

СОВРЕМЕННАЯ ГУМАНИТАРНАЯ АКАДЕМИЯ

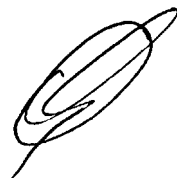
Лысикова Октябрина Владимировна

**УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ
ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ
(НА ПРИМЕРЕ СОВРЕМЕННОЙ
ГУМАНИТАРНОЙ АКАДЕМИИ)**

Специальность: 22.00.08 - социология управления

**АВТОРЕФЕРАТ
на соискание ученой степени
кандидата социологических наук**

Москва - 2004



СОВРЕМЕННАЯ ГУМАНИТАРНАЯ АКАДЕМИЯ

Диссертационный совет К-521.003.01.

На правах рукописи

Лысикова Октябрина Владимировна

**УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ
ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ
(НА ПРИМЕРЕ СОВРЕМЕННОЙ
ГУМАНИТАРНОЙ АКАДЕМИИ)**

Специальность: 22.00.08 - социология управления

АВТОРЕФЕРАТ

на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Москва - 2004

Работа выполнена на кафедре социологии Современной гуманитарной академии

Научный руководитель: кандидат исторических наук, доцент
Рязанов Юрий Борисович

Официальные оппоненты: доктор социологических наук, доцент
Боидаренко Владимир Федорович
кандидат социологических наук
Катаев Дмитрий Валентинович

Ведущая организация: **Липецкий государственный педагогический университет**

Защита состоится «22» декабря 2004 г. в 14 часов на заседании диссертационного совета К-521.003.01. по социологическим и философским наукам в Современной гуманитарной академии по адресу: 109029, г. Москва ул. Нижегородская, д.32, ауд.210.

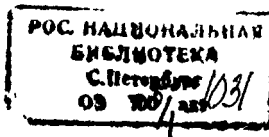
С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Современной гуманитарной академии.

Автореферат разослан «19» ноября 2004 г.

*Ученый секретарь диссертационного совета,
кандидат философских наук*



В.Г. Голобоков



I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИССЕРТАЦИИ

Актуальность исследования обусловлена тем, что уровень и динамика развития высшего образования в значительной мере определяют культурный, научный и технический потенциал общества, непосредственно связаны с национальной безопасностью страны. Все подвержено постоянным изменениям в современном динамичном мире. Меняется общество и все сферы его жизнедеятельности. Все более высокие требования предъявляются к выпускникам вузов и институту высшего образования.

В развитии отечественных вузов следует учитывать и тот факт, что, начиная с 90-х годов XX века, ведущие страны мира вступили на путь преобразования своих образовательных систем. Для того чтобы органично вписаться в мировую образовательную систему, Россия не должна отставать от этих процессов. Только при условии динамичного опережающего развития российское высшее образование будет эффективным. Этот процесс не может идти самотеклом: им необходимо управлять, основываясь на достижениях современной науки и практики управления.

Актуальность темы диктуется и тем, что в условиях становления рыночных отношений и трансформации общества, вузы все в большей степени оказываются связаны с рынком образовательных услуг. Тем самым они выполняют сервисную функцию, воздействуя на стратегию поведения молодежи и предлагая самый разнообразный спектр освоения специальностей - от самых престижных до не пользующихся особой популярностью. Сегодня в России формируется новая структура высшего образования, включающая в себя мощное ядро государственных вузов и динамичный слой вузов негосударственных. Хотя ведущим субъектом социальной политики в этой системе является государство, ряд важнейших проблем по совершенствованию качества обучения вузы могут и должны решать сами. Это означает, что органам управления высшими учебными заведениями необходимо ориентироваться на перспективу, на развитие. Если такая ориентировка окажется недостаточной, то и вузы не выдержат конкуренции в условиях рынка.

Проблемы развития вузов всегда были общегосударственными, поскольку вуз выполняет важнейшие социальные функции. Именно этим вызван сегодняшний интерес органов государствен-

ной власти к институту высшего образования. В последнее десятилетие в российских вузах возникло и стало нарастать инновационное движение. Начали создаваться новые типы вузов и новые технологии обучения. Но для того чтобы принимаемые меры привели к желаемой цели, проблемы управления развитием высших учебных заведений должны быть серьезно изучены, в том числе и с помощью социологической теории и методологии. Только на этой основе можно разработать и предложить действенные меры по совершенствованию управленческих отношений в высшем учебном заведении, указать реальные пути выхода из кризиса, в котором в настоящее время находится отечественное высшее образование.

Актуальность данной темы возрастает и в связи с тем, что проблемы развития вузов в значительной степени усугубились из-за принятых в последнее время законов. Новый налоговый кодекс лишил как государственные, так и негосударственные образовательные учреждения ранее предоставленных им налоговых льгот. В этой связи научно-обоснованное управление развитием вузов является мощным неиспользованным резервом и средством решения внутривузовских проблем, а также важным механизмом повышения качества отечественного высшего образования в целом.

Степень разработанности проблемы. Исследование проблем управления развитием различных социальных организаций и институтов общества, в том числе высшего образования и высших учебных заведений, в социологии имеет давнюю традицию. Глубокие мысли о реформировании образования, в частности, можно найти у Платона, настаивавшего на необходимости дифференцированного «специального философского обучения», «образования духовного и физического»¹. Идею «правильного обучения» обосновывал О. Конт². Проблема совершенствования управления высшей школой, над которой нависает «...целая армия наемных чиновников, заботящихся только о своем личном благосостоянии и повышении» - волновала Г. Спенсера³. Эта тема нашла отражение в трудах таких

¹ См.: Платон. Государство; Законы / Избр. произв. – М.: Международный фонд «Культурная инициатива», 1992.

² См.: Конт О. Дух позитивной философии / Западно-европейская социология XIX века. – М.: Международный Университет бизнеса и управления, 1996.

³ Спенсер Г. Социология как предмет изучения. / Западно-европейская социология XIX века. – М.: Международный Университет бизнеса и управления, 1996. –С.339.

выдающихся социологов, как: Э. Дюркгейм, П.А. Сорокин; Т. Парсонс, Э. Гидденс, Н. Гросс.⁴

Характерно, что российские ученые обратили внимание на проблемы управления высшими учебными заведениями задолго до начала перестроечного периода⁵. Это было вызвано кризисными процессами, которые проявились в высшем образовании уже в середине 70-х годов XX века. Но наивысший интерес эта проблема вызвала во второй половине 90-х годов и продолжает оживленно обсуждаться в научной литературе уже в наши дни. Среди наиболее значимых работ в этой области можно назвать труды следующих авторов: В. Садовниченко, А.Н. Тихонова, А.Е. Абрамешина, Т.П. Ворониной, А.Д. Иванникова, О.П. Молчановой, Ю.С. Алферова, В.М. Ананишнев., А.И. Камышникова, Р.А. Казаковой, Л.И.Романковой, Э.Н. Рычхиной, А.С. Спасского.⁶ С начала 90-х годов появились первые работы, в которых рассматривались различные аспекты развития вуза, а, начиная с 2000-го года публикации по данной проблематике, стали постоянными⁷. Эти труды под-

⁴Дюркгейм Э. Социология образования: Пер с фр. – М.: ИНТОР, 1996; Сорокин П.А. Социальная стратификация и мобильность // Человек, цивилизация, общество. – М.: Изд-во полит. Литературы, 1992; Парсонс Т. Система современных обществ / Пер. с англ. Л.А. Седова, А.Д. Ковалева / Под ред. М.С. Ковалевой. – М.: Аспект Пресс, 1997; Гидденс Э. Социология. Науч. редактор В.А. Ядов. Под общ. ред. Л.С. Гурьевой, Л.Н. Иосилевича. – М.: Эдиториал УРСС, 1999; Гросс Н. Социология образования // Социология сегодня: проблемы и перспективы. – М.: Прогресс, 1965.

⁵Хмара Г.М., Гурьева Л.С. Некоторые аспекты управления вузом как системой (методологические и общесоциологические проблемы) // Проблемы методологии управления социальными процессами. – Томск: Изд-во ТГУ, 1974.

⁶Садовнический В. Проблемы образования и науки в России и стратегия на XXI век // Проблемы теории и практики управления. –1998. № 2; Управление современным образованием: социальные и экономические аспекты / А.Н.Тихонов, А.Е. Абрамешин, Т.П. Воронина, А.Д. Иванников, О.П. Молчанова. Под ред. А.Н. Тихонова. – М.: Изд-во «Вита-Пресс», 1998; Алферов Ю.С. Управление образованием в США: роль федеральных органов. – М.: Педагогика, 1994. № 1; Ананишев В.М. Управление в сфере образования: социологический анализ. Науч. тр. Правительство Москвы, Московский комитет образования, МПТУ. – М., 1997; Казакова Р.А., Романкова Л.И. Кадровый потенциал высшей школы: состояние и проблемы развития / НИИВО. Вып 4. –М., 1994; Камышников А.И. Управление в распределительных системах. Монография. – Барнаул: Изд-во Алтайского государственного университета, 2001; Рычхина Э.Н. Мониторинг в системе управления образовательным учреждением. Автореф. Дисс... канд социол. наук: 22.00.08. /СГА. – М.,2003; Спасский А.С. Удовлетворенность учебной студента как фактор эффективности управления образовательным процессом в вузе. Дисс. Канд. Социол.наук. –М.: СГИ, 2002;

⁷Браун Ф. Социальные изменения и образование в России // Молодежь России на рубеже 90-х годов. Кн.2 / Ред. М.М. Малышева. – М.: ИС РАН, 1992; Карпенко М.П. О проведении эксперимента в области дистанционного образования за период с 30.05. 1997 года по

готовили почву для принятия Концепции модернизации российского образования, опубликованной в 2002 году⁸.

Вместе с тем, анализ литературы показывает, что исследований, посвященных анализу эффективности управления развитием высших учебных заведений, крайне мало. К тому же, в немногих существующих исследованиях, выполненных в основном на региональном уровне, эта проблема рассматривается или в рамках педагогики, или в русле социологии образования, без привлечения работ в области социологии управления⁹. Таким образом, можно заключить, что в социологии управления данная проблема рассматривается впервые.

Основная гипотеза исследования: повышение эффективности высшего образования вузов, их конкурентоспособность, качество подготовки специалистов, непосредственно зависят от состояния системы управления развитием высших учебных заведений, ее способности к нововведениям и использованию современных методов управления инновационными процессами.

Цель и задачи исследования

Основной **целью** данного исследования является разработка современной системы управления развитием высшего учебного заведения, позволяющей вырабатывать и реализовывать эффективные стратегии изменений, направленные на повышение качества подготовки специалистов в вузе и реализацию права студентов на получение полноценного высшего образования в пределах государственных стандартов.

Для реализации поставленной цели в диссертационном исследовании решаются следующие **задачи**:

20.02. 1999 года. Промежуточный отчет. – М.: СГИ, 2000; Крухмалева О.В., Смоленцова А.Ю., Ушакова М.В. Новые образовательные учреждения в России. Под научн. Ред. В.И. Дбрининой. –М.: НИИВО, 2000; Анализ и оценка состояния и развития высшего и среднего профессионального образования. Под ред. А.Я. Савельева. –М.: НИИВО, 2000 и др.

⁸ Концепция модернизации российского образования на период до 2010г. / Утв. Приказом Минобразования России от 11.02. 2002 г. №393 // Экономика образования, 2002. №3.

⁹ См.: Коноплина Н.В. Управление развитием педагогического вуза. – Сургут, 1999.; Волос В.Т. Фрактально-кластерная теория управления образовательными структурами. – Казань: Центр инновационных технологий, 2000; Лазарев В.С. Системное развитие школы. Издание второе. – М.: Педагогическое общество России, 2003.

- раскрывается сущность высшего образования как социального института и специфика высшего учебного заведения как социальной организации, проводится анализ их функционирования и причин возникновения кризисных процессов;

- проводится сравнительный анализ западных и российской образовательных систем, эффективности функционирования государственных и негосударственных вузов, существующих систем управления ими, результатов их развития в свете Концепции модернизации российского образования;

- раскрывается многоуровневая структура управления высшим учебным заведением и структура внутривузовского управления, исследуются субъектно-объектные (управленческие) отношения в нем, показывается их влияние на социальные установки и ценностные ориентации студентов;

- проводится оценка качества подготовки специалистов в вузе, и предлагаются меры по его повышению в соответствии с обще-европейскими критериями;

- обосновываются основные положения современной системы управления развитием вуза, определяются пути и основные направления повышения эффективности высшего образования и функционирования как государственных, так и негосударственных вузов.

Объект и предмет исследования.

Объектом исследования является высшее образование как социальный институт и высшее учебное заведение как социальная организация, функционирующая в рамках данного социального института. **Предметом** - управленческая деятельность администрации и профессорско-преподавательского состава высшего учебного заведения, направленная на развитие вуза и повышение качества образовательного процесса.

Теоретико-методологическая основа исследования.

Методологической основой диссертационной работы являются труды классиков социологии, работы известных западных, советских и российских социологов и педагогов, принципы и подходы, разработанные учеными, специализирующимися в области социологии образования, социологии молодежи и социологии управления, методологии и методики управленческой и педагогической деятельности. Исследование выполнено на основе принципов соци-

ального детерминизма, объективности, системности и комплексности.

Для достижения цели исследования и решения поставленных задач использовались методы социологического исследования, в частности опроса (анкетирования), экспертного опроса, анализа документов, а также методы структурно-функционального, факторного, контекстуального, латентно-структурного анализа, а также метод вторичной обработки данных социологических исследований.

Эмпирической базой диссертации явились результаты социологического исследования, проведенного автором, конкретных эмпирических исследований российских и зарубежных социологов¹⁰, данные статистики, научно-методические разработки и публикации в средствах массовой информации по данной проблематике, материалы научно-практических конференций, управленческие решения и административная документация Минобразования, управлений образования субъектов РФ и высших учебных заведений.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в следующих результатах, которые и выносятся на защиту:

- Вскрыты причины возникновения негативных тенденций и кризисных явлений в российском высшем образовании и низкой эффективности управления высшими учебными заведениями как специфическими социальными организациями.

- Разработана система управления развитием современного российского вуза, раскрыта ее структура, предложен новый алгоритм управленческой деятельности и повышения качества подготовки специалистов с высшим образованием.

¹⁰ См.: Социологическое исследование, проведенное в МГУ: в 1994 году опрошено 992 человека, в 1999 – 310 человек; социологическое исследование, проведенное Московским государственным социальным университетом в феврале 2003 года. Выборка: 6900 студентов старших курсов двадцати двух вузов семи федеральных округов России; Социологическое исследование «Имидж высшего образования: сравнительный анализ государственных и негосударственных систем», проведенное Институтом международных связей г Екатеринбург в 1999 году. Выборка 770 студентов старших курсов очных отделений из 4-х государственных и трех негосударственных вузов города; социологическое исследование "Социальное развитие молодежи", проведенное Центром социологии молодежи в 12 регионах РФ по сопоставимой методике. Выборка молодежи от 15 до 29 лет составила: в 1990 г. - 10412 чел., в 1994 г. -2612 чел., в 1997 г. -2500 чел., в 2001 -2500 чел.

- Раскрыты сущность, содержание формы и методы управления информационно-образовательной средой и руководства деятельностью профессорско-преподавательского состава.

- Разработана концепция развития вуза, предложены пути и основные направления оптимизации управления развитием современным высшим учебным заведением.

Практическая значимость диссертационного исследования определяется предложениями автора по повышению эффективности управления развитием современного вуза, совершенствованию подготовки управленческих кадров и руководству деятельностью профессорско-преподавательского состава, повышению качества подготовки специалистов с высшим образованием.

II. СТРУКТУРА И ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и приложений.

Во введении обосновывается выбор темы диссертации, ее актуальность, сформулированы цель, задачи, объект и предмет исследования, показана новизна и практическая значимость работы.

В первой главе «Теоретико-методологические основы управления развитием высшего учебного заведения» проводится анализ высшего образования как социального института и высшего учебного заведения как специфической социальной организации, раскрывается сущность, содержание и структура управления развитием вуза.

В первом параграфе данной главы «Высшие учебные заведения как объект социологического анализа» исследуются различные образовательные системы и высшее учебное заведение как специфическая социальная организация, вскрываются кризисные процессы в подготовке российских специалистов и анализируются причины возникновения негативных тенденций в высшем образовании.

Основным элементом системы высшего образования являются высшие учебные заведения (вузы). В соответствии с российским законодательством, высшее учебное заведение — это образователь-

ное учреждение, учрежденное и действующее на основании законодательства Российской Федерации об образовании, имеющее статус юридического лица и реализующее в соответствии с лицензией образовательные программы высшего профессионального образования. В Российской Федерации установлены следующие виды вузов: университет, академия, институт. Российские высшие учебные заведения могут быть классифицированы и по другим основаниям. Если за основу классификации взять социальный престиж, то можно выделить элитарные вузы, средние и вузы с низким образовательным уровнем. Если в качестве основы классификации взять специализацию, то можно выделить гуманитарные, технические, сельскохозяйственные, педагогические, художественные и другие вузы. В некоторых странах к вузам относят и колледжи. Кроме светских, существуют духовные высшие учебные заведения. Также высшие учебные заведения делятся на государственные и негосударственные, коммерческие и некоммерческие. В структуре высшего образования России сектор негосударственного образования занимает значительное место.

Сложившаяся в СССР система высшего образования была генетически связана с приоритетным развитием в России профессиональных школ — в отличие от европейских, по преимуществу университетских национальных систем высшего образования. В СССР университеты составляли около 10% от общего числа вузов. В условиях административно-командной системы советская высшая школа столкнулась с рядом серьезных проблем. Среди них можно назвать: - экстенсивный путь развития, при котором рост количества выпускников, не сопровождался должным качеством их подготовки; - низкое качество материальной базы высших учебных заведений, не соответствующее требованиям науки и практики и др.

Анализ современного российского высшего образования свидетельствует о его кризисном состоянии. К старым негативным тенденциям добавились новые. В советский период кризис был вызван тем, что в период 70-х - 90-е система высшего образования практически не менялась, в результате чего возник глубокий разрыв между теоретической подготовкой и практическими навыками студентов. На предприятиях с передовой технологией вузовских знаний не хватало, а там, где трудились на устаревшем оборудовании, этих знаний было излишне много. Общественные науки были тесно

связаны с государственной идеологией. Поэтому, когда в 90-е годы рухнула идеология, с ней вместе исчезли практически все общественные науки. Пришлось срочно переделывать учебные программы и планы, перенимать западные технологии обучения. Если учесть, что для проведения обучения не было необходимой материально-технической базы, подготовленных специалистов, то станет очевидным, что уровень отечественного высшего образования не мог соответствовать общеевропейским стандартам. Народное образование недополучило сотни тысяч квалифицированных специалистов, а т.н. «перестроечные процессы» и последующая грабительская приватизация сделали выпускников вузов невостребованными. Речь идет не только о колоссальном экономическом ущербе, но и, прежде всего, о ущербе социальном и нравственном, который невозможно измерить количественными показателями.

Но главное состояло в том, что перестала действовать старая система управления, а новая так и не была создана. Характерно, что разрушение советской (т.н. «административно-командной») системы управления высшим образованием происходило в рамках «демократической реформы высшей школы». В ее основе была структурная перестройка, предусматривающая многоуровневую систему образования. Были провозглашены принципы автономии (в том числе в выборе методической системы, очередности прохождения учебных курсов, правил комплектования студенческих контингентов) и внутреннего самоуправления.

В изменившейся геополитической и экономической ситуации на ключевых постах в государстве и обществе, (в том числе и в органах управления высшим образованием), остались люди, воспитанные на старых традициях. В большинстве своем руководители «старой закалки» не были способны мыслить на перспективу, управлять развитием важнейших социальных институтов, поэтому нередко принимали необоснованные управленческие решения, направляли подчиненные структуры не туда, куда требовали обстоятельства и сложившаяся ситуация. В новых условиях, оказалось, весьма проблематично использовать старый советский опыт управления. В соответствующих вузах и на курсах повышения квалификации в советское время изучались лишь принципы марксизма ленинизма, но никак не социология и психология управления. Но

профессиональных школ для руководителей и управленцев, занятых в сфере высшего образования, не создано до сих пор.

Во втором параграфе «Сущность, содержание и структура управления развитием вуза» проводится анализ эффективности существующих управленческих механизмов в вузе, и обосновываются концептуальные положения системы управления его развитием.

Каждый вуз представляет собой сложноорганизованную систему, состоящую из множества элементов и большого разнообразия социальных связей. Сложные организации осуществляют четкое горизонтальное разделение труда за счет образования подразделений, выполняющих специфические, конкретные задания и добивающиеся определенных целей. Разделение большого объема работы на небольшие специализированные задания и создание для этой цели необходимых подразделений позволяет вузу обеспечивать его функционирование. Кроме горизонтального, в вузах существует и вертикальное разделение труда, которое означает работу по координации действий подразделений. Деятельность по координации деятельности других людей и составляет сущность управления вузом. Так, в Современной гуманитарной академии создано шесть управленческих подсистем (подразделений) возглавляемых проректорами. В каждом из них имеется несколько департаментов, отделов, научно-исследовательских институтов, кафедр, лабораторий и других структур.

Как показывает проведенный анализ, для того чтобы система управления вузом была эффективной, она должна быть ориентирована на будущее. Поэтому одной из приоритетных задач его реформирования является «развитие высшего образования как открытой государственно-общественной системы»¹¹. Преодоление очевидного кризиса современного отечественного высшего образования может идти двумя путями: либо вуз, а следовательно, и система управления им, начнут интенсивно изменяться в соответствии с требованиями времени, либо параллельно с традиционным высшим образованием будет складываться принципиально иная система высшего образования, что уже и происходит в действительности. Решить эту проблему — значит изменить систему, привести ее в со-

¹¹ Концепция модернизации российского образования на период до 2010г. / Утв. Приказом Минобрнауки России от 11.02. 2002 г. №393 // Экономика образования, 2002. №3. –С. 89

ответствие с желаемой. Если изменения имеют качественный характер, то в результате решения проблемы происходит развитие системы.

В общем смысле развитие вуза — это долговременная работа, имеющая целью повышение эффективности его функционирования за счет спланированных, систематических, долгосрочных воздействий на ценностные ориентации членов данного учреждения, межличностные и межгрупповые взаимодействия, создание условий для эффективного использования человеческого потенциала. По существу — это процесс качественных изменений в составляющих компонентах вуза и его структуре, вследствие которых вуз приобретает способность достигать более высоких, чем прежде, результатов. Существует множество факторов, определяющих развитие современного вуза и в современных условиях их необходимо учитывать органам управления. В частности, ежегодные отчеты вузов Министерства образования РФ содержат более 200 характеристик.

Развитие вуза может быть стихийным или управляемым. В настоящее время большинство отечественных вузов развивается стихийно, под воздействием складывающейся ситуации и множества переменных, поэтому они и не в полной мере справляются со своими основными функциями. Управляемое развитие всегда предполагает выработку и реализацию решений об освоении (внедрении) каких-то новшеств, т.е. таких компонентов или таких связей, которых ранее в системе управления вузом не было.

К отрицательным тенденциям становления нынешнего российского рынка образовательных услуг в первую очередь относится самотёк и отсутствие государственного регулирования, дестабилизирующие влияние этого рынка на социальную структуру общества. Под предлогом перехода к рыночной экономике и дефицита госбюджета чрезмерно сократилось финансирование образования, сужаются рамки бесплатного, доступного образования. Бесконтрольно расширяются без учёта возможностей большей части семей платные образовательные услуги.

Согласно общей теории управления в нестабильных условиях с труднопредсказуемыми изменениями, эффективными могут быть только гибкие структуры управления. Однако действующие сегодня на всех уровнях системы образования структуры управления построены по линейно-функциональному принципу, а значит, по сво-

ему типу являются жёсткими и могут хорошо работать только в стабильных условиях. Не отвечают современным требованиям и организационные механизмы управления.

Механизмы управления развитием вуза, в отличие от механизмов управления его функционированием, сегодня находятся только в стадии формирования. Здесь сказывается узость функций управления развитием, реализовывавшихся в недавнем прошлом, и, как следствие, малый опыт и недостаточное владение управленческим персоналом методами, необходимыми для реализации этих функций. Управление развитием так же, как и управление функционированием, ещё недостаточно целенаправленно и системно. Это обусловлено, прежде всего, тем, что на решение задач управления инновационными процессами переносятся схемы, наработанные в прошлом опыте в рамках решения задач управления процессами функционирования, а с ними и все их недостатки. Постановка конкретных и реалистичных целей — одно из наиболее слабых мест в действующих системах управления. Управление без целей не бывает, поскольку без них оно лишается одного из важнейших своих компонентов — обратной связи. Но часто на практике действительные цели подменяются псевдоцелями. Формулировки типа «повысить уровень удовлетворения образовательных потребностей», «создать условия для полноценного развития студентов» и т.п. свидетельствуют об отсутствии четкого видения перспективы и ориентации на конкретные результаты. Недостаточная системность управления проявляется в разрывах горизонтальных связей между подразделениями органов управления и, как следствие, в несогласованности их действий. Планируемые изменения в образовательных системах и учреждениях плохо координируются друг с другом и не образуют единого целого.

Развитие вуза - это, прежде всего, развитие организационное. В самом общем виде, организационное развитие - целенаправленная долговременная деятельность, имеющая целью повышение эффективности функционирования организации за счет спланированных, систематических, долгосрочных воздействий на ценностные ориентации ее членов, межличностные и межгрупповые взаимодействия, создание условий для интенсивного использования, имеющегося человеческого фактора. Управление организационным развитием всегда предполагает выработку и реализацию решений об ос-

воени (внедрении) каких-то новшеств, т.е. таких компонентов или таких связей, которых раньше в системе управления вузом не было. Предметом изменений могут быть цели, условия, содержание, средства, методы, формы организации учебного, управленческого и других процессов в вузе. Одни новшества могут предусматривать изменения в одном-двух перечисленных выше компонентах, а другие — быть комплексными и предусматривать изменения во всех или большей части компонентов.

Во второй главе «Алгоритм управления высшим учебным заведением» раскрывается последовательность, правила и содержание основных процедур управления развитием вуза: проблемно-ориентированного анализа, проектирования, планирования и управления нововведениями.

В первом параграфе «Проблемно-ориентационный анализ образовательной системы вуза» раскрывается основное содержание и методика проблемно-ориентированного анализа образовательной системы вуза, обосновывается необходимость мониторинговых исследований для сбора и обработки управленческой информации.

Анализ - это первый шаг на пути к определению целей развития вуза и способов их достижения. Он должен помочь найти ответ на вопрос: «Что требуется изменить, чтобы вуз в будущем мог функционировать эффективнее, чем в настоящее время»? Как показало исследование, чаще всего следует определить проблемы развития вуза в виде неструктурированного перечня недостатков, трудностей, ограничений, т.е. в виде так называемого «проблемного мессива». При системном определении проблемы все частные проблемы, выявляемые как несоответствие каких-то компонентов желаемой и фактически существующей систем, оказываются соединенными в целостную структуру, т.е. определяются как части системы.

Основная задача анализа состоит в том, чтобы конкретизировать и структурировать общую проблему, обеспечивая тем самым ее решение по частям. Это предполагает движение «от конца к началу», т.е. от выявления того, что не удовлетворяет в результатах функционирования вуза, к недостаткам в образовательном процессе и учебно-воспитательной работе, порождающих недостатки в результатах, а затем к недостаткам в условиях. Реализация данной схемы предполагает четыре основных этапа анализа: 1. Анализ целей и результатов деятельности вуза. 2. Анализ образовательного

процесса и воспитательной работы. 3. Анализ внешних и внутренних условий функционирования вуза. 4. Анализ ситуации на рынке образовательных услуг.

Анализ как метод социального управления начинается с получения управленческой информации. Существует, по меньшей мере, два подхода к сбору управленческой информации: практический (обыденный) и социологический (научный). Экспертный опрос руководителей вузов показал: более 90% выражают устойчивое мнение, что для работы с управленческой информацией им необходимы социологические знания. Признавая значимость научных (социологических) методов, тем не менее, при сборе информации большинство руководителей предпочитают руководствоваться испытанными приемами, почерпнутыми скорее из опыта их собственной деятельности и деятельности предшественников, чем из научных разработок.

Исследование показывает, что руководители обычно используют самые различные источники для получения управленческой информации. Источников информации может быть много, но интенсивность их использования различна. Как правило, происходит естественный отбор привычных, понятных, удобных источников информации. Правда, в одних случаях источников информации может быть много и тогда руководитель получает больше объективной информации, в других случаях, их недостаточно. Но никогда руководитель не пользуется всеми возможными источниками информации, поскольку практически это невозможно, да к тому же чаще всего в этом нет необходимости.

Отсюда следует, что для успешного управления развитием вуза сегодня необходимо создания системы информационного обеспечения этого процесса. Важность данной проблемы такова, что диктует необходимость создания специальных органов управления развитием. Например, Совета по развитию вуза, в рамках которого была бы организована деятельность информационных и аналитических центров. Практика показывает, что только так негосударственный вуз в сложившихся условиях может конкурировать с государственным. Совет по развитию вуза (если таковой создан), ректор, Ученый совет, Методический совет в первую очередь, должны принять решение о том, есть ли необходимость в пересмотре или доработке существующей концепции и целей развития вуза.

Если решение будет принято положительно, то ректор должен создать, а ученый совет утвердить состав проектировочных групп, которые разработают новую программу развития.

Во втором параграфе «Проектирование, планирование и управление нововведениями в вузе» раскрывается содержание основных процедур алгоритма управления развитием вуза, описываются функции органов управления, методы повышения мотивации сотрудников и пути преодоления сопротивления нововведениям.

Проект развития вуза - это замысел его изменения, рассчитанный на ближайшую и отдаленную перспективу, изложенный в виде определенного плана практических действий. Данный проект может разрабатываться с различной степенью детализации. На первом этапе он, как правило, описывается в наиболее общем виде и в нем представляется общий замысел обновления вуза, представленный в качестве концепции. Поэтому данный проект может быть назван концептуальным. Его основное назначение состоит в том, чтобы сформулировать основные ориентиры для поиска возможностей его наиболее эффективной реализации и последующей детализации. Так, руководство института может определить в качестве ориентира на будущее его преобразование в академию или университет; поставить в качестве общего ориентира задачу перехода на дистанционные технологии обучения и т.д. Приняв эти ориентиры как принципиальные проектные положения, затем следует ответить на вопросы: какие изменения потребуются в учебном плане, какие развивающие технологии и на каких ступенях развития вуза будут использоваться, какие потребуются кадровые изменения и изменения в материально-технической базе и др. Как показывает практика, концептуальный проект должен содержать общее описание будущего данного вуза во всех основных компонентах. В соответствии с современными представлениями, концептуальный проект должен быть: актуальным, т.е. соответствовать будущим образовательным потребностям; реалистичным, т.е. отвечать имеющимся или прогнозируемым возможностям вуза; системным, т.е. определять необходимый и достаточный состав компонентов, из которых будет состоять новое высшее учебное заведение, и обеспечивать скоординированность связей между ними.

Когда определена основная идея развития вуза, как правило, определяются критерии отбора нововведений и их синтезирования.

При этом под каждую проблему подбирается комплекс идей и возможных способов их осуществления, а затем из них выбираются наиболее эффективные и реализуемые при имеющихся условиях. Когда новшества, которые могут оказаться полезными, подобраны, как показывает практика, нужно провести их более тщательное изучение и оценку, так как не все они могут оказаться приемлемыми. По мнению автора, критерии нововведений не могут быть универсальными, поскольку определяют целью развития данного вуза и специфическими условиями его функционирования.

Следующий этап — планирование развития вуза. Планирование — это, по существу, разработка, проведение в жизнь и контроль за осуществлением плана. Применительно к развитию вуза используются два вида планирования: стратегическое и операционное планирование. Анализ современной литературы показывает, что во многих изданиях термины «стратегическое» и «долгосрочное» планирование используются как синонимы. На стадии стратегического планирования определяются лишь общие контуры предполагаемой образовательной системы вуза. Однако для того чтобы эффективно управлять конкретными нововведениями в вузе, нужна более детальная проработка планов их реализации, т.е. операционное планирование. В основе операционного планирования лежит идея опережающего управления, которая предполагает построение промежуточных контрольных точек (промежуточных результатов). Это позволяет оперативно реагировать на возникающие сбои в реализации программы до того, как станет очевидным, что желаемый результат не будет достигнут, а изменять что-либо уже поздно.

При управлении нововведениями главные усилия управленческих звеньев должны быть сосредоточены на создании должной мотивации сотрудников и преодолении сопротивления нововведениям. Мотивировать — значит побуждать людей действовать в определенном направлении, наделяя их полномочиями и передавая им основания для принятия соответствующих решений. Практика управления вузом показывает, что руководитель может влиять на поведение подчиненных не только посредством вознаграждений, но и добиваясь четкого понимания того, каких результатов он ожидает от их деятельности, распределяя задания так, чтобы они были по силам исполнителям, и убеждая их в этом, если они сомневаются, обеспечивая информированность сотрудников о связях их результа-

тов с вознаграждениями, создавая объективную систему оценки этих результатов и обеспечивая справедливость распределения вознаграждений. Исследование показало, что один из главных факторов, негативно влияющих на мотивацию участия исполнителей в инновационной деятельности, - их неуверенность в успехе и боязнь неудачи. Преодолеть это препятствие - одна из важных задач управления развитием вуза.

Тем не менее, как бы ни стремились руководители создать благоприятную мотивационную среду для участия в инновационной деятельности, они должны быть готовы к тому, что какие-то новшества не будут приниматься большей или меньшей частью сотрудников. Практика показывает, что сопротивление нововведениям — довольно частое явление. Формы такого сопротивления могут быть различными: от прямого отказа (под теми или иными предлогами) участвовать в нововведении до имитации активности с одновременной демонстрацией того, что новшество не дает позитивных результатов. В большинстве случаев сопротивление непросто распознать, поскольку оно строится так, что позволяет его носителям, с одной стороны, иметь надежную защиту от нововведений, а с другой — обеспечить неуязвимость своей позиции.

В третьей главе «Оптимизация системы управления в высшем учебном заведении» раскрывается содержание деятельности органов управления по повышению эффективности функционирования вуза.

В первом параграфе «Управление информационно-образовательной средой» раскрывается сущность информационно-образовательной среды и предлагается система методов управления ею.

В современных условиях решающая роль в развитии вуза должна отводиться совершенствованию управления информационно-образовательной средой. Информационно-образовательная среда представляет собой системно-организованную совокупность средств передачи данных, информационных ресурсов, протоколов взаимодействия; аппаратно-программного и организационно-методического обеспечения, ориентированную на удовлетворение образовательных потребностей пользователей.

В управлении информационно-образовательной средой используются различные формы и методы прогностической, органи-

зиторской и контрольной деятельности. Их арсенал достаточно широк. Так, в выработке рекомендаций для принятия управленческих решений в СГА значительную роль играет Научно-исследовательский центр по проблемам обучения. В него входят научно-исследовательские институты: образовательных процессов и программ, психологии обучения, компьютерного обучения, телевизионного обучения, лаборатория дистанционного образования в экстремальных условиях. Сами названия институтов, входящих в Научно-исследовательский центр, свидетельствуют о направленности их деятельности и той роли, которую они призваны играть в выработке рекомендаций для принятия управленческих решений и их воплощении в жизнь. Для выявления этой роли обратимся к исследовательской деятельности одного из них - научно-исследовательского института психологии обучения.

Своеобразной формой управления информационно-образовательной средой и развитием вуза являются организационно-технологические совещания, в которых участвуют руководители университета, члены Учёного и Научно-методического Советов. Анализ протоколов организационно-технологических совещаний свидетельствует, что под принимаемые решения каждый раз подводится соответствующая материально-техническая база, проводятся необходимые расчеты сил и средств. Благодаря такому всестороннему подходу управленческие решения приобретают конкретный характер, а намечаемые меры имеют чёткие объёмы работ, сроки исполнения, другие количественные и качественные показатели»

Значительное место в управлении информационно-образовательной средой и развитием вуза занимает изучение опыта других вузов, его творческое осмысление и внедрение в образовательный процесс. Формы и методы изучения опыта управления развитием вуза достаточно многообразны. Так, широкое распространение в СГА нашли: социологические опросы студентов, преподавателей, сотрудников; обсуждение вопросов на заседаниях Учёного Совета и Научно-методического Совета; совещания, конференции с участием руководителей филиалов; изучение опыта лучших руководителей филиалов на местах путей выезда руководящих работников СГУ в соответствующие города; выпуск периодических изданий - газеты «Современное образование», сборников научных статей «Труды СГИ» и дайджестов.

За несколько лет в СГА была создана современная информационно-образовательная среда, включающая в себя телевизионную технологию, систему спутникового образовательного телевидения, оригинальные рабочие учебники и др. В рамках информатизации создана информационная система «Луч», что позволило - сформировать в масштабе данного вуза единое информационное пространство. Эта система действует на базе высокопроизводительных каналов связи.

Информационно-образовательная среда является основным объектом управленческой деятельности в вузе. Такое место информационно-образовательной среды определяется тем, что она служит основным носителем того объема знаний, которыми должны обладать студенты и аспиранты. Кроме того, она обеспечивает контроль за качеством обучения, организацию и повседневное руководство всеми сторонами жизни и деятельности высшего учебного заведения.

Во втором параграфе «Основные направления повышения эффективности управления развитием современного вуза» на основе концепции открытого образования разрабатываются основные направления повышения эффективности высшего образования и качества подготовки специалистов в вузах. Как на европейском континенте, так и в России растет понимание необходимости создания единого образовательного пространства, разрушения государственных границ и тесной интеграции образовательных систем различных стран. Так, в Маастрихтском договоре, действующем с ноября 1993 года, подчеркнуто, что Европейское сообщество намерено развивать «европейское измерение в образовании, которое ставит своей целью формирование гражданина и профессионала европейского типа. Профессионал европейского типа — это человек, исповедующий терпимость, плюрализм, ценящий культурное наследие сообщества, сознательный участник процесса европейской интеграции, осознающий европейское сходство и воплощающий в себе «наследие прошлого, осуществление настоящего, изображение будущего»¹².

Одним из направлений осуществления открытого высшего образования является реализация тенденции к сокращению норма-

¹² Найматов Я.М. Образование в XXI веке: традиции и прогнозы. –М.: Алгоритм, 2002. –С.126.

тивных сроков обучения в высшей школе. Характерно, что преподаватели российских вузов не поддерживают эту тенденцию. Так, по результатам социологического опроса только 7% респондентов-преподавателей считают необходимым сокращение сроков обучения в вузах, 46% высказались отрицательно, а остальные (47%) затруднились ответить. Примечателен и тот факт, что ни один из опрошенных преподавателей технических и естественнонаучных дисциплин не дал на этот вопрос утвердительного ответа, а 25% преподавателей экономических и 33% преподавателей юридических дисциплин ответили на него положительно. Однако, рекомендации о сокращении сроков обучения, уже разосланы Минобразованием в ведущие вузы страны.

Результаты данного опроса подтвердили наличие дисбаланса в программах подготовки специалистов технического, экономического и юридического профиля. Исследование показало, что среди преподавателей с педагогическим стажем, превышающим 10 лет, сторонников сокращения сроков обучения не оказалось вовсе. Положительно ответили на вопрос о сокращении сроков обучения 12,5% опрошенных преподавателей с педагогическим стажем менее 3-х лет и 13,5% - со стажем работы от трех до десяти лет. Мнения же студентов о сокращении сроков обучения распределились следующим образом: 2,1% респондентов считают, что сроки обучения должны быть сокращены, 31,9% - отрицают такую возможность, остальные затрудняются с ответом. Как показало исследование, проведенное автором, сторонники сокращения сроков обучения из профессорско-преподавательского состава видят решение этой проблемы за счет распространения системы подготовки по программе бакалавриата (43% респондентов); увеличения доли самостоятельной работы в общем объеме часов (43%); организации более напряженного учебного процесса без изменения количества аудиторных часов (14%).

Анализ результатов исследования говорит о том, что для того чтобы вуз развивался эффективно и надежно вписывался в общеевропейскую систему образования, в качестве приоритетного направления должно быть выделено руководство деятельностью профессорско-преподавательского состава. В любом вузе существует определенная система работы с профессорско-преподавательским составом. Общее руководство профессорско-преподавательским со-

ставом, как и другими структурными звеньями вуза, осуществляет ректорат во главе с ректором. Непосредственное руководство принадлежит проректору по учебно-методической работе. Рабочим органом проректора является учебный департамент, своеобразный штаб, призванный проводить в жизнь решения ректората, указания проректора и ректора вуза. Так, учебный департамент является непосредственным организатором и руководителем всего образовательного процесса в Московском пилотном центре СГА и в филиалах. В его составе имеется 12 различных структур: как традиционных, характерных для государственных вузов (факультеты, кафедры), так и специфические подразделения, деятельность которых связана с особенностями управления учебным процессом. В число специфических структур со специальными функциями входят: Центр итоговой аттестации, Координационный центр информационной системы «Луч», Центр мониторинга и управления качеством, Учебный центр филиалов и представительств, Аттестационный центр, Центр дистанционного образования и другие. В начале 2000 — 2001 учебного года в структуре департамента было создано новое подразделение - Учебная часть московского пилотного центра. В немалой степени создание нового подразделения обусловлено тем, что именно в Московском центре проходят апробацию и «обкатку» все перспективные замыслы. Здесь сосредоточен наиболее квалифицированный профессорско-преподавательский состав.

Еще одним важным направлением повышения эффективности управления развитием вуза является всемерное развитие инициативы управленческих кадров и глубокий анализ их наработок в области управленческой деятельности.

Следующим крупным направлением в развитии современного вуза является информатизация образовательного процесса и внедрение дистанционных технологий. Исследование, проведенное автором среди московских студентов и преподавателей, подтвердило актуальность этой проблемы. Как известно, дистанционные технологии получили широкое распространение во всем мире. Так, в 2001 г. в развитых странах мира дистанционным обучением было охвачено 17 млн. человек, только в США в системе дистанционного

обучения в настоящее время учится около миллиона человек¹³. В России более ста различных высших учебных заведений используют дистанционные образовательные технологии, в том числе и СГА. Кроме того, к правофланговым в области открытого образования России можно отнести и Московский экономико-статистический институт (МЭСИ). В рамках системы открытого образования МЭСИ создана сеть региональных партнеров (138), филиалов (10) и представительств (21), охватывающая практически все субъекты РФ и ряд зарубежных стран. Общая численность слушателей в этой сети превышает 70000 студентов¹⁴.

В заключение работы формулируются общие теоретические выводы и практические предложения по совершенствованию системы управления развитием высших учебных заведений.

Основные положения диссертации нашли отражение в опубликованных работах автора:

1. И лучше, и хуже, и дальше некуда // «Липецкая газета» №121.2004-0,3п.л.
2. Новые технологии обучения в вузах // «Красное знамя» № 135.2004-0,3 п.л.
3. Управление информационно-образовательной средой вуза // Труды СГУ. Вып. № 12.2004-0,7 п.л.
4. Управление развитием вуза // Труды СГУ. Вып. № 11.2004-0,8 п.л.
5. Что говорят опросы // «Красное знамя» № 139.2004-0,4 п.л.

¹³ См.: Психология и педагогика. Учебное пособие / Под ред. А.А. Бодалева, В.И. Жукова, Л.Г. Лаптева, В.А. Сластенко. -М.: Изд-во Института психотерапии, 2002. -С.414.

¹⁴ См.: Интервью с ректором МЭСИ академиком Тихомировым В.П. / Праздничный выпуск журнала «Открытое образование» и газеты «Студенческая беседа» -М., 2002.

#25772