

ПЛАНИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ВУЗА

Сухова С.М.¹, Жабунин А.Ю.²

¹Муниципальное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Волжский институт экономики, педагогики и права», Россия, e-mail:sabina-ratkevich@mail.ru;

²Волжский политехнический институт (филиал) ВолгГТУ, Россия, e-mail:zhabunin@mail.ru

В статье рассмотрены вопросы планирования инновационного развития вуза. Предлагается рассматривать инновационную деятельность вуза в широком смысле: не только, как проведение научных исследований, но, прежде всего, как подготовку к инновационной деятельности будущих специалистов. Негативное влияние на возможности инновационного развития оказывает сложная демографическая ситуация и, как следствие, усложнение задач текущего функционирования вуза. Концентрация ресурсов и управленческих усилий на решение текущих задач не позволяет вузам решать стратегические задачи, и через несколько лет вузы могут столкнуться с существенным несоответствием своих возможностей запросам рынка труда. В контексте подготовки к инновационной деятельности будущих специалистов задачи инновационного развития предполагают организацию взаимодействия с работодателями для исследований долгосрочных перспектив рынка труда, формирование спроса со стороны абитуриентов на наиболее перспективные с точки зрения инновационного развития направления подготовки, сохранение и развитие научного и образовательного потенциала вузов. Для эффективного решения задачи инновационного развития вуза требуется частичное перераспределение и привлечение дополнительных ресурсов из внешних источников; однако ключевым условием является изменение в системе мотивации как сотрудников, так руководителей высших учебных заведений.

Ключевые слова: вуз, высшее образование, инновационное развитие, стратегическое планирование.

PLANNING FOR INNOVATION DEVELOPMENT OF THE UNIVERSITY

Sukhova S.M.¹, Zhabunin A.Y.²

¹Municipal budget educational institution of higher professional education «Volzhsky Institute of Economics, Pedagogy and Law», Russia, e-mail:sabina-ratkevich@mail.ru;

²Volzhsky Politechnical Institute of Volgograd State Technical University, Russia, e-mail:zhabunin@mail.ru

In article questions of planning of innovative development of higher education institution are considered. It is offered to consider the innovative activity of higher education Institution in a broad sense: not only, as carrying out of scientific researches, but, first of all, as preparation for innovative activity of future experts. The difficult demographic situation and, as a result, complication of problems of the current functioning has negative impact on possibilities of higher education Institution of innovative development. The Concentration of resources and administrative efforts on the solution of the current tasks does not allow higher education Institutions to solve strategic problems, and in some years higher education Institutions can face essential discrepancy of the opportunities to inquiries of labor market. In the context of preparation for innovative activity of future experts of a problem of innovative development assume the organization of interaction with employers for researches of long-term prospects of labor market, formation of demand from entrants for the most perspective directions of preparation from the point of view of innovative development, preservation and development of scientific and educational capacity of . The effective solution of a problem higher education Institutions of innovative development of higher education Institution requires partial redistribution and attraction of additional resources from external sources; however a key condition is change in system of motivation as employers, so heads of higher educational institutions.

Keywords: higher education Institution, the higher education, innovative development, strategic planning.

В условиях замедления экономического роста, ухудшающейся демографической ситуации и частичной международной изоляции положительная динамика экономики России возможна только за счет активной инновационной деятельности. Проводниками этой активности должны быть все ключевые субъекты экономики: госкорпорации, крупные предприятия и малый бизнес, федеральные и региональные государственные органы, учебные заведения.

Инновационная деятельность вузов обычно рассматривается исключительно или, прежде всего, с точки зрения создания научных разработок [1]. На наш взгляд, такой подход к оценке инновационной значимости системы высшего образования является весьма ограниченным. Роль высшего образования в повышении инновационности экономики заключается, прежде всего, в подготовке специалистов, готовых к инновационной деятельности – как в узкопрофессиональном, квалификационном смысле, так и в плане готовности к творческому поиску неординарных, прорывных научно-технических и организационно-экономических решений. Это достигается не только в ходе учебного процесса, но и в результате активного вовлечения студентов в научную и общественную деятельность в вузе.

Целью настоящей работы является отражение некоторых аспектов планирования инновационной деятельности высших учебных заведений. Исследование построено на основе наблюдений за реальной деятельностью различных вузов, исследовании научной литературы, логическом анализе.

Повышение инновационности образования относится к стратегическим целям, обеспечивающим успех организации в долгосрочной перспективе, поэтому планирование инновационного развития должно являться элементом стратегического планирования. Можно ли говорить о достаточности нынешних усилий вузов по повышению инновационности своей деятельности? Готовы ли системы управления вузами к стратегическому планированию и управлению? Вряд ли на эти вопросы можно дать в настоящее время однозначно положительные ответы, а изучение причин требует специальных исследований.

В условиях экономической стагнации и трудной для вузов демографической ситуации заботы о решении стратегических задач часто отходят на второй план, выпуская на первый проблемы выживания вуза. Однозначно можно сказать, что как государственных, так и в частных вузах значительная доля внимания руководства сосредоточена на решении оперативных вопросов: о заработной плате, ремонте зданий, удовлетворении заявок кафедр на приобретение техники, разрешении внутрикорпоративных конфликтов. Ряд этих вопросов, казалось бы, имеет непосредственное отношение к стратегическому развитию вуза (например, развитие материально-технической базы), но оно происходит вне рамок стратегического видения перспектив. Результаты таких решений всегда наглядны, но их эффективность в среднесрочной перспективе остается под вопросом.

Конечно, стратегическое развитие не может заменить «хлеба насущного», и вузы вынуждены обеспечивать свое текущее благосостояние, предоставляя востребованные в настоящий момент услуги. Исходя из необходимости, совместить движение к стратегическим целям с решением неотложных задач, можно сказать, что актуальными становятся следующие вопросы:

- каким образом вузу увеличить свои текущие доходы?
- как эффективно управлять расходами?
- как сохранить научный и образовательный потенциал?
- как обеспечить стратегическое преимущество перед конкурентами?

Решать данные вопросы необходимо системно, понимая их тесную взаимосвязь. При этом исходить надо, конечно же, из приоритетности стратегических целей, рассматривая решение текущих задач как этапы. Поэтому, прежде всего, необходимо конкретизировать стратегическое видение будущего конкретного вуза. Это включает в первую очередь четкое представление о направлениях и специальностях подготовки, о качестве основного образования, объеме и структуре дополнительных образовательных услуг. Крайне важно обладать таким видением не на уровне лозунгов, а на уровне экономики вуза, осознавать затраты, связанные с реальным повышением качества образования, реальную платежеспособность потенциальных клиентов вузов.

По нашему мнению, одной из ключевых отправных точек в планировании инновационного развития вуза является оценка человеческого потенциала, связанного с уровнем подготовки студентов. В условиях «демографической ямы» – крайне низкого числа выпускников школ в последние несколько лет, конкуренция между абитуриентами за место в вузе заметно снизилась (по некоторым направлениям – исчезла вовсе), что не могло негативно не отразиться на качестве довузовского образования и осложнило задачу подготовки квалифицированных кадров [2]. Вместе с тем, эти проблемы не вечны, и через три – пять лет начнется небольшой рост числа абитуриентов.

Еще одним важнейшим фактором успешной деятельности вуза является спрос на его выпускников со стороны работодателей. Для соответствия деятельности вузов потребностям рынка труда необходимо учитывать специфику образования, как отрасли народного хозяйства. Она заключается, прежде всего, в долгосрочном характере оказания и приобретения образовательных услуг, и стратегическом, с точки потребителя, назначении этих услуг.

Направления и специальности подготовки чаще всего выбираются вузом, исходя из своих возможностей, спроса на те, или иные специальности со стороны абитуриентов и со стороны работодателей. На рынке труда спрос по отдельным специальностям растет уже сейчас, однако структура направлений подготовки студентов не вполне соответствует потребностям экономики [3]. В перспективе структура спроса на специалистов будет и дальше существенно меняться – вместе с изменениями структуры экономики. К сожалению, вузы уделяют мало внимания исследованиям рынка труда, ориентированным на временной горизонт 3–6 лет. Но выпускники готовы применять полученные в вузе знания именно через та-

кой промежуток времени после поступления, поэтому именно этим перспективам необходимо уделять самое пристальное внимание.

Успех формирования вузом наиболее адекватного потребностям рынка набора направлений подготовки и обеспечения должного уровня образования студентов невозможен без участия работодателей. Предприятия региона, задумывающиеся о собственном стратегическом развитии, должны способствовать и соответствующему развитию системы высшего образования. Причем речь идет, прежде всего, об информационном содействии: предприятия должны раскрывать собственные планы развития, хотя бы в части будущего спроса на отдельные специальности. Нередко работодатели сетуют на низкий уровень подготовки выпускников, но для его повышения им самим в первую очередь следует определиться с требованиями к компетенции соискателей рабочих мест, и способствовать подготовке таких специалистов.

Отсюда следует вывод, что исследования рынка труда вузы могут проводить совместно с работодателями (особенно крупными, планирующими свою деятельность на длительную перспективу), государственными и муниципальными органами управления [2].

Можно обратить внимание на одну важную деталь: низкая инновационность и технологическая отсталость российской экономики создает на рынке труда перекоп в сторону спроса на кадры низкой и средней квалификации. Однако демографические особенности России делают крайне необходимым резкое повышение производительности труда, что невозможно без качественных изменений в технологиях. Поэтому «незаметное» сейчас для экономики отставание развития системы высшего образования в недалеком будущем станет одним из важнейших препятствий развития страны в целом.

«Совместить» стратегические и тактические задачи можно с помощью сегментации рынка своих услуг, выделения перспективных сегментов, и определения политики относительно каждого из сегментов. Вместе с тем, стоит помнить о том, что реальный спрос со стороны абитуриентов на образовательные услуги не обязательно соответствует спросу со стороны работодателей, поэтому вузам для обеспечения стратегических преимуществ на перспективных сегментах необходимо заниматься формированием спроса.

Для опережающего развития перспективных сегментов необходимо: привлечение на данные специальности наиболее способных студентов и содействие их личностному и профессиональному становлению, развитие кадрового потенциала, материальное обеспечение учебного процесса и научных исследований. Можно сказать, что для вуза эта триада аналогична триаде «земля – труд – капитал», и достижение успеха невозможно без должного обеспечения всех трех факторов.

Все описанные выше действия, направленные на повышение инновационного потенциала вуза, требуют ресурсного обеспечения, в ряде случаев – разовых вложений, во многих случаях – регулярных затрат. Есть ли эти средства сейчас в системе высшего образования? Только небольшая часть. Для эффективного инновационного развития совершенно необходима государственная поддержка этой деятельности [4]. Однако и имеющиеся средства необходимо перераспределить из текущих расходов вузов на разработку стратегических планов развития, без которых невозможно будет обоснованно привлекать средства извне системы.

Здесь мы сталкиваемся с проблемами, актуальными для стратегического управления не только вузом, но и любой другой организацией — цели людей, составляющих организацию, и призванных участвовать в выработке стратегических решений, и цели организации в целом неизбежно отличаются друг от друга; кроме того, обычный горизонт планирования жизни человека зачастую короче (в том числе и в результате действующей в вузах системы краткосрочных трудовых контрактов), чем период стратегического планирования организации.

Отсюда возникает задача разработки механизма стратегического планирования в вузе, без решения которой его инновационное развитие будет не более, чем лозунгом [5]. Механизм должен включать, в первую очередь, систему выработки стратегических решений и их принятия. В существующей структуре управления высшими учебными заведениями фактически нет подразделений, отвечающих за выработку долгосрочных (тем более – стратегических) решений. Отдельными элементами такого планирования занимаются кафедры (например, в части предложения новых специальностей) и деканаты, но их сфера интересов не покрывает весь спектр проблем вуза. В вузах отсутствуют экспертные структуры, которые бы могли оценивать те или иные предложения стратегического характера; фактически, вся ответственность за принятие стратегических решений лежит на руководителе организации (срок контракта которого ограничен максимум пятью годами).

Очевидно, для изменения ситуации необходимо создавать структуры стратегического планирования, включающие тех сотрудников, которые могут рассматривать вуз, как перспективное для себя место работы – это те, кто уже достаточно продолжительное время связывает свою деятельность с вузом, и готов продолжать активную образовательную и научную деятельность. Вместе с тем, решения этих структур не могут быть значимыми без всецелой поддержки руководства вуза. Совершенно формально сотрудники вузов влияют на принятие решения о выборе ректоров / директоров вузов, но фактически эти должности занимают лица, «рекомендованные» министерством образования (для федеральных вузов), или назначенные учредителями. Назначенные таким образом руководители чаще будут отдавать предпочтение краткосрочным результатам деятельности, чем стратегическим — т.к. их дея-

тельность оценивается по реально достигнутым показателям, а не сформированным перспективам развития. Следовательно, для мотивации руководителей к стратегическому управлению нужны изменения в системе оценки эффективности вузов.

Подводя итоги, можно сделать следующие выводы. В современных условиях инновационное развитие является ключевым условием успешной деятельности вуза в долгосрочном периоде. Повышение инновационности образования относится к стратегическим целям, однако вузы уделяют недостаточно внимания стратегическому планированию и управлению. Причины этого находятся как в существующей системе формирования и мотивации руководства вузов, так и в перегруженности руководителей текущими проблемами. Переключение внимания на стратегические цели и задачи позволило бы решить такие вопросы повышения инновационности, взаимодействие с работодателями для лучшего понимания запросов рынка труда в долгосрочной перспективе, выделение перспективных сегментов образовательных услуг, обеспечение качественной подготовки специалистов по данным направлениям, формирование спроса на эти специальности со стороны абитуриентов и опережающее развитие научного и образовательного потенциала данных направлений.

Без изменений в системе мотивации руководителей вузов со стороны учредителей, изменений существующих критериев оценки эффективности как вузов в целом, так и их сотрудников, качественные изменения в реализации инновационного потенциала российской системы высшего образования представляются маловероятными.

Список литературы

1. Болдырев В.В. Роль и место вуза в развитии национальной инновационной системы // Социально-экономические явления и процессы. – 2011. – № 1-2. – С. 59-64.
2. Жабунин А.Ю., Сухова С.М. Система высшего образования как фактор повышения инновационной активности в регионе // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. (60) УЭКС, 12/2013. – URL: <http://uecs.ru/regionalnaya-ekonomika/item/2663-2013-12-26-07-03-16>.
3. Гущина Ю.И. К вопросу о механизмах регулирования взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда / Креативная экономика. – 2014. – № 1 (85). – С. 129-136.
4. Гринь А.М., Мироненков К.Н. Научно-исследовательская и инновационная деятельность в развитии современного вуза // Сибирская финансовая школа. – 2011. – № 3. – С. 177-183.
5. Васюхин О.В., Павлова Е.А. Управление развитием инновационного потенциала вуза // Современные проблемы науки и образования. – 2009. – № 6-1. – С. 94-96.

Рецензенты:

Курченков В.В., д.э.н., профессор заведующий кафедрой «Государственное и муниципальное управление» ФГАОУ ВПО «Волгоградский государственный университет», г. Волгоград;

Вакарев А.А., д.э.н., доцент, заведующий кафедрой менеджмента ВИЭП, г. Волжский.