

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 характеристической 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 организации ³ 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 организаций 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.: Гардарика, 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

иногда весьма значительные или даже катастрофичные для организации;

- взаимосвязанность факторов внешней среды: изменение одного из них тем или иным образом влияет на остальные;
- турбулентность внешней среды: изменения во внешней среде происходят с высокой степенью неопределенности и непредсказуемости;
- неуправляемость внешней среды: организация имеет очень небольшую возможность влиять на внешний аспект своей деятельности.

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* [6]. 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 механизмов взаимодействия ВУЗа с внешней средой, в результате которого внутри данной организации возникают инновации 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 воспроизведение научно-технического (интеллектуального) потенциала, без них этот процесс просто невозможен;
- целью существования ВУЗов не является получение и максимизация прибыли (как большинства прочих организаций);
- 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.

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 определяет тот потенциал и те возможности, которыми обладает данная организация [3]. Чаще всего это исследование кадрового состава и его характеристик (продвижение, наем, внутренние возможности и т.д.), организационный срез (структуры, нормы, правила, распределение полномочий и ответственности), финансовое состояние и т.п. Свообразие 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.

Само понятие конкурентоспособности достаточно разностороннее и многие исследователи по-разному представляют факторы его определяющие. 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, толь-

ко одновременно сосуществующая, являются необходимыми и достаточными для того, чтобы придать организации свойство конкурентоспособности.

Остановимся более подробно на том, как под воздействием изменений внешней среды внутри ВУЗа возникают инновации. Каков механизм этого процесса?

В последние годы в среде, которая является для ВУЗа внешней, произошли существенные изменения. Надо отметить, что, несмотря на некоторые значимые характеристики, упомянутые выше, внешняя среда любой организации, в том числе и ВУЗа, является весьма неоднородной. С точки зрения интенсивности взаимодействия организации с внешним окружением принято выделять три среды воздействия [4]:

- **локальная** (среда прямого воздействия) – это факторы, которые непосредственно влияют на процессы, происходящие внутри организации, и испытывают на себе прямое воздействие от нее [6]. Обычно к объектам этой среды относят – потребителей, конкурентов, законы, государственные органы и профсоюзы;
- **глобальная** (среда косвенного воздействия) - наиболее общие силы, события и тенденции, которые не оказывают прямого влияния на деятельность организации, но, тем не менее, формируют контекст работы. Обычно различают: социокультурные, технологические, экономические, экологические, политические и правовые факторы;
- **международная** (среда бизнеса многонациональных компаний) – когда организация выходит за пределы своей страны и начинает осваивать зарубежные рынки, в действие вступают следующие факторы: уникальные особенности культуры, экономики, государственного или иного регулирования, а также политической обстановки.

С точки зрения оценки влияния на состояние внутренней среды наиболее интересным является анализ локального окружения организации, ведь именно оно оказывает непосредственное влияние на состояние ВУЗа, в том числе на существование и развитие в нем инноваций, иными словами на такую его характеристику как инновационность. В целях анализа некоторые исследователи предлагают перегруппировать факторы локальной среды по единому критерию, т.е. на основе тех интересов и проблем, которые должна учитывать организация в своей деятельности. Тогда факторы будут следующими: *клиенты, регулирование, рынки и конкуренция* [4].

Именно данную классификацию и следует применять при анализе механизма трансформации изменений внешней среды в инновации, происходящие внутри ВУЗа. При этом изменение внешней среды является толчком к возникновению инновации во внутренней среде ВУЗа. Инновации, которые возникают в результате воздействия на организацию внешней среды и ее изме-

нений, носят название идеологических [5]. Рассмотрим более подробно на примере: изменение фактора локальной среды «конкуренция» в виде возможности выхода ВУЗов на европейский рынок образовательных услуг ставит каждое учебное заведение перед необходимостью выбора механизма интеграции, и им стала Болонская декларация. Т.е. возможность стать полноправным членом европейского образовательного пространства порождает идеологическую инновацию внутренней среды ВУЗа – внедрение принципов Болонской декларации.

Как уже упоминалось выше, отвечая на изменение внешнего окружения, внутренняя среда проявляет свойство адаптивности. Но теперь, учебное заведение должно произвести внутреннюю перестройку, т.е. проявить свойство инновационности. Действительно, реализация в ВУЗе Болонской декларации повлечет за собой возникновение следующих инноваций внутренней среды: нелинейная траектория обучения студентов, модульная система организации учебного процесса, кредитная система учета трудоемкости дисциплин. Все они, относятся к самому учебному процессу и потому являются образовательными [5]. Их возникновение и является проявлением свойства инновационности внутренней среды ВУЗа.

Подводя итог всему вышесказанному можно сделать вывод о том, что именно взаимодействие таких свойств (факторов) внутренней среды ВУЗа как адаптивность и инновационность позволяет учебным заведениям реагировать на изменение внешнего окружения и потому является механизмом, с помощью которого порождается большая часть инноваций внутри ВУЗа.

Однако не следует забывать, что инновационность может быть не только фактором развития организаций, но и серьезной угрозой. Прежде всего, потому, что ВУЗ как и любая другая организация, находится в целой системе связей и должен выполнять свои обязательства. Поэтому, разрабатывая стратегию внедрения инноваций во внутреннюю среду ВУЗа, не следует забывать об одном: основной принцип этого сложного процесса – это постепенность, которая должна проявляться в четком осознании того, что нельзя перестроить все сферы деятельности ВУЗа одновременно.

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.: Гардарика, 1998. — 296 с., С. 26

4. Дятлов А.Н., Плотников М.В. Общий менеджмент: курс лекций - http://mx4.ru/dyatlov_management/5/7/
5. Леонтьева О.А. Инновации как новая философия высшего образования // Фундаментальные исследования. – 2006. - № 7/2006. – С. 83
6. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. - М., 1999. -799 с., С. 40

Работа представлена на научную международную конференцию «Проблемы высшего и профессионального образования», 8-15 июля 2007 г., Испания (Коста Брава). Поступила в редакцию 30.05.2007.

О НЕКОТОРЫХ ФИНАНСОВЫХ АСПЕКТАХ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ

Мухтаров Ш.Г.

*Дагестанский государственный технический университет
Махачкала, Россия*

Для современного этапа развития рыночных отношений характерны коренные преобразования в сфере образования, являющейся несущей конструкцией современного общества. И в первую очередь это относится к экономическому механизму управления развитием высшего образования, важнейшая роль в котором принадлежит финансовому механизму.

Проведенное исследование выявило, что проблемы финансового обеспечения сферы высшего образования во всем мире всегда были и остаются острыми. Причины этого кроются в характере системы хозяйствования и в ограниченности бюджетных средств. Их недостаточность постоянно ставит государство перед выбором: куда, в каком количестве и в какой последовательности направлять государственные ассигнования. Поступление бюджетных средств на цели образования в нашей стране никогда не было в числе первоочередных и формировалось по остаточному принципу. Тем не менее, до начала 90-х годов финансирование учебных заведений и системы образования страны в целом характеризовалось относительной стабильностью, т.к. все образовательные учреждения финансировались полностью за счет государства. В рыночной экономике подобная модель обнаруживает свою не жизнеспособность. В условиях сокращения государственного инвестирования в высшее образование формируются новые организационные механизмы финансирования образования.

Фактический объем ассигнований, выделяемых из бюджета на образование, не позволяет нормально функционировать образовательным учреждениям, т.е. не обеспечивает их способностью обучать определяемый государством контингент студентов или учащихся и содержать материальные объекты сферы образования. Сего-

дня основной принцип действующей системы финансирования в полном объеме не реализуется. Это, в свою очередь, требует его модернизации (реформирования) в направлении повышения обоснованности распределения бюджетных средств и повышения эффективности их использования. Кроме того, необходимо отработать механизм привлечения частных инвестиций в сферу образования.

Проведенное нами исследование позволило выделить в качестве перспектив привлечения финансовых ресурсов к инвестированию сферы образования ряд направлений реформы образования:

- перейти к индивидуальному и непрерывному образованию граждан по схеме: «дошкольное воспитание - школа - вуз - работа - повышение квалификации». Российской моделью непрерывного образования может стать региональный, многопрофильный отраслевой комплекс, объединяющий различные типы образовательных и научных учреждений в единую систему, в которой подготовка специалистов осуществляется единым педагогическим коллективом.

- Восстановить систему профессионально-технического образования. Одним из дефицитов нашего общества стал квалифицированный рабочий, особенно в инновационных отраслях экономики. Поэтому государство должно вернуться в сферу профессионального образования как заказчик и инвестор рабочих кадров для отраслей не сырьевого сектора страны.

- Приступить к широкому внедрению методов дистанционного образования, в том числе для солдат срочной службы, жителей отдаленных регионов, инвалидов, заключенных. Развитие высоких технологий позволяет сегодня обеспечить качество обучения, привлечь к учебному процессу лучших специалистов. Дистанционное образование может обеспечить реализацию принципов доступности и непрерывности для целого ряда категорий населения;

- создать государственные общедоступные воскресные школы, занимающиеся политическим, экономическим и правовым просвещением граждан;

- развивать вузовскую науку. Воспитать конкурентоспособных специалистов можно лишь в едином научно-образовательном комплексе при постоянном обновлении научных знаний.

Эффективность использования финансовых средств в сфере образования может опираться на следующие основные принципы: приоритетность образования в современном обществе; сбалансированность рыночного и гуманистического подходов к образованию в существующих условиях.

Дальнейшему развитию и совершенствованию системы финансирования образования в Российской Федерации может способствовать: