

CZU: 005:378.14

ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ ПРОЕКТИРОВАНИЯ И ОРГАНИЗАЦИИ ФОРМИРУЮЩЕ-РАЗВИВАЮЩЕЙ СРЕДЫ ВУЗА

Валентина ЕНИ

Приднестровский государственный университет

Предметом рассмотрения в научной статье выступают теоретические и праксиологические аспекты организации и развития формирующе-развивающей среды вуза, высокое качество которой способствует подготовке компетентного специалиста.

Ключевые слова: вуз, управление, инновации, формирующе-развивающая среда, профессионально-личностное становление студента.

LE MANAGEMENT DE L'INNOVATION DE LA CONCEPTION ET DE L'ORGANISATION DE L'ENVIRONNEMENT DE FORMATION ET DE DEVELOPPEMENT DE L'ETABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

L'article scientifique a pour l'objet d'étude les aspects théorique set praxéologiques de l'organisation et du développement de l'environnement de formation et de développement de l'établissement d'enseignement supérieur dont la haute qualité contribue à la préparation d'un spécialiste compétent.

Mots-clés: établissement d'enseignement supérieur, gestion, innovation, environnement de formation et de développement, formation professionnelle et personnelle de l'étudiant.

Введение

Любая деятельность человека имеет целевой характер, а цель – образ ожидаемого результата. Становление среды вуза в качественно новом состоянии – в «формирующе-развивающую среду», обусловлено изменением целевых установок, условий функционирования, влияющих на результаты обучения – на качество подготовки выпускника вуза. Целевое назначение среды – ее исходное, главное свойство. По отношению к рассматриваемой цели важно учитывать существенность тех или иных связей для ее достижения. Формирующе-развивающая среда представляет совокупность условий и факторов профессионально-личностного развития студента как субъекта образовательного процесса, функционирующих в процессе интеграции научной, учебной и внеучебной деятельности. Качество этой среды способствует подготовке компетентного и конкурентоспособного специалиста и удовлетворению потребности личности в успешной социализации в обществе. Основными целями формирующе-развивающей среды вуза нами определены: содействие профессионально-личностному развитию будущего специалиста, основанное на самоактуализации, самореализации, взаимосовершенствовании; направленность процессов обучения и воспитания на развитие способностей, ценностных ориентаций, формирование компетенций субъектов образовательного процесса.

Теории управления и инновационные подходы

Рассмотрим теории, которые помогут нам комплексно подойти к вопросу практической организации формирующе-развивающей среды вуза как пространства, создающего условия и факторы для профессионального и личностного становления субъектов образовательного процесса.

Проектирование и организация формирующе-развивающей среды вуза связаны с целеполаганием и управлением теми или иными процессами. В сообществах людей, которым, в частности, является вуз, всегда присутствовало управление. Объективно и встречное утверждение, что любая целенаправленная деятельность предполагает управление. Итак, процесс управления – это непрерывное осуществление последовательных действий от прогноза предстоящей деятельности, постановки цели и разработки способов ее достижения до анализа ее фактического результата [1, с.12]. В англо-русском словаре У.Шапиро приводятся такие актуальные в современном деловом мире вокабулы, как «manage» (заведовать, руководить), «manager» (заведующий, правитель), «management» (управление) [2]. Термин «управление» обозначает совокупность скоординированных мероприятий, направленных на достижение

поставленных целей [3, с.5]. В.Зигерт приводит следующее определение: «Управление – это такое руководство людьми и такое использование средств, которое позволяет выполнять поставленные задачи гуманным, экономичным и рациональным путем» [4]. Теория управления изучает субъекты и объекты управления, стимулирование и мотивацию, принятие и реализацию решений, подготовку руководителей, линейное и функциональное руководство. Информационный взрыв в области управления оказал позитивное влияние на теорию менеджмента. Менеджмент рассматривает вопросы, связанные с организацией процесса управления, коммуникации и взаимодействия. Теория менеджмента позволяет определить ряд взаимосвязанных и взаимодополняющих процессов организации формирующей среды вуза: планирование, организацию, руководство и контроль. Представим эти процессы в виде последовательности этапов:

- I. Целеполагание (постановка целей).
- II. Подбор, анализ и оценка способов достижения поставленных целей.
- III. Составление перечня необходимых действий.
- IV. Составление программы работ (плана мероприятий).
- V. Анализ ресурсов.
- VI. Подготовка детального плана действий.
- VII. Контроль за выполнением плана, внесение в него изменений в случае необходимости.

Справедливо и следующее утверждение: «Организационно-исполнительская деятельность на любом иерархическом уровне циклична и состоит из шести этапов: анализа деятельности, целеопределения, прогнозирования, планирования и исполнения, контроля и оценки исполнения, регулирования и коррекции» [5].

Рассмотрим теории стратегического управления (см. таблицу) в поисках того, что можно применить в контексте рассматриваемого вопроса – организации и развития формирующе-развивающей среды вуза.

Таблица

Теории стратегического управления

Теория	Применение
<p><i>Теория организации</i></p> <p>Наука, изучающая принципы, законы и закономерности возникновения организации как явления, ее эволюции, механизмы функционирования, взаимодействие ее частей и элементов между собой, а также с внешней средой для достижения намеченных и/или проектирования новых целей.</p>	<p>Овладение перечисленными знаниями позволяет обоснованно и профессионально подходить к формированию протекающих в организациях процессов, к определению курса действий и руководству его реализацией для достижения поставленных целей.</p>
<p><i>Теория открытой системы</i></p> <p>Строится на принципе открытости организации перед внешней средой. Успех реализации зависит от того, как происходит взаимодействие с различными элементами социально-экономической, технологической, политической и конкурентной среды</p>	<p>Университет рассматривается как набор независимых, но связанных подсистем, помещенных в сверхсистему. При этом открытость системы означает связь со средой, и цель системы – отвечать на запросы этой среды [6, с.134].</p>
<p><i>Теория контингентности</i></p> <p>Важным является предположение о сильном влиянии внешнего окружения. Предполагается, что среда меняется от подразделения к подразделению. Наиболее успешным является вуз, организационная структура и система принятия решений которого максимально соответствуют условиям данной среды.</p>	<p>Данная школа обращает особое внимание на процесс внутренней интеграции [7, с.142].</p> <p>В институциональной организационной структуре можно наблюдать сильные внутренние различия, необходимые для того, чтобы достичь лучшего согласия со средой для каждого конкретного подразделения. Но чем больше различий, тем сильнее потребность в координации.</p>

<p><i>Теория рациональной случайности</i></p> <p>Основная идея данной теории – организация имеет многочисленные и противоречащие друг другу цели, поскольку состоит из множества целеустремленных индивидуумов. Существует сложность определения приоритета между целями, чаще всего он устанавливается прямыми или косвенными господствующими в ней коалициями.</p>	<p>Развитие организации является производной от индивидуальных целей людей, составляющих организацию, и других лиц в ее окружении.</p>
<p><i>Теория контекстуального планирования</i></p> <p>Г.Хамел и С.Прахалад выдвинули тезис, что успех заключается не в хорошем умении играть, а в знании, как изменить правила игры в свою пользу. Вместо того, чтобы приспосабливаться под окружающую среду, проактивная стратегия должна создавать свою собственную. Данный подход применяет стратегическое видение, направленное на преодоление пропасти между ожиданиями на будущее и тем, чего в действительности можно достичь имеющимися у вуза ресурсами.</p>	<p>Самой важной из основных способностей Г.Хамел и С.Прахалад называют институциональную способность улучшить конкретные имеющиеся навыки и освоить новые [8, с.146].</p>
<p><i>Теория управления изменениями</i></p> <p>Выделяются две полярные концепции – «Теория Е» и «Теория О» (М.Бир и Н.Нориа). «Теория Е» рассматривает финансовые цели и ориентируется на их эффективное достижение, учитывая постоянное давление акционеров компании. «Теория О» рассматривает организацию как саморазвивающуюся систему и в большей степени ориентирована на корпоративную культуру, цели и мотивы сотрудников организации. Руководители, исповедующие «Теорию Е», используют, как правило, жесткие методы, делая акцент на осуществление перемен сверху вниз и уделяя основное внимание созданию структуры и подсистем, т. е. имеет место механистический подход. Руководители-приверженцы «Теории О» в большей степени ориентированы на обучение и развитие сотрудников, изменения корпоративной культуры и осуществление перемен снизу в верх.</p>	<p>Опора на ценности и поведение – отличительный признак всех стратегических изменений, которые происходят согласно «Теории О». Топ-менеджмент обычно провозглашает набор ценностей или принципов, которые составляют корпоративную культуру и регламентируют поведение служащих. Ведущие механизмы включают реорганизацию работы и изменения в стиле управления. Она позволяет сохранить доверие и приверженность сотрудников целям проводимых преобразований.</p>
<p><i>Теория адаптации в высшем образовании</i></p> <p>По данной теории, автором которой является Б.Спирн, успех организации всецело зависит от ее способности адаптироваться, приспосабливаться к меняющимся условиям деятельности – как внешним, так и внутренним.</p>	<p>Успешная адаптация университета к меняющимся условиям деятельности возможна только при условии взаимодействия администрации и профессорско-преподавательского состава [9, с.150]</p>
<p><i>Теория качества</i></p> <p>Основной тезис: «Качество должно планироваться». Менеджмент качества является сквозным аспектом системы управления организацией, аналогичным таким, как время, затраты, управление персоналом. Это положение находится в основе современных систем менеджмента качества:</p> <ul style="list-style-type: none"> - качество – не самостоятельная функция управления, а неотъемлемый элемент любого процесса; - уровень качества характеризует потребитель, а не изготовитель; - ответственность за качество должна быть адресной; 	<p>Постоянное улучшение деятельности вуза в целом надо рассматривать как его неизменную цель. Качество является главным фактором деятельности людей, а также имеет фундаментальное значение для развития вуза. Основными процессами обеспечения качества являются его планирование, обеспечение и контроль.</p>

<ul style="list-style-type: none"> - для реального повышения качества необходимо задействовать новые технологии производства; - повысить качество можно только усилиями всех работников предприятия; - контролировать процесс всегда эффективнее, чем результат; - политика в области качества должна быть частью общей политики предприятия. <p>Эти принципы лежат в основе наиболее популярного и методологически сильного современного направления в управлении качеством – Всеобщего управления качеством: Total Quality Management (TQM) [10].</p>	
---	--

Несомненно, что современный императив эффективности предполагает достижение гибкости организации, предвкушение изменений делового окружения, пребывание в постоянном поиске и проверке новых идей, стратегий, структур, продуктов и услуг. Международные стандарты серии ISO 9000 «Системы менеджмента качества» говорят о том, что постоянное улучшение деятельности организации в целом следует рассматривать как ее неизменную цель [11, с.163].

Существующие теории содержат большое количество практических идей и советов, которые помогают понять, какие подходы могут быть применены к организации формирующе-развивающей среды вуза. Конкретизируем их.

1. Развитие вуза в зависимости от ресурсов основано на выделении ключевых для него видов деятельности, а затем разработке стратегии их рационального использования.
2. Развитие вуза предполагает внутренний рост за счет собственных ресурсов и (или) перераспределение внутренних ресурсов, сосредоточение их на приоритетных направлениях.
3. В настоящее время все большую привлекательность приобретают «мягкие» интеграционные образования в виде сетевых организационных форм. Они создаются на базе договорных отношений по взаимовыгодному обмену ресурсами. Причем основа успеха и развития вуза – взаимосвязь, интеграция, взаимозависимость, создание возможностей успеха для других, а также единение интеллекта, информации и идей.
4. Постоянное повышение качества работы является главным фактором деятельности коллектива сотрудников, а также имеет фундаментальное значение для развития вуза.
5. Администрация вуза в тесном взаимодействии с профессорско-преподавательским коллективом определяет стратегию и миссию вуза, приоритеты развития и функционирования.
6. Вуз является открытой системой: испытывая влияние внешней среды, он формирует свою собственную среду. При этом открытость системы означает связь со средой, и цель системы – отвечать на запросы этой среды.

Функционирование формирующе-развивающей среды вуза необходимо рассматривать как инновационный процесс. Инновационный процесс отражает в себе формирование и развитие содержания и организации нового. Это происходит через конкретизацию целей и проведение инновационной деятельности в среде вуза. Инновационная деятельность – это разработка инноваций, их создание, внедрение, диффузия, результатом чего является изменение прежнего состояния, внедрение новшеств или инноваций. Справедливо и другое утверждение, что инновационная деятельность – это процесс по стратегическому маркетингу, разработке и внедрению (или превращению в инновацию) инновации. Современные вузы характеризуются масштабностью, комплексностью потребностей и интересов их внешней и внутренней среды, необходимостью концентрации ресурсов и интеграции различных видов деятельности для достижения желаемых результатов. Особую актуальность приобретает внедрение инновационного опыта по программно-целевому управлению развитием среды вуза, внедрению системы управленческого мышления и деятельности, системы сотрудничества и координации. Доказала свою эффективность разработка и реализация программ развития вуза и поддержки инновационных преобразований. В связи с этим для внедрения инновационных преобразований в среде вуза мы считаем оптимальным программно-целевой подход, предполагающий четкое определение целей, формирование

и осуществление программы действий, направленной на достижение этих целей. Программно-целевой подход является одним из ведущих в современном менеджменте, так как позволяет не только находить наиболее оптимальные варианты преобразований, но и обеспечивать координацию процессов планирования, управления, ресурсного обеспечения и контроля по управлению изменениями. Внедрение программно-целевого подхода позволяет влиять на развитие среды вуза как системы, сопровождающейся появлением нового качества в составе, структуре, функциях организации. Осветить содержательную сторону планируемых изменений, аспекты проектирования формирующе-развивающей среды вуза можно на основе разработки концепции. *Концепция* – форма представления прогноза и политики. Для достижения успеха важна и вторая составная часть изменений – процесс реализации предложений и инициатив – *инновационный процесс*. Выделение и описание аспектов практической реализации инноваций осуществимо посредством процессуальной *модели*. Следующим шагом является разработка *программы внедрения инновационных изменений*. Программа дает конкретный и развернутый ответ на вопрос, что нужно делать, чтобы достичь обозначенных целей. Мероприятия, закладываемые в программу, определяют содержание, объем, исполнителей, этапы и сроки исполнения, механизмы осуществления конкретных видов деятельности. Программа считается реализованной по достижении целей и задач, положенных в ее основание. *Программно-целевое управление является эффективным механизмом внедрения инноваций, корректным способом проведения и управления изменениями в среде вуза.*

Выводы

Функционирование и развитие формирующе-развивающей среды вуза предопределяется эффективным управлением (применением современных методов менеджмента) и осуществляется на основе внедрения инноваций для создания условий для повышения качества и разнообразия ресурсов данной среды, их эффективного использования в интересах профессионально-личностного развития студентов.

Можно обоснованно утверждать, что формирующе-развивающая среда – это функциональное состояние среды вуза; переходу к ней направлена инновационная деятельность по ее преобразованию в соответствии с поставленными целями достижения высокого качества среды, показателем которого является профессионально-личностное становление и развитие компетентного специалиста в вузе; это среда, стабильно реализующая обозначенную цель.

Литература:

1. *Менеджмент* / Под ред. Ф.В. Прокофьевой. Москва: Знание, 2000. 288 с.
2. ШИТОВ, С.Б. *Социально-философский анализ управления высшим профессиональным образованием в условиях информационного общества* / Дисс.... канд. филос. наук. Москва, 2003. 153 с.
3. ОРЛОВ, А.Б., ФЕДОСЕЕВ, В.Н. *Менеджмент в техносфере*. Москва: Издательский центр Академия, 2003. 384 с.
4. ЗИГЕРТ, В., ЛАНГ, Л. *Руководитель без конфликтов*. Москва: Экономика, 1990. 337 с.
5. ШАМОВА, Т.И. *Управление образовательными системами*. Москва: ВЛАДОС, 2001. 320 с.
6. *Развитие стратегического подхода к управлению в российских университетах* / Под ред. Е.А. Князева. 2-е изд., стер. Казань: Унипресс, 2002. 528 с.
7. Ibidem.
8. Ibidem.
9. Ibidem.
10. АРИСТОВ, О.В. *Управление качеством*. Москва: Инфра-М, 2003. 367 с.
11. ЦАРЕНКО, А. Управление организационными изменениями: развитие теории и инструментария. Государственное управление. В: *Электронный вестник*, 2013, вып. № 39, с.163-179.
http://e-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2013/vipusk__39._avgust_2013_g./39_2013.pdf (посетил 10.03.2015).

Prezentat la 20.11.2016