

виде видеороликов, в которых наглядно продемонстрирована суть происшествия, причины возникновения ситуации, нарушения и правильный порядок действий. Таким образом, через создание данной программы информация предоставляется для решения конкретных ситуаций, а не «впрок».

Но невозможно определить качество полученного материала без внедрения системы контроля и самоконтроля. Для реализации контроля со стороны преподавателя данного вида деятельности разработана система АРМ «Тестирование», активно используемая как на очном, так и на заочном отделении. Необходимо отметить, что студенты все больше воспринимают обучение как свободное во времени и пространстве и поэтому они хотят, чтобы преподаватель не предоставлял им информацию, а давал консультации по ее поиску и работе с ней. Значит, если преподаватель не обладает новыми характеристиками или владеет ими на уровне знаний (умение и опыт отсутствуют), то сложно говорить о качественном улучшении учебного процесса.

Работа представлена на научную международную конференцию «Система менеджмента качества в образовании», 4-11 августа 2007 г., Италия (Сардиния). Поступила в редакцию 19.07.2007.

**ВНУТРЕННЯЯ СРЕДА ВУЗА:
ИННОВАЦИОННОСТЬ КАК ФАКТОР
ПОВЫШЕНИЯ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ**

Леонтьева О.А.

*Санкт-Петербургский государственный
университет информационных технологий,
механики и оптики (СПб ГУ ИТМО)
Санкт-Петербург, Россия*

Образовательное учреждение, в том числе и высшее, как и любая организация испытывает на себе влияние среды. В соответствии с определением, распространенным в литературе по менеджменту, организация – *это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели или целей* [4]. При этом, она представляет собой открытую систему, состоящую из множества взаимозависимых частей, имеющих тесные связи со средой, которая является по отношению к организации внешней.

Несомненно, что ВУЗ по всем характеристикам соответствует этому определению, но прежде чем приступить к анализу особенностей его внутренней среды необходимо определить, возможно ли к данной специфической организации применять те методы анализа, которые известны и уже десятки лет применяются в практике менеджмента.

Итак, высшие учебные заведения имеют ряд существенных отличий, которые делают их весьма специфическими организациями:

- ВУЗы ответственны за воспроизводство научно-технического (интеллектуального) потенциала, без них этот процесс просто невозможен;

- целью существования ВУЗов не является получение и максимизация прибыли (как большинства прочих организаций)¹;

- ВУЗы являются не только учебными центрами, но и исторически совмещают эту роль с ведением научно-исследовательской и инновационной деятельности.

Существование этих отличий позволяет использовать те методы управления и анализа, которые применимы к прочим организациям, в сфере высшего образования только с некоторыми допущениями и изменениями.

Внутренняя среда оказывает постоянное и самое непосредственное воздействие на функционирование организации. Изучение внутренней среды направлено на уяснение того, какими сильными и слабыми сторонами обладает организация. Сильные стороны служат базой, на которую она опирается в конкурентной борьбе. Слабые стороны – это предмет пристального внимания со стороны руководства, которое должно делать все возможное, чтобы избавиться от них.

В последние годы в сфере высшего образования широко используется понятие «инновационный ВУЗ», однако не существует его четкого определения. Официальные органы (прежде всего Министерство образования и науки) достаточно четко выразили свою позицию по этому поводу: ВУЗ можно считать таким, если он реализует инновационные образовательные программы. Однако специалисты в области корпоративного управления, указывают на то, что инновации не должны сосредотачиваться только в одной сфере деятельности организации (в случае с ВУЗом – в учебном процессе). Роберт Такер в своей книге «Инновации как формула роста. Новое будущее ведущих компаний» утверждает, что менеджеры, работающие в самых различных секторах рынка, в полной мере осознают важность инновации в качестве ключевого фактора роста, прибыльности и конкурентоспособности [5].

Инновации на сегодняшний день находятся в таком же положении как борьба за качество в 1980-х годах XX века. Тогда она осуществлялась на уровне отдельных отделов, которые можно выделить на блок-схеме организационной струк-

¹ Однако в связи с изменением экономической ситуации, а также системы финансирования государственного сектора высшей школы в стране, в качестве цели в сфере финансового планирования ВУЗа может быть поставлен выход на уровень самофинансирования за счет увеличения источников внебюджетных средств. Для негосударственных учебных заведений, практически лишенных бюджетного финансирования, все еще стоит вопрос о целесообразности существования, поскольку поддержание высокого качества учебного процесса требует значительных финансовых затрат.

туры организации. Сейчас она охватывает каждый уровень управления, входит в обязанности каждого сотрудника, является основой корпоративной культуры и методов работы.

В настоящее время в большинстве организаций инновациями занимаются отдельные структурные подразделения. Право порождать новые идеи и отстаивать их находится в руках достаточно узкого круга лиц. Рядовые сотрудники удалены от деятельности такого рода. В остальных компаниях никто вообще не отвечает за инновации и не ставит гибких задач. Все инновации в них сведены к усовершенствованиям, которые сопряжены с минимальным риском и дают медленный и постепенный прирост дохода. Но потребители, имеющие в настоящее время очень широкий выбор практически всех товаров, ждут от фирм других бизнес решений, которые принесли бы реальную выгоду. И потому они очень часто испытывают разочарование, так же как и сами компании и их акционеры. В то же время, если компании начнут тратить миллионы и даже миллиарды на идеи, которые плохо продуманы, плохо рассчитаны по срокам реализации и также исполнены, то результат может оказаться катастрофическим. Все это наводит на мысль о необходимости оценки и измерения такого фактора внутренней среды организации как инновационность.

Внутренняя среда любой организации образуется в результате взаимодействия внутренних

ситуационных факторов. К ним обычно относят: цели, структуру, задачи, технологию и людей [2]. Также при анализе внутренней среды выделяют несколько срезов, состояние которых и определяет тот потенциал и те возможности, которыми обладает данная организация [3]. Чаще всего это исследование кадрового состава и его характеристики (продвижение, наем, внутренние возможности и т.д.), организационный срез (структуры, нормы, правила, распределение полномочий и ответственности), финансовое состояние и т.п. Своеобразие высшего учебного заведения, указанные выше, целесообразно подчеркнуть не изменением компонентного состава внутренней среды, а исследованием только тех ее срезов, которые наиболее полно отражают особенности ВУЗа как организации, а также имеют непосредственное влияние на такие характеристики как инновационность и адаптивность.

Рынок, на котором высшим учебным заведениям приходится существовать все больше начинает напоминать конкурентный. Налицо большое количество государственных и негосударственных учебных заведений, предлагающих подготовку по одним и тем же специальностям. Особенно актуальны вопросы повышения конкурентоспособности российских ВУЗов в связи с вхождением нашей страны в Болонский процесс и необходимостью их признания в общеевропейском образовательном пространстве.

Таблица 1. Основные показатели для анализа инновационности внутренней среды ВУЗа

Срез внутренней среды	Классификация инноваций	Ключевые характеристики для анализа
Учебная деятельность	Образовательные инновации	<ul style="list-style-type: none"> • содержание учебных планов; • новые технологии преподавания; • квалификация преподавателей; • обеспечение учебного процесса; • управление контингентом обучающихся.
Система управления ВУЗа	Административные (управленческие) инновации	<ul style="list-style-type: none"> • поддержка инновационной структуры ВУЗа (наличие инкубаторов и т.д.); • общая система управления и ее свойства; • система управления на уровне структурных подразделений (особенно факультетов); • система обеспечения деятельности ВУЗа.
Идеологический срез	Идеологические инновации	<ul style="list-style-type: none"> • участие ВУЗа в программах и конкурсах и прочих мероприятиях, проводимых при участии Правительства РФ, Министерства образования и науки; • наличие государственного заказа на подготовку специалистов от отраслевых Министерств; • наличие механизмов взаимодействия ВУЗа и рынка труда; • полнота использования механизмов взаимодействия общества и учебного заведения (наличие попечительского совета, общественной аккредитации учебных программ и т.д.)

Само понятие конкурентоспособности достаточно разностороннее и многие исследователи по-разному представляют факторы его оп-

ределяющие. В том числе некоторые из них указывают, что такое свойство организации как конкурентоспособность можно рассматривать как

результат взаимодействия двух факторов: инновационности и адаптивности[1]. *Инновационность* организации – это способность обновляться, проводить внутриорганизационные перестройки. Таким образом, свойство инновационности относится, прежде всего, к внутренней среде организации. *Адаптивность* – это свойство приспособляемости, одна из форм взаимодействия организации с внешней средой. Надо отметить, что ее также можно считать характеристикой внутренней среды организации, но именно инновационность позволяет перестроить организацию внутри таким образом, чтобы в новых условиях, диктуемых внешней средой, действовать наиболее эффективно, используя все свои преимущества в конкурентной борьбе. Поэтому изучению свойства инновационности внутренней среды следует уделить особое внимание.

Таким образом, инновационность и адаптивность, это не два взаимоисключающих свойства внутренней среды, а факторы которые, только одновременно сосуществуя, являются необходимыми и достаточными для того, чтобы придать организации свойство конкурентоспособности.

Возвращаясь к своеобразию высших учебных заведений с точки зрения организационного управления, необходимо выделить следующие срезы внутренней среды, которые следует подвергнуть анализу для определения степени ее инновационности:

- учебная деятельность (она составляет суть деятельности ВУЗа);
- система управления, на которой лежит груз ответственности за все решения и стратегии поведения;
- идеологический срез, определяющий способность учебного заведения приспособиться к изменениям во внешней среде.²

В соответствии с этим все инновации, происходящие во внутренней среде ВУЗа можно разделить на три группы (табл. 1).

Многие исследователи указывают на то, что инновационность организации³ может быть не только фактором роста конкурентоспособности организации, но и угрозой ее стабильной работы (Пригожин А.И., Лаушкина Н.С., Данилов-Данильян В.И., Чередникова Л.Е., Белов П.А.). В научной литературе это противоречие носит название «инновационность/устойчивость». Его суть состоит в том, что предприятие или организация (в данном случае высшее учебное заведение), находится в целой системе связей, которые вынуждают его работать стабильно. Внешняя среда диктует несколько иные условия, она за-

ставляет ВУЗ меняться, т.е. проявлять сначала свойство адаптивности внутренней среды, затем в попытке изменить себя изнутри – инновационности, но при этом возникает вопрос, не угрожает ли такое поведение устойчивой работе учебного заведения?

Ответ на этот вопрос однозначен. Да, ВУЗ в попытке отреагировать на все изменения внешней среды вполне может потерять устойчивость. Перестройка сразу всех областей деятельности ВУЗа может служить угрозой стабильной работы, и не стоит забывать об основном принципе внедрения инноваций во внутреннюю среду ВУЗа – постепенности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Баринов В.А., Синельников А.В. Развитие организации в конкурентной среде // Менеджмент в России и за рубежом. - 2000. - № 6.- С. 9
2. Басовский Л.Е. Менеджмент: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 216 с. С. 25
3. Виханский О.С. Стратегическое управление: Учебник. — 2-е изд. — М.: Гардарики, 1998. — 296 с., С. 26
4. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента.- М.,1999.-799 с., С. 40
5. Такер Роберт Б., Инновации как формула роста. – М.: Олимп-бизнес, 2006, - 240 с.

Работа представлена на IV научную международную конференцию «Современные проблемы науки и образования», Хорватия (Пула), 7-14 июля 2007 г. Поступила в редакцию 30.05.2007.

ВНУТРЕННЯЯ СРЕДА ВУЗА: МЕХАНИЗМЫ ТРАНСФОРМАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ В ИДЕОЛОГИЧЕСКИЕ ИННОВАЦИИ

Леонтьева О.А.

*Санкт-Петербургский государственный университет информационных технологий, механики и оптики (СПб ГУ ИТМО)
Санкт-Петербург, Россия*

За последние 50 лет с появлением и развитием системного и ситуационного подхода в менеджменте внешняя среда и ее влияние на организацию привлекает все большее внимание исследователей. Будучи открытыми системами, организации, в существенной мере зависят от процессов, происходящих во внешней среде, и несмотря на их хаотичность, возможно выделить некоторые их значимые черты:

- сложность внешней среды: число и разнообразие факторов, на которые должна реагировать организация крайне велико и их анализ требует значительных затрат времени;
- подвижность внешней среды: все факторы и ключевые процессы, происходящие в ней с течением времени претерпевают изменения,

² То есть в соответствии с приведенными определениями – свойство адаптивности внутренней среды.

³ Как уже было указано выше, свойство инновационности, поскольку оно касается именно внутриорганизационных нововведений, следует относить к внутренней среде организации