

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СРЕДА ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ*Нурпесова Лейла Сатыбалдиевна*

канд. экон. наук, доцент

Казахский национальный медицинский университет им. С.Д. Асфендиярова

Мауkenова Алтынай Аманбаевна

канд. экон. наук, доцент

Казахский национальный медицинский университет им. С.Д. Асфендиярова

Нурпесова Назым Сатыбалдиевна

канд. экон. наук, доцент

Казахский национальный технический университет им. К.И. Сатпаева

г. Алматы, Республика Казахстан

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА**КАЧЕСТВА В ПРОЕКТНО-ИНОВАЦИОННУЮ****ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ВУЗА**

Аннотация: в статье рассматривается эффективность внедрения СМК, действующей в каждом хозяйствующем субъекте. На практике должно происходить упорядочение и усовершенствование уже действующей системы управления с использованием общепризнанной практики. Успешно реализовать такой проект можно, лишь учитывая стартовые условия и особенности вуза. Авторы сообщают, что, используя множество хорошо зарекомендовавших себя инструментов стратегического планирования, предполагается осуществить качественный прорыв образовательного сектора республики.

Ключевые слова: конкурентоспособность, менеджмент, предприятие, услуги, франчайзинг, среднее образование, высшее, послевузовское образование.

С каждым днем становится все яснее, что современные университеты не справляются с инновационными функциями, опираясь лишь на традиционный организационный механизм вузовского управления. Механизм управления классическим университетом в целом ориентирован на получение фундаментального

(базового) знания. Он слабо приспособлен к отслеживанию и адекватному реагированию на изменчивость рыночных задач.

В соответствии с логикой, конкурентоспособность страны опирается на конкурентоспособную экономику, которой управляют высококвалифицированные экономисты-менеджеры. Высшее образование должно также занять свою нишу в этой системе конкурентоспособности в аспекте качества подготовки специалистов-экономистов. Для этого необходимо усвоить идеологию современного менеджмента качества. Общепринятым принципом менеджмента качества является ориентация на общество. Так, вуз должен выполнять перед обществом свои обязанности, в данном случае в области социальной ответственности. Вуз должен быть мобильным, принимать решения и действовать быстро в ответ на изменяющуюся ситуацию. В системе менеджмента качества необходимо соблюдать постоянство целей, принимать решения и осуществлять действия, основываясь на своих собственных принципах и ценностях.

Важное место в идеологии менеджмента качества занимает управление знаниями. Именно этот принцип позволит стать лидером в XXI веке. При этом система образования должна прийти к тому, чтобы обучающиеся получали понимание и навыки, умели создавать новые знания. В жизнь войдет поколение, для которого быстрые перемены станут нормой жизни, а постоянное образование и инновации станут частью нового менталитета.

Успеху вхождения вузов в новый этап будет способствовать система менеджмента качества, являющаяся синонимом «системы ИСО-9001», исходя из того, что вуз – это «предприятие, производящее «услуги» экономике Казахстана или России в виде подготовки» специалистов. Совершенствуя учебный процесс, вуз должен знать потребности кадрового рынка и какими конкурентными преимуществами должны обладать выпускники. Следует иметь в виду, что в условиях глобальной конкуренции вуз, который ориентируется только на требование стандартов, не имеет полностью шансов на успех.

СМК – это обычная система менеджмента, действующая в каждом хозяйствующем субъекте. При этом речь не идет о создании чего-то принципиально

нового, не связанного с предшествующим опытом в системе высшего образования. На практике должно происходить упорядочение и усовершенствование уже действующей системы управления с использованием общепризнанной практики. Успешно реализовать такой проект можно, лишь учитывая стартовые условия и особенности вуза.

Реализация программы улучшения качества менеджмента повлияет на ситуацию, при которой сформируется корпоративное сообщество работников, имеющих мотивацию подготовки и выпуска только конкурентоспособных специалистов. Универсальная система оценки личной и корпоративной ответственности будет неотъемлемой частью качественного менеджмента и при этом будет способствовать формированию новой корпоративной культуры.

К числу новых функций университета, в первую очередь, относится подготовка специалистов социально-экономической системы, основанной на динамичном знании. При этом образовательный процесс, безусловно, должен носить гибкий междисциплинарный (модульный) характер. Традиционный университет создает организационные структуры (кафедры, лаборатории, факультеты), которые сфокусированы на решении специализированной (как правило, в рамках дисциплинарных) научно-образовательной проблемы. В то время как большинство современных проблем требует для их решения междисциплинарного подхода, участия специалистов разных кафедр и факультетов, как членов единой команды проекта, во взаимодействии с другими образовательными, консалтинговыми и бизнес-структурами.

Именно на преодоление сложившихся барьеров и стимулирование прорыва в сфере НИОКР направлена новая стратегия Республики Казахстан в сфере государственной координации научных исследований. Предлагаемая модель стратегии переносит основной фокус развития научных исследований в вузы. Международный опыт и отечественная практика подсказывает необходимость перехода высших учебных заведений к проектно-ориентированной организационной структуре, которая позволяет начать развитие именно в этом направлении.

В традиционной вузовской организации нет отработанного управленческого механизма функционального объединения подразделений, необходимого для реализации проекта (образовательного, консалтингового, научно-прикладного, фундаментального и т. д.), когда лучшие интеллектуальные и материально-технические ресурсы университета собираются из разных структурных подразделений. Некоторый опыт академической подготовки проектных менеджеров (в рамках магистерской программы), разработка и продвижение новых образовательных продуктов основан на осмыслении и реализации пробной модели проектно-ориентированной структуры управления, использующийся в отдельных университетах Алматы.

Практически неисчерпаем мощный потенциал на этом пути в таких «источниках энергии» как:

- синергизм командной работы в общих проектах (формирование срочных кратко- и долговременных альянсов, консорциумов и т. д.) и как следствие выход на уникальные, инновационные образовательные продукты с формированием национального образовательного бренда;
- максимальное включение в систему образования (на всех уровнях) современных технологий формирования профессиональных навыков, навыков непрерывного обучения;
- глубокая адаптация зарубежных образовательных продуктов/услуг (без данного национального элемента в цепи добавленной стоимости такие продукты/услуги мало-, а то и вовсе неэффективны, в первую очередь с точки зрения потребностей/нужд обучающихся). Различные модификации франчайзинга в образовании позволяют внести в этот процесс последовательность, академизм и четко обозначенный прикладной характер;
- экспортно-ориентированная деятельность в сфере образования;
- активизация роли вузов на рынке кратко- и среднесрочных образовательных профильных программ.

В стратегии вхождения Казахстана в число 50 наиболее конкурентоспособных стран мира выявляется новая философия образования – образования, как

важнейшей составляющей экономики страны, интеллектуальной основы инновационного развития. Успех и жизнеспособность этой философии зависит от всех участников образовательного процесса: властных структур (государственных, региональных, местных), учебных заведений, самих учащихся, их установки на профессионализм.

Безусловно, что обобщающим показателем качества образования является оценка подготовки специалистов: их профессиональной состоятельности, «натренированности» навыков выявлять, продуктивно использовать и воспроизводить свои конкурентные преимущества, как специалиста. Каким образом осуществляется подобная оценка?

Во-первых, присутствует субъективная компонента (в процессе обучения, на выходе из учебного заведения и в ходе активной деятельности как участника рынка труда): восприятие человеком ценности, качества полученной им образовательной услуги, удовлетворенность ею.

Во-вторых, объективная, жесткая компонента: оценка рынка труда. Каждое из звеньев в цепи непрерывного образования (а специалист сегодняшнего дня принимает необходимость такого подхода к образованию как реальность, данность) – среднее образование – высшее – послевузовское вносит свой добавленный вклад в стоимость рабочей силы, которая реально проявляется в цене (зарплатной плате работника, его доходах).

Говоря о субъективной компоненте оценки качества и удовлетворенности образованием (на том или другом его этапе), возникают ассоциации с «мотивационно-гигиенической концепцией Ф. Герцберга».

Нами предпринята попытка «настроить» ее применительно к образовательной системе.

Факторы, определяющие отношение человека (к процессу собственного образования) можно также разделить на две группы (по Ф. Герцбергу):

– гигиенические (материально-техническая база учебного заведения, профессорско-преподавательский состав и отношение к нему, администрирование и т. д.);

– мотивационные (отношение работника к самому процессу обучения, установка на профессиональную заинтересованность, достижения, ответственность).

И этих данных можно сделать следующие практические выводы:

1. Неудовлетворенность качеством образования, как правило, объясняется студентами и выпускниками внешними факторами (81% из числа указываемых причин);

2. Удовлетворенность связывается, напротив, преимущественно со своим собственным настроем, своими внутренними качествами, ценностными ориентирами. Если так, то главная задача образовательного процесса – сформировать внутреннюю установку (мотивацию) на обучение такую, которая образно ассоциируется с внутренним огнем, который не убивает, а освещает путь идущему.

Список литературы

1. Мирвие Ф. В пустыню и обратно. Величайший корпоративный тренинг в истории бизнеса. – М.: «Альпина Бизнес Букс», 2012.

2. Надлер Дж. Мышление полного спектра. – Минск: Попурри, 2012.

3. Папонова Н.Е. Обучение персонала компаний: практическое пособие. – М.: Финпресс, 2011.

4. Реванс Р. Организация как обучающаяся система // Практика обучения действием / Под ред. М. Педлера: пер. с англ. / Под ред. О.С. Виханского. – М.: Гардарики, 2010.

5. Роль системы менеджмента качества в планировании инновационной деятельности высших учебных [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sites.google.com/site/metodsovet09/konferencia-pps-20-01-10/plenarnoe-zasedanie/bekkulieva-b-m-1>