

УДК 378.14 А 72

УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ В ТЕХНИЧЕСКОМ АВТОНОМНОМ ВУЗЕ

Ю. А. Антохина,

канд. экон. наук, доцент

Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения

Рассматриваются отличительные черты автономного учреждения, основными из которых являются смысл, статус автономного вуза, доходы и порядок взаимоотношений с коммерческими структурами, а также риски смены статуса бюджетного вуза на автономный. Анализируется проблема обучения современного «инженера-управленца» в вузе. Предлагается новый механизм управления вузом на основе ситуационного управления проектами.

Ключевые слова — автономное учреждение, ситуационное управление проектами, качество образования, организационная структура вуза.

Введение

На современном этапе развития высшей школы некоторые вузы получили статус автономного учреждения. Важно понять, какие новые возможности и перспективы открывает для вуза переход от бюджетного учреждения к автономному.

Автономный вуз

Автономное учреждение характеризуют следующие отличительные черты.

1. *Смысл создания.* Образовательное учреждение наделяется самостоятельностью в принятии решений по всем вопросам в рамках своего устава в целях интеграции образования и науки.

2. *Статус.* Автономным вузом признается некоммерческая организация, созданная Российской Федерацией в целях выполнения работ и оказания услуг в сферах науки и образования в рамках полномочий органов государственной власти, предусмотренных законодательством РФ. Автономный вуз выполняет социально значимые функции, но в то же время наделяется гораздо более широкой, по сравнению с бюджетным, финансово-хозяйственной и имущественной самостоятельностью.

3. *Структура управления.* В существующую систему управления должен быть органично встроена такой орган, как наблюдательный совет, осуществляющий (с привлечением в его состав

общественности, представителей государства, трудового коллектива) контрольно-надзорные функции в сфере финансово-хозяйственной деятельности, имея на это определенные полномочия [1].

4. *Доходы и порядок взаимоотношений с коммерческими структурами.* Доходы автономного вуза остаются в его самостоятельном распоряжении, используются им для достижения целей, ради которых оно создано. Автономный вуз может открывать расчетные депозитные и кредитные счета в кредитных организациях.

В отличие от бюджетного учреждения, автономное не обязано осуществлять все операции с безналичными денежными средствами через лицевые счета Федерального казначейства, что способствует повышению мобильности финансовых потоков. Автономный университет вправе получать кредиты и займы у кредитных организаций и иных частных лиц, что является немаловажной предпосылкой к развитию взаимовыгодного сотрудничества с крупным бизнесом, который приобретает возможность вкладывать свои денежные средства непосредственно в университетские образовательные и научные проекты.

Изменив статус, вуз надежно защищен на трехлетний период государством, которое сохраняет объем финансирования на уровне бюджетного вуза.

Расширена и возможность вуза распоряжаться своим имуществом, так как многие вопросы согласовываются только с наблюдательным со-

ветом, что ускоряет решение. Это очень важно, особенно для технических вузов, реализующих программы в рамках научной деятельности.

5. *Риски.* Правовое регулирование статуса автономного учреждения в настоящий момент характеризуется рядом пробелов и противоречий, фактически отсутствует практика применения норм закона об автономных учреждениях. Существует риск утраты финансирования, заключающийся в том, что государство, по сути, предлагает автономным вузам попробовать себя «в самостоятельности», в конкурентной среде, при сохранении минимального финансирования по заказу учредителя.

6. *Перспективы смены статуса.* Несмотря на наличие обозначенных рисков в регулировании правового статуса, автономный вуз как идея, уже получившая законодательное закрепление, безусловно, перспективна. Необходимо использовать правовые возможности автономного учреждения и минимизировать риски.

Ситуационное управление проектами

Сложившаяся обстановка в современном мире заставила университеты искать пути не только выживания в сложной ситуации, но и укрепления позиций и повышения эффективности деятельности университетов. Существующую многие годы традиционную схему организации деятельности университета и проектную схему организации следует рассматривать как статическую и динамическую составляющие общей системы управления автономным университетом, значимость которых меняется в зависимости от стабильности общества и экономики [2].

Необходимость обращения к ситуационному управлению образовательными, научными и коммерческими проектами автономного университета (СУПАУ) является одним из важнейших направлений перспективного развития вуза. Применяя метод СУПАУ, автономное учреждение «обречено» на повышение качества образования. Каждый проект будет мотивировать как научно-педагогические кадры вуза, так и студентов в решении образовательных и научных задач. Благодаря СУПАУ качество образовательных программ резко повышается.

Подход к управлению проектами университета на основе СУПАУ дает некоторое универсальное решение по организационным мероприятиям, которые необходимо выполнить при реализации конкретных видов образовательных программ по новому рыночному заказу бизнеса, промышленности, социальных организаций и т. п. [3].

Не секрет, что молодой специалист, только что окончивший вуз, пока еще не обладает опытом ра-

боты и владеет лишь теоретическими профессиональными знаниями. Поэтому первые лица компаний при приеме на работу выпускников вузов обращают внимание в первую очередь на системность мышления кандидата, его креативность, способность принимать решения и нести за них ответственность, амбициозность, самодостаточность, инициативность, восприимчивость к обучению, желание работать. Понятно, что уровень и качество знаний выпускника также учитываются, но представители промышленности и бизнеса прекрасно отдадут себе отчет в том, что в нового сотрудника необходимо вложить еще немало времени и денежных средств, прежде чем он начнет эффективно выполнять свою работу. Развитие навыков современного «инженера-управленца» является сегодня первоочередной задачей, особенно для технического вуза [4].

Для того чтобы бизнесу было интересно вкладывать финансовые средства в повышение качества образования по тем специальностям и направлениям, для которых еще не созданы лаборатории и базовые кафедры, в образовательный процесс необходимо привлекать специалистов с практическим опытом применения технологий проектного менеджмента. Безусловно, теоретическая подготовка необходима, но студент, получивший только теоретические знания, еще не специалист. Важно читать работы, написанные практиками, изучать современные стандарты, посещать практикумы и семинары, иными словами, стараться не отставать от реального бизнеса [5].

В высшем образовании ситуация осложняется отсутствием специалистов в области оптимального решения глобальных проблем современного постиндустриального мира.

Высвобождение индивидуальной инициативы, развитие лидерских качеств сотрудников, безусловно, порождает проблемы управления, поскольку каждый лидер имеет свое видение приоритетов и способов развития и желает адекватного его заслугам статуса в университете.

В проектно-ориентированном автономном университете в качестве таких идеологических регуляторов выступают миссия и стратегия развития вуза. В качестве организационных регуляторов выступают дополнительные коллегиальные органы управления — координационные советы проектов, во главе которых стоят руководители проектов [6].

При попытке решить задачи кадрового обеспечения при создании системы проектного управления вуз может столкнуться еще с двумя проблемами. Во-первых, трудно найти вне университетской среды специалистов, хорошо понимающих потребности научного и образовательного процесса. Во-вторых, высококлассные

специалисты оказываются слишком дорогими для вуза. На практике можно привлекать к работе в технологической подсистеме преподавателей университета. Преподавателю приходится делить свои рабочие часы уже не на две части (наука — учебный процесс), а на три, уделяя значительное время проблемам развития порученного ему участка технологической подсистемы. Символом такого университета является тройка: аудитория — лаборатория — офис. Его схема может быть представлена в виде трехмерной структуры, представляющей собой двухмерное операционное ядро, слитое с технологической подсистемой университета [7].

Заключение

Проведенный анализ показывает, что при сохранении традиционной иерархической функциональной системы университета, обслуживающей «серийный» учебный процесс, в автономном вузе складываются многочисленные дополнительные структуры, обеспечивающие реализацию все увеличивающегося количества новых продуктов деятельности университета. Концепция проектно-ориентированного автономного университета, включающая в себя внедрение в вузе методов СУПАУ, приходит на смену административным, механистическим методам управления, чтобы соответствовать реалиям инновационного, динамично меняющегося общества, основанного на знаниях.

Литература

1. Антохина Ю. А. и др. Методы и инструменты управления качеством проектов: монография. — СПб.: ГУАП, 2012. — 278 с.
2. Коршунов Г. И., Тисенко В. Н. Управление процессами и принятие решений. — СПб.: СПбГПУ, 2010. — 231 с.
3. ГОСТ Р ИСО 9004-2009. Менеджмент для достижения устойчивого успеха организации. Подход на основе менеджмента качества. <http://www.rusexpertiza.ru> (дата обращения: 04.12.2013).
4. Поспелов Д. А. Ситуационное управление. Теория и практика. — М.: Наука, 1986. — 284 с.
5. Фурсенко А. А. Российское образование стремится к оптимуму // Качество образования. 2009. № 1–2. С. 3–4.
6. Оводенко А. А. Креативные технологии управления проектами университета. — СПб.: ГУАП, 2010. — 246 с.
7. Никитина Н. Ш., Валеев М. А., Щеглов П. Е. Управление качеством образования. Системный подход // Системы управления качеством: проектирование, организация, методология: материалы X симп. «Квалиметрия человека и образования: методология и практика». Кн. 4 / под науч. ред. д-ра техн. наук, проф. Н. А. Селезневой и д-ра филос. и экон. наук А. И. Субетто/ Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов. М., 2002. С. 17–29.