

УПРАВЛЕНИЕ ВЫСШЕЙ ШКОЛОЙ НА ПОСТСОВЕТСКОМ ПРОСТРАНСТВЕ



М. М. Жасимов

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И УПРАВЛЯЮЩИЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ ПО УСТРАНЕНИЮ ОТСТАВАНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ОТ СОВРЕМЕННЫХ ТРЕБОВАНИЙ

М. М. Zhasimov

The main principles and basic managing influences on elimination of backlog of high education from modern requirements

The summary original causes of a present condition of the higher education, not satisfying consumers are revealed. Proceeding from purpose (assignment) of high schools, priorities, the basic purposes and problems (tasks), principles, organizational structures, subsystems of quality management and by business, they are formulated.

Ключевые слова: назначение, приоритеты, синергетика, обобщенное образование, адаптированное обучение, рынок трудовых ресурсов и услуг образования, системы управления вузами.

Нынешнее состояние высшего образования, как и в целом профессионального образования, не устраивает ни постсоветские государства, ни общество, ни работодателей. Доказательством тому служат многочисленные статистические данные и мнения самих представителей образования и потребителей. Проблема приведения образования в соответствие с требованиями настоящего и ближайшего будущего сложна и многопланова.

Основные факторы, обусловившие нынешнее состояние образования:

1. Изменилась общественная формация: с социалистической — плановой на капиталистическую — рыночную.

2. Объемы накопленных знаний и навыков, темпы их возрастания таковы, что система образования не в состоянии их обучать.

3. Постулаты, на основе которых построена система образования, пришли в противоречие с нынешними требованиями науки и производства.

4. Некритические заимствования междуна-

родного опыта, без должного учета исторических корней, менталитета обществ и требований производств. Различия менталитетов и состояний обществ вызывают глубокие противоречия в образовании.

5. Частные видения проблем, не уложенные в общие направления их преодоления, остаются мало полезным набором информации.

Назначение вузов

Поскольку время не ждет, то не следует дожидаться завершения теорий перестройки образования [1, 2 и др.], опираясь на исторические основы и опытные данные, нужно делать практические шаги. Прежде всего начинать надо с определения назначения вузов и установления приоритетов.

Мы выделяем следующие показатели:

1. Обеспечение профессиональной готовности выпускников к выполнению обязанностей по специальности.

2. Обеспечение мировоззренческой готовности выпускников к продвижению по службе, служению обществу и государству.

3. Обеспечение физической готовности выпускника к сохранению и развитию здоровья.

4. Способствование развитию культуры и науки.

Приоритетами в деятельности вузов являются (в порядке перечисления): личность (студент), общество, государство.

Основами при формулировании целей и задач служат:

- государственные и региональные программы по подготовке кадров;

- государственные и другие заказы на специалистов;

- установленные потребности в специалистах;

- установленные потребности в повышении квалификации специалистов;

- установленные потребности по оказанию услуг в области науки и культуры.

При конкретизации целей и задач учитываются следующие результаты анализа:

- план выпуска специалистов по государственным и другим заказам;

- необходимое количество специалистов в разрезе предприятий, по годам и номенклатуре специальностей;

- адресные требования по качеству подготовки каждой специальности в соответствии с планируемыми должностями;

- государственное управление трудовыми отношениями;

- управление трудовыми ресурсами на предприятиях и в организациях;

- технологические характеристики современных производств и перспектив их развития.

Основные принципы и организационная структура управления качеством и бизнесом

1. Поставка качественной продукции, получение дохода и его распределение по законам рыночной экономики и производства являются взаимозависимыми процессами, подчиненными единой системе управления.

2. Не допускается нарушение единства системы управления вузом, вытекающего из законов рыночной экономики. Например, несовместимы организация бизнеса на основе функционального (ситуационного) менеджмента и дос-

тижение качества продукции — на основе рыночного менеджмента [4, 5]. Следствиями могут быть: выпуск некачественной продукции из-за отсутствия должной материальной мотивации исполнителей, произвол в планировании и распределении средств, в том числе среди исполнителей, низкий морально-психологический климат в вузе. К тому же управлять одним вузом по двум разнородным системам объективно невозможно.

3. Каждое подразделение, в том числе исполнитель, должно знать свое место и роль в реализации планов вуза, меру своего материального вознаграждения за выполненную работу, быть уверенным в материальном благополучии.

4. Циркуляция информации о задачах, отчетах, движениях ресурсов должна быть открытой (прозрачной), доступной для каждого руководителя и исполнителя.

5. С целью обеспечения конкурентоспособности вуза, динамичности всех процессов, автоматизации функционирования подразделений, объективности информационных процессов, а также исключения дублирования прав и обязанностей иерархическая структура управления качеством и бизнесом оптимально должна состоять из трех уровней: 1-й уровень — верхний (ректорский); 2-й уровень — средний (деканский); 3-й уровень — нижний (исполнительский).

5.1. Права и обязанности 1-го верхнего уровня. Формулирование и руководство выполнением политики вуза, планирование контингента обучающихся и штатов сотрудников, установление механизмов распределения средств между структурными подразделениями в зависимости от планируемых и достигнутых результатов их деятельности, связь с вышестоящими органами и общественностью.

5.2. Права и обязанности 2-го среднего уровня. Работа с потребителями, несение ответственности за качество подготовки выпускников, их трудоустройство, обеспечение выполнения планов приема абитуриентов и поступлений денежных средств на оплату обучения, уточнение их распределения между структурными подразделениями по результатам работы, управление учебным процессом, выбор исполнителей на альтернативной основе.

5.3. Права и обязанности 3-го нижнего уровня. Работа с потребителями, выполнение планов и программ учебного процесса, производственно-хозяйственной и научной деятельности, распределение финансовых средств подразделения, подбор сотрудников на альтернативной основе.

6. В зависимости от масштабов вуза, сложившейся практики его работы в каждую ступень управления могут быть включены те или иные подразделения.

7. Следствия некачественного выполнения предусмотренных обязанностей предопределяются также законами рыночных отношений:

— по 1-му верхнему уровню: снижение материального вознаграждения, потеря конкурентоспособности, банкротство и упразднение вуза;

— по 2-му среднему уровню: снижение материального вознаграждения, отсутствие заказчиков услуг, упразднение факультета;

— по 3-му нижнему уровню: снижение материального вознаграждения, сокращение штатов, увольнение сотрудников.

Подсистемы управления вузом

1. Общеузовская подсистема: управление качеством и бизнесом, людскими ресурсами, фондом заработной платы, пиар-процессами, обеспечение финансовой устойчивости и т. д.

2. Подсистема учебно-методической работы: планирование и организация учебного процесса; выполнения программ профессиональной, мировоззренческой и физической подготовки; научно-методическое и нормативное обеспечение учебного процесса; управление процессами образования, контроль качества обучения и выпуска и т. д.

3. Подсистема работы с потребителями и поставщиками: исследование рынков трудовых ресурсов и образовательных услуг; научно-исследовательские, опытно-конструкторские и опытно-технологические работы; определение потребности в специалистах и т. д.

4. Подсистема производственно-хозяйственной работы: управление инфраструктурой, управление производственной средой и т. д.

5. Информационная подсистема: управление структурами подсистемы и информационными потоками; информационные обеспечения управления вузом, учебным процессом, жизненным циклом продукции, работ с потребителями и поставщиками т. д.

Основные управляющие воздействия по устранению отставания образования от современных требований

1. Введение вузов в рыночную экономику и организация работ по законам производства.

2. Переход на синергетическую систему об-

разования. Нынешняя система образования функционирует по постулатам, основанным на механицизме Ньютона и детерминизме Лапласа: учебный процесс детерминирован, линеен, управляем, предопределяется изначально исходными данными, природу можно разделить по дисциплинарным границам. Допущения, принятые более двух-трех веков назад, обнаруживают свою несостоятельность и тормозят дальнейшее развитие науки и образования [2]. В соответствии с классической наукой любой объект природы представляется состоящим из частей, изучив которые, можно получить свойства целого. Взаимодействия внутри целого и в связи с внешним энергетически-вещественным воздействием не рассматриваются.

Объективно целое всегда было и остается чем-то большим, чем простая сумма частей. К примеру, сколько ни изучай человека по частям, простым их сложением не получишь его как личность. Опуская последствия воздействия прежних постулатов практически на все отрасли науки и производства, рассмотрим их влияние на систему образования, в частности при решении конкретных задач.

Переход на синергетическую систему образования нужен, прежде всего, для самой системы образования. Она уже давно не в состоянии обучить той массе знаний, которую вырабатывает ежемесячно человечество в колоссальных масштабах. Перепробованы все возможные варианты: увеличение сроков обучения, начиная с 6 лет; разделение профессии на специальности, специализации и профилизации, а дисциплин — на разделы и т. д. Теперь, чтобы стать профессионалом, нужно учиться лет до 30, а после 40–50 лет уже трудно устроиться на работу. Но жизнь человека, в особенности ее активная часть, ограничена во времени. Этим все и определяется.

Попытались найти косвенный путь: насытить Интернет всеми видами информации, научить человека «кнопочному мышлению». Но обнаружилось, что таким насыщением лишь засоряется информационное пространство, а дефицит знаний у индивида и общества остается.

Пока просматривается единственный выход из сложившегося тупика: *сжатие массы информации в выбранной области до нескольких инвариантов.*

Такое сжатие допускает синергетическая система образования с ее постулатами нелинейности, вероятности, самоуправляемости процессов и целостности природных систем. Естественно, введение синергетики существенно изменит

содержание образования, методики и процессы обучения, но эффект в повышении качества, сокращении сроков обучения, уменьшении затрат ресурсов трудно переоценить.

3. *Переход на обобщающее образование.* Практика СССР и России показывает, что число специальностей, не считая специализаций, увеличивается каждые 10 лет примерно на 25 наименований. Например, если в 1968 г. выпуски осуществлялись по 250 вузовским специальностям, то в 2005 г. (в России) — по 350 специальностям. В Республике Казахстан (РК) в 2007 г. выпуск проводился примерно по 300 специальностям.

Бесконечное увеличение числа специальностей обусловлено объективными причинами. Ресурсы же конечны. Кроме того, узкие специалисты не устраивают самих работодателей: им нужно с ограниченным количеством специалистов решать производственные задачи, которые всегда комплексны. Следовательно, вузы должны выпускать специалистов широкого профиля. Волевые решения этой проблемы предпринимались не раз, но де-факто она не решена до сих пор. Основная причина — неспособность системы образования, основанной на прежних постулатах, объединять специальности.

Например, в России можно готовить специалистов по 35–40 специальностям, а в Казахстане — по 20–25. Эта проблема будет решена, если перейти на синергетическую систему образования. Более того, тогда школьное обучение можно закончить в 16–17 лет, вузовское — в 20–21 год, решив тем самым многие социальные проблемы, такие как прохождение службы в Вооруженных силах, создание и самостоятельное содержание выпускниками своих семей, освобождение родителей и общества от многолетней опеки.

Эта возможность была нами доказана на практике в 1970–2000 гг. [3]. Эксперименты носили фрагментарный характер, поскольку никто не позволил бы менять номенклатуру и паспорта специальностей и программы обучения в целом, да и решение такой проблемы одним не под силу. Мы ограничились изменением содержания обучения на завершающих курсах в пределах, допущенных министерством. Были предварительно выявлены инварианты требований производств к 10 специальностям в области машиностроения. Выпуски осуществлялись на базе одной специальности. Знания и навыки (инварианты) формировались в основном во время выполнения практических, курсовых и дипломных проектов. Работы носили скромные названия:

комплексное дипломное проектирование, совмещенное курсовое проектирование. По нашим проектам строились и реконструировались около сотни машиностроительных заводов, а впоследствии и строительные, энергетические и другие объекты. За нашими выпускниками были очереди работодателей.

Результаты работ обсуждались и были одобрены многими всесоюзными и международными конференциями. Минвузы СССР и КазССР издали приказы об обязательном внедрении комплексного дипломного проектирования в технических вузах.

4. *Реализация адаптированного обучения.* По нашему глубокому убеждению, выверенному многолетней (30-летней) практикой обучения и выпуска инженеров, нельзя качественно подготовить специалистов без участия работодателей. Их участие, как показала та же практика, должно быть многоплановым и включать в себя:

- предоставление мест практики в течение всего периода обучения;
- финансовую и материальную помощь выпускающей кафедре;
- поощрение студентов выплатой стипендий от производства (помимо вузовских);
- участие в учебном процессе, оппонирование курсовых и дипломных проектов их будущими руководителями — начальниками отделов;
- установление служебных окладов выпускникам в зависимости от оценок, полученных при защите дипломных проектов.

Главное, чтобы работодатели были убеждены в том, что их участие окупается сторицей. Естественно, выпускающая кафедра все обучение осуществляла в соответствии с пожеланиями и требованиями работодателей. При этом создавались творческие коллективы, разрабатывались новые курсы. От адаптации обучения выиграли все. В частности, ППС и УВП получали дополнительную заработную плату от производства.

Мы считаем, что лучшим вариантом реализации предлагаемой системы управления вузами является разработка и выполнение соответствующего стандарта организации (проект имеется).

Словарь терминов

Качество образования — степень соответствия содержания образования требованиям потребителей.

Качественная продукция — продукция, используемая потребителями; выпускники вуза, принятые на работу по специальности.

Некачественная продукция (брак) — продукция, не пригодная для использования потребителями; выпускники вуза, не принятые на работу по специальности.

Информация — отображение (отражение) предмета, формул, чисел, чертежей, описаний, действий.

Информационный процесс — совокупность действий по получению, обработке, хранению и передаче информации.

Информационная система — совокупность процессов и средств использования информации.

Инфраструктура — совокупность, производственных помещений, оборудования, оснастки, транспорта, средств связи и прочих объектов, обеспечивающих производство.

Процесс — совокупность управляемой деятельности над объектом.

Процесс обучения — совокупность действий по передаче знаний и навыков.

Технология обучения — отрасль науки, занимающаяся изучением закономерностей, действующих в процессе передачи знаний и навыков.

Технологический процесс обучения — множество последовательно выполняемых действий с целью привития знаний и навыков, соответствующих требованиям потребителей.

Производство — организованная совокупность общественно полезной деятельности (изготовление товара, оказание услуг).

Основное производство — производство, предназначенное непосредственно реализовывать назначение предприятия (выпускать продукцию, оказывать услуги, предоставлять информацию).

Вспомогательное производство — производство (службы) по обеспечению деятельности основного производства.

Подразделение, отдел — структурная единица организации, создаваемая для осуществления конкретного вида деятельности.

Организация образования — совокупность энергетических, материальных и людских ресурсов с распределением назначения, ответственности, полномочий и взаимоотношений, предназначенная для передачи знаний и навыков, соответствующих требованиям потребителей; организация, обеспечивающая поставку продукта образования.

Управление — совокупность действий по планированию, организации, координации и контролю.

Управление персоналом — совокупность принципов и методов, средств и форм воздействия на деятельность работников в целях максимального использования их интеллектуального и физического потенциала при выполнении трудовых функций.

Литература

1. Жасимов М. М. Новая парадигма образования / М. М. Жасимов // Alma mater : Вестн. высш. школы. 2007. № 1. С. 8–10.
2. Жасимов М. М. Состояние системы образования в постсоветских государствах / М. М. Жасимов // Alma mater : Вестн. высш. школы. 2007. № 10. С. 15–19.
3. Жасимов М. М. По заказу завода / М. М. Жасимов, Б. Ф. Федоров // Правда. 1980. 25 окт. № 299 (22729).
4. МС ИСО 9001–2001 Система менеджмента качества. Требования.
5. МС IWA 2–2003 Система менеджмента качества: Руководящие принципы создания в образовательных учреждениях.

