прошлое и будущее в оценке вузов

стратегический потенциал в оценке эффективности вуза

Аннотация

Доказано, что системы рейтингования вузов должны строиться на оценке возможности обучающимися быть востребованными на будущем рынке труда. Предложена схема рейтингования, на основе оценки ключевых показателей результативности, измеряющих степень достижения максимально возможных значений в рассматриваемой совокупности вузов. Раскрыта суть стратегического потенциала вуза как комплекса человеческих и вещественных ресурсов, обеспечивающего достижение общественно значимых научных и образовательных целей, подкреплённого имиджем и его местом в рейтингах.

Ключевые слова: стратегический потенциал, ключевые показатели результативности, критерии неэффективности вузов, рейтингование вузов, признаки, показатели, категории как сравнения, конкурентные преимущества, конкурентоспособность

Прокудин Владимир Николаевич
старший преподаватель кафедры менеджмента, Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана
prokvlad@mail.ru

Нынешний этап развития высшего профессионального образования (ВПО) характеризуется крупными структурными сдвигами, диктуемыми глобализацией, кризисными явлениями мировой экономики, быстро изменяющейся ситуации на рынке труда. В то же время, в образовании полным ходом идёт процесс рыночных реформ с тенденцией к унификации.

Реформа высшего профессионального образования в России

При прогнозируемом демографическом спаде лавинообразно растёт численность вузов и специализа-

ций, связанная с ростом платежеспособного спроса населения на образовательные услуги (ОУ). Это ведёт к усилению конкуренции, снижению требований образовательных стандартов, обесцениванию дипломов, распылению ресурсов, направляемых государством и частными инвесторами в ВПО.

Минобрнауки РФ стремится сделать систему ВПО более «компактной», дифференцированной по решаемым задачам и по качеству научно-образовательных программ, чтобы конкурировать с ведущими университетами мира. Формируется сеть федеральных и национальных университетов

– инновационных, исследовательских и предпринимательских, внедряющих компетентностный подход, осуществляющих переход на новые образовательные стандарты.

Широко обсуждаемая в последние годы реформа образования пока не встречает однозначного отношения общественности, её цели и смысл многим недостаточно понятны.

Противоречие вызывает одна из основных задач реформы – желание сократить количество вузов на 20% (в России примерно тысяча вузов на 143 млн человек, в Бразилии – две тысячи на 190 млн, в США – 4352 на 310 млн, т.е. больше, чем у нас в полтора и два раза, соответственно).

При этом предполагается, что задуманное сокращение будет проводиться на основе объективной, прозрачной, принятой обществом процедуры оценки, а также этическими соображениями, в соответствии со спецификой образовательных традиций России (ранее СССР).

В недавнем обследовании, проведённом Минобрнауки, настораживает то, что, в список «вузов с признаками неэффективности», попали старейшины отечественного образования РГГУ, РГСУ, ГУУ, МАРХИ, МПГУ, МГТУ «МАМИ», МГОУ, Литинститут им. А.М. Горького [1].

В обследовании приняли участие 541 государственный вуз и 994 филиала. Университеты внесли показатели своей деятельности по 50 параметрам в единую информационную систему.

Минобрнауки после перепроверки полученных данных выявило «признаки неэффективности» у 136 вузов и 450 филиалов. «Признаками неэффективности вузов» считалось то, что они не преодоле-

нынешний этап развития высшего профессионального образования характеризуется крупными структурными сдвигами

за оценкой условий и процесса обучения не виден основной результат деятельности вуза – выпускаемые специалисты

ли минимальный барьер по четырем из пяти пороговых параметров. А у филиалов не преодолены пять и более показателей из восьми.

Будущее этих вузов – дополнительная поддержка, объединение с более успешным вузом или ликвидация [2].

Академическая и преподавательская общественность же считает, что в опубликованных Минобрнауки документах не раскрыта и не обоснована методика расчёта, а так же применяемые в обследовании критические параметры.

Сами условия, критерии и результаты поверхностны и, зачастую, субъективны. Все параметры оцениваются в статике.

За оценкой условий и процесса обучения не виден основной результат деятельности вуза – выпускаемые специалисты. А отсутствие адекватного критерия качественного изменения динамики при оценке эффективности, ведёт к признанию практически застойного вуза – развивающимся или не замечаются крупные качественные сдвиги в деятельности, которые не отражаются объемными показателями.

Оценка эффективности вузов: проблемы и решения

Критерии оценки эффективности в обследовании подталкивают вузы к тому, чтобы они исправляли ситуацию и методологические ошибки, которые легли в основу мониторинга, манипулируя цифрами.

В современных рейтингах вузов оценкой эффективности является то, насколько качественны ОУ, развиваются научные школы, активен инновационный процесс.

Определяется «уровень квалификации профессорско-преподавательского состава (ППС)», «количество авторских методик преподавания и учебников», эффективность организационной структуры и расходования всех видов ресурсов.

Эффективность, вообще, – это степень соответствия результатов работы системы поставленным целям.

Целью вуза является передача студентам определенных знаний, навыков и умений, которыми они смогли бы воспользоваться на практике, в своей трудовой деятельности. Если же выпускники в своей

будущей работе справляются с поставленными перед ними задачами, то и учебное заведение, их выпустившее должно быть признано эффективным. Предложение же включать в рейтинг количество не трудоустроенных выпускников не касается призванных после окончания в Вооружённые силы, получивших работу не по профилю и ушедших в декрет молодых мам. А тех, кто вынужден после окончания вуза обращаться на биржу труда пока – единицы.

Очевидно, что основная оценка в рейтингах вуза должна отталкиваться от значимости его миссии в культурной, экономической, общественной жизни отрасли и региона, соответствие требований и ожиданий работодателей к выпускникам, с адаптацией быстроизменяющимся условиям рынка и технического прогресса, их действительными компетенциями.

Не квадратные метры учебных площадей, которые государственные вузы получают у того же государства, а эти обобщенные показатели говорят о подлинной эффективности.

«Неэффективным» может стать маленький по площади, но очень престижный вуз или занимающий самый дорогой участок земли в городе, а большое количество студентов, отчисленных в процессе обучения, при прочих равных обстоятельствах оказывается отрицательным фактором [3].

Заведомо ставятся в невыгодное положение учебные заведения гуманитарного профиля при оценке научной деятельности в рублях (а не в цитируемости или публикациях) или вузы расположенные в небольших городах, вдали от промышленных центров, где не хотят учиться иностранные студенты, мало преподавателей с учёными степенями, возможностей заключения и проведения научно-исследовательских работ (НИР).

Основной же деятельностью вузов, не связанных или слабо связанных с ведением НИР, всё-таки является не наука, а обучение. В медицине наблюдается острая нехватка не столько учёных с уникальными разработками, сколько обычных врачей-практиков, умеющих поставить правильный диагноз, назначить правильное лечение и правильно лечить пациента. То же самое можно сказать про педагогику, и её главное действующее лицо – преподавателя.

критерии оценки эффективности в обследовании подталкивают вузы к тому, чтобы они исправляли ситуацию манипулируя цифрами

основная оценка в рейтингах вуза должна отталкиваться от значимости его миссии в культурной, экономической, общественной жизни

Профессорско-преподавательский состав как один из критериев эффективности

Одним из показателей работы ППС в методике является зарплата – один из ресурсов развития вуза. Государство-работодатель при бюджетном финансировании платит ППС низкую зарплату (это называется «оптимизацией»), ограничивая возможности преподавателя, в том случае, если это не позволяет ему нормально питаться и содержать семью, когда он вынужден отвлекаться на дополнительный заработок.

Высокая заработная плата в образовательном сообществе не является эквивалентом высокого уровня ОУ, так как любой преподаватель настроен на максимальную отдачу в учебном процессе, в соответствии с ощущением ответственности за поддержание имиджа вуза, образовательного уровня общества, при соблюдении «фактора социальной гигиены». Но такой подход показывает отношение общества к престижности образовательной деятельности, а значит, – к сегодняшнему и будущему уровню жизни, развитию социо-культурной, и научно-образовательной среды, использующей инновационный потенциал населения. А в итоге – старению ППС, физическому вымиранию научных школ, практически, отсутствию разработки «прорывных» технологий в вузах...

Экономия финансов на ППС и вспомогательном персонале становится положительным фактором экономики. А это ведёт к свёртыванию написания учебных пособий и разработки новых образовательных курсов, ещё не получивших спроса на рынке.

Успешным может быть учебное заведение, которое в поисках источников доходов раздувает коммерческий набор, «кого попало», на престижные, но непрофильные специальности, при весьма скромном количестве бюджетных мест, чем тот вуз, который стремится отбирать «лучших из лучших» абитуриентов. Угасающие университеты, при наличии больших площадей, становятся эффективными, когда уменьшается количество студентов. Они создают искусственный ажиотаж, сокращая прием, обеспечивают требуемый прием и высокий показатель ЕГЭ, несмотря на репутационные издержки.

ЕГЭ в рамках оценки деятельности вузов

Мы помним, как при введении ЕГЭ со всех трибун утверждалось, что этот экзамен не будет учитываться при оценке деятельности учебных заведений. Однако он уже стал одним из критериев, по которым оценивается эффективность вуза. Несмотря на скандалы со списыванием, подтасовками, обходом процедуры зачисления по баллам, через льготы и фальсифицированные результаты олимпиад, безграмотность так называемых «стобалльников».

Непрозрачность пороговых значений ЕГЭ меняются из года в год. Они опираются на предыдущие результаты, а не на объективные требования. Не учитывают соотношение «спрос-предложение-способности», сложившийся среднеобразовательный уровень региона, фактор близости более престижных образовательных центров. Считается, что вуз не нужен там, где нет достаточного количества «продвинутых» абитуриентов, или они перенаправляются в соседние «элитные» центры. Замещают их абитуриенты «из села», зачастую не имеющие возможности достаточно глубоко изучить какие-то предметы.

Выпускники, трудоустройство и эффективность

Отсутствие полноценной рыночной среды приводит к тому, что между выпускниками вузов, даже соседних городов, практически нет конкуренции за рабочие места, что затрудняет общественную оценку их конкурентоспособности.

Обособленность социально-экономической сферы в общемировом масштабе, национальные приоритеты и традиции российского ВПО не позволяют пока создать эффективную схему сравнения российских локальных вузовских сообществ с зарубежными университетами, что потребует производить рейтингование вузов по различным группам специальностей и по регионам.

Кроме того, представители большинства вузов считают, что для улучшения качества подготовки, передачи практических знаний необходимо эффективное участие работодателей в формировании ключевых компетенций и профессионализме выпускников.

Многие из работодателей довольствуются готовы-

основной деятельностью вузов, не связанных или слабо связанных с ведением НИР, всё-таки является не наука, а обучение

ми специалистами, смирившись с необходимостью доучивать их самим. В целом, их интересуют личные (адаптивные) качества, чем сугубо профессиональные. Бизнес пока не готов вкладывать в образование. Даже такая, казалось бы, выгодная для работодателя форма, как целевая подготовка специалистов по договору, слабо развита из-за несовершенства законодательства и инертности предприятий.

Но выбор критериев и показателей, видимо, определяется более чётким формулированием цели обследования, а второй причины можно избежать, если установление весов показателей будет происходить автоматически, без использования экспертной оценки, на основе значений самих показателей – весовой коэффициент должен быть обратно пропорциональным среднему значению показателя (либо функции от среднего) по группе исследуемых вузов.

На практике, традиционное рейтингование организации предусматривает ранжирование исследуемых объектов по возрастанию или убыванию значений интегрального показателя. Использование его предполагает исследование системы критериев, лежащих в основе оценки.

Выводы, полученные на базе такого интегрального показателя, хотя и носят ориентировочный характер, выполняют важную роль в определении характера изменений результатов деятельности сравниваемых организаций, в целом, а также в разрезе всех используемых показателей.

Как правило, рейтинговый показатель в ВПО отображает результаты процесса обучения – «выходных» данных, а также производится анализ потенциала ресурсной базы вузов – условий «на входе».

Оценкой результатов занимаются многочисленные структуры, как в самих вузах, так и в органах управления образованием, различных рейтинговых, рекрутинговых агентствах. Ведётся статистика, создан штат, отрабатываются методики, ориентированные на конкретные задачи оценки вузов.

Понятие же «потенциал» призвано суммировать возможности роста в определённой сфере, сложившиеся предпосылки, общественные условия, способности, которые требуются для реализации потенциала в данной сфере.

государство-работодатель при бюджетном финансировании платит ППС низкую зарплату – это называется «оптимизацией»

Оценка эффективности вузов: стратегические решения

Развитие организации можно рассматривать одновременно и как процесс, и как результат развития потенциала. Потенциал роста не всегда означает рост в данный момент. Динамика движения количественных показателей потенциала, во многом, определяет способность системы к эффективному использованию этого потенциала, возможности создания прогнозов, связанных с предположениями о том или ином воздействии внутренних и внешних факторов на состояние системы в стратегии организации.

Реализация стратегии выражена и учитывается в показателях, которые определяют эти способности и определёнными, присущими только организации конкурентными преимуществами. Необходимо иметь как характеристики образовательных процессов и технологий, организационной структуры, запаса ресурсов, компетенций, так и знать способы использования, опыт управления ими. Т.е. потенциал становится источником внутренних возможностей.

Внешними возможностями, способствующими развитию вуза, являются благоприятные условия, обстоятельства, положительные условия и процессы во внешней среде. Это могут быть изменения объемов финансирования образования и отраслей промышленности в государственном бюджете, снижение налогов, рост доходов населения и предприятий. Кроме того – появление спроса на новый инновационный продукт и тенденции в развитии какой-либо группы предприятий, востребованность в них определённых специалистов, ослабление позиций конкурентов, развитие интеграции в сфере образования и науки, новые технологии обучения, исследований и т.д. Во всяком случае – это субъективные процессы, зависящие от факторов – первоочередных и более низкого порядка, которые при определённых обстоятельствах могут стать определяющими для достижения важнейших, стратегических целей вуза.

Важнейшей целью – требуемым состоянием, существования любой организации являются непрерывность (не прекращение) деятельности и поступательное развитие. Для современного вуза третьей

считается, что вуз не нужен там, где нет достаточного количества «продвинутых» абитуриентов

проводимое новым руководством Минобрнауки обследование, видимо, было задумано, как некий социологический замер всего ВПО РФ

важнейшей целью становится получение экономической выгоды и некоммерческого эффекта, отражающегося ростом позиции в различных рейтингах, повышении имиджа.

Очевидно, что в существующих и разрабатываемых системах рейтингования, важнейшей оценкой или изучаемой категорией должна стать привлекательность вуза, с точки зрения создания наибольшего комплекса возможностей для потребителя ОУ, с учётом временного лага, на время обучения. То есть, это должен быть некоторый потенциал – параметр, подкреплённый реальными возможностями и способностями, на основе которых обеспечиваются конкурентное преимущество вуза и его место в рейтингах. Кроме тенденций внешней среды, эта категория, должна включать в себя основной образовательный процесс, деятельность обеспечивающих подразделений, компетенции, организационную структуру и внутреннюю культуру, а также помещения, оборудование, все виды ресурсов, доступные оцениваемому вузу. Иначе говоря, необходимо иметь информацию о накопленных, еще не используемых резервах, которые могут быть приведены в действие и использованы для решения какой-либо цели, задачи или достижения определенного состояния объекта.

Но чтобы иметь резервы, их необходимо создавать. В этом и состоит принципиальный вопрос осуществлении стратегии вуза на рынке ОУ – состояние, способности и возможности будущего развития потенциала. Видимо, проводимые обследования эффективности необходимы на сегодняшнем этапе реформирования. Но дальнейшее рейтингование должно отражать, прежде всего, вероятность того, что состояние вуза определяет способность его дать возможность получения именно того образовательного уровня выпускника, который будет востребован на будущем рынке труда. «Совокупность имеющихся ресурсов и возможностей (способностей) для разработки и реализации стратегии предприятия» многими исследователями определяется как стратегический потенциал предприятия [4, 5].

Применительно к образовательному учреждению, стратегический потенциал можно определить как способность комплекса человеческих и вещественных ресурсов вуза обеспечивать достижение стоя-

щих перед ним общественно значимых научных и образовательных целей. Это совокупность таких ключевых показателей результативности (КПР), которые позволяют разрабатывать и реализовывать стратегии развития имеющихся и ожидаемых конкурентных преимуществ. Он определяет ожидаемые характеристики развития ВУЗа, которые могут быть изменены в результате реализации стратегических решений, при тех или иных реальных сценариях изменения окружающей среды. Чем полнее соответствие между структурными и функциональными элементами компетенций и ресурсов вуза, тем выше стратегический потенциал и эффективность его функционирования.

В свою очередь, КПР вуза – это взаимосвязанные социально-экономические, организационно-технические показатели, измеряющие степень достижения максимально возможных значений в рассматриваемой совокупности вузов, основывающиеся на комбинировании бизнес-процессов, ключевых компетенций и имеющихся ресурсов. Они характеризуют повторяемую, тщательно спланированную возможность коллективного взаимодействия, выраженную в технологии разработки, производства и распространения ОУ, НИР, инновационной продукции.

КПР должны анализироваться и отбираться из ряда альтернативных наборов показателей. Они должны быть общими для всех субъектов отрасли-региона ВПО, но и достаточно специфичными для того, чтобы получать и анализировать результаты для стратегического управления конкретным вузом. Если применить эти категории, как критерий сравнения и ранжирования вузов, то получается, что возможно создать рейтинг для всего многообразия заинтересованных в результатах образовательного процесса сторон – абитуриентов и их родителей, работодателей, преподавателей и администрации вузов, органов управления образованием и рекрутинговых агентств. Этот рейтинг характеризует имеющийся ресурс вуза для получения конкурентных преимуществ в данной отрасли, регионе, в отдаленном будущем или через промежуток времени, пока получает образование будущий выпускник. Такую «оценку состояния способности, открывающего возможность» можно

важнейшей оценкой или изучаемой категорией должна стать привлекательность вуза, с точки зрения создания наибольшего комплекса возможностей для потребителя ОУ

процесс рейтингования стратегического потенциала может стать открытым механизмом общественно-профессионального контроля ВПО

назвать рейтингованием стратегического потенциала. В результате, мы получаем схему, позволяющую классифицировать и оценивать имеющиеся у вузов конкурентные преимущества по отношению к ожидаемым изменениям ВПО.

Выводы

Процесс рейтингования стратегического потенциала может стать открытым механизмом общественно-профессионального контроля ВПО, отражать запросы работодателей, абитуриентов и других групп, заинтересованных в прозрачной и независимой оценке образовательного потенциала страны. Это позволяет решать комплекс задач:

– выявить точки роста профессиональной подготовки кадров;

– оценить эффективность национального проекта «Образование» в части конкурса инновационных программ;

– выявить, насколько качество подготовки в российских вузах соответствует международным аналогам;

– повысить эффективность использования финансовых ресурсов и привлечь частные инвестиции в сферу образования;

– выявить организации-партнеры для реализации корпоративных образовательных проектов;

– повысить результативность непосредственного взаимодействия работодателей и образовательных учреждений;

– обеспечит накопление и обработку значительных массивов сложно структурированных данных, предоставление руководству ВУЗа концентрированной обобщенной информации для принятия решений.

Литература

1. Результаты мониторинга деятельности государственных вузов и их филиалов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://минобрнауки.рф/%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8/2775.

2. Ливанов: Студенты неэффективных вузов смогут завершить обучение [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://vz.ru/news/2012/7/11/588068.html.

3. Минобрнауки опубликовало список неэффективных вузов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ria.ru/education/20121101/908678492.html.
4. Зайцев Л.Г., Соколова М.И. Стратегический менеджмент: Учебник. – М.: Экономистъ. – 2004. – С. 413.
5. Маркова В.Д., Кузнецова С.А. Стратегический менеджмент: Курс лекций. – М.: Новосибирск: Сибирское соглашение, – 2005. – С. 288.

КЭ

Vladimir N. Prokudin
Senior lecturer, Department of Management, Bauman Moscow State Technical University

Strategic potential in assessing the effectiveness of the university

Abstract

It is proved that the system of rating schools should be based on an assessment of the possibility of studying to be claimed on the future of the labor market. A scheme of rating , based on evaluation of key performance indicators that measure the degree of achievement of the highest possible value in the given set of universities. The essence of the strategic potential of the university as a set of human and material resources , ensuring the achievement of socially important scientific and educational purposes , supported image and its place in the rankings.

Keywords: strategic potential, key performance indicators, criteria of failure of universities, ratings of universities, features, performance, as the comparison category, competitive advantage, competitiveness