оценили позитивно перемены в организационно-управленческой работе против 50% заведующих).

Одним из наиболее значимых направлений в деятельности университета является воспитательная работа. Очень важно, что эксперты оценили оказываемое влияние на это направление деятельности большей частью позитивно (50% проректоров и зав. кафедрами плюс 66,7% директоров институтов и филиалов). Только 8,3% заведующих кафедрами считают, что переход на другую организационную структуру может оказать негативное влияние на воспитательную работу.

Анализ проведенного исследования показывает тенденцию на повышение эффективности деятельности системы управления университета.

Достоверность результатов диссертационных исследований обеспечилась применением апробированных методик и инструментария, репрезентативностью выборки для проведения опросов.

Реализация предложенной модели, по мнению автора:

- повысит уровень самостоятельности субъектов корпорации, с приданием им соответствующего уровня ответственности;
- придаст стимулы для поиска наиболее эффективных способов привлечения инвестиций и использования средств;
- повысит оперативность принятия управленческих решений;
- обеспечит более гибкую реакцию на потребности региона в образовательных и научных услугах.

В заключении подводятся итоги исследования, формулируются основные выводы и положения. Основное содержание диссертационного исследования отражено в следующих публикациях:

1. Кабеева Н.В, Спасибов В.М. Высшее образование и нефтяной бизнес - перспективы взаимодействия //Глобальные социально-экономические тенденции в 21 веке и проблемы высшей школы: Тез. докл. методологического семинара - Тюмень, Вектор Бук, 2002. - 0,2 п.л./ 0,1 п.л.
2. Кабеева Н.В, Спасибов В.М. О Российском опыте глобализации образования // Глобальные социально- экономические тенденции в 21 веке и проблемы высшей школы: Тез. докл. методико-методологического семинара - Тюмень, Вектор Бук, 2002.- 0,2 п.л./0,1 п.л.
3. Кабеева Н.В, Спасибов В.М. Концепция развития «становящегося» университета на примере ТюмГНГУ // Вузовская наука: теоретико-методологические проблемы подготовки специалистов в области экономики, менеджмента и права: Материалы Международного научного семинара - Тюмень, Вектор Бук, 2003. - 0,3 п.л. /0,2 п.л.
4. Кабеева Н.В. Университет как ассоциация научно-образовательных учреждений // Вузовская наука: теоретико-методологические проблемы подготовки специалистов в области экономики, менеджмента и права: Материалы Всероссийского научного семинара - Тюмень, Вектор Бук, 2003. - 0,5 п.л.
5. Кабеева Н.В. Управленческое образование - форма развития современного высшего образования // Вузовская наука: теоретико-методологические проблемы подготовки специалистов в области экономики, менеджмента и права: Тез. докл. Всероссийского научного семинара - Тюмень, Вектор Бук, 2003. - 0,1 п.л.
6. Кабеева Н.В, Спасибов В.М. Доступность образования - веление времени, пути решения // Вузовская наука: теоретико-методологические проблемы подготовки специалистов в области экономики, менеджмента и права: Тез. докл. Всероссийского научного семинара - Тюмень, Вектор Бук, 2003. - 0,2 п.л./0,1 п.л. ,
7. Кабеева Н.В, Спасибов В.М. Пути решения доступности образования // Вузовская наука: теоретико-методологические проблемы подготовки специалистов в области экономики, менеджмента и права: Материалы Международного научного семинара - Тюмень, Вектор Бук, 2003. - 0,3 п.л. /0,2 п.л.

8. Кабеева Н.В., Спасибов В.М. О принципах и эффективности управления воспитательной работы в Тюменском государственном нефтегазовом университете // Формирование гуманитарной среды и внеучебной работы в вузе, техн., школе: Тез. докл. Всерос. науч.-практ. конф. - Пермь, 1999. - 0,2 п.л./0,1 п.л.

№ 15156

РНБ Русский фонд

2005-4

12208

Подписано к печати *3 06. 04*

Заказ № *364*

Формат 60x84 <sup>1</sup>/<sub>16</sub>

Отпечатано на RISO GR 3750

Бум. писч. № 1

Усл. изд. л. 1,0

Усл. печ. л. 1,0

Тираж *100* экз.

Издательство "Нефтегазовый университет"

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования

"Тюменский государственный нефтегазовый университет"

625000, Тюмень, ул. Володарского, 38

Отдел оперативной полиграфии издательства "Нефтегазовый университет"

625039, Тюмень, ул. Киевская, 52