



**ЕВРОПЕЙСКАЯ АКАДЕМИЯ
ЕСТЕСТВЕННЫХ НАУК
(Ганновер)**

(Международная ассоциация ученых, преподавателей и специалистов)
Основана в 2002 г.

**КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ – ОСНОВА УСПЕШНОГО
БУДУЩЕГО СТРАНЫ: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ
(МАТЕРИАЛЫ МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ
КОНФЕРЕНЦИИ 24-25 ОКТЯБРЯ 2024 ГОДА)**

**Санкт-Петербург
2024**



**ЕВРОПЕЙСКАЯ АКАДЕМИЯ
ЕСТЕСТВЕННЫХ НАУК
(Ганновер)**

(Международная ассоциация ученых, преподавателей и специалистов)
Основана в 2002 г.

**КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ – ОСНОВА УСПЕШНОГО
БУДУЩЕГО СТРАНЫ: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ
(МАТЕРИАЛЫ МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ
КОНФЕРЕНЦИИ 24-25 ОКТЯБРЯ 2024 ГОДА)**

**Санкт-Петербург
2024**

УДК 33

ББК 65

Рецензенты:

Субетто А.И. доктор экономических наук, профессор

Туманов К.М. доктор экономических наук, профессор

Редакционная коллегия: Председатель: Тыминский В.Г. профессор, Президент Европейской Академии Естественных наук (г. Ганновер, Германия); Феклистов И.Ф. первый вице-президент (академик ЕАЕН), д.э.н., профессор, научный руководитель НПО «Реинжиниринг»; Зайцев Ю.А. профессор, Академик ЕАЕН (Австрия, г. Вена), Джин Джидэ, доктор технических наук в области электроники, профессор Уханьского технологического университета (г. Ухань, КНР), Чжэн Юнмей, профессор, доктор технических наук Университета аэронавтики и астронавтики (КНР), Цянь Вэймин, председатель китайского отделения ЕАЕН (КНР).

КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ – ОСНОВА УСПЕШНОГО БУДУЩЕГО СТРАНЫ:
ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ (МАТЕРИАЛЫ МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-
ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ 24-25 ОКТЯБРЯ 2024 ГОДА)

Издательство: Политехника сервис, 2024 год. -230с

ISBN 9978-5-904031-41-1

Коллектив авторов, 2024

Тыминский В.Г., профессор,
Президент Европейской Академии Естественных наук
(г. Ганновер, Германия)

КАЧЕСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ – ОСНОВА УСПЕШНОГО БУДУЩЕГО СТРАНЫ

Образование – основа успешного будущего страны. Оно помогает быстрыми шагами подниматься на новые ступени развития. Уровень образования населения – это один из ключевых показателей развития общества. Качественное образование – самое большое богатство нашей страны.

Советская система образования эффективнейшим образом решала задачи подготовки квалифицированных специалистов. Именно эта система позволила стать Советскому Союзу сверхдержавой, добиться уникальных успехов в промышленности, медицине, науке. Качество системы советского образования высоко ценилось специалистами всего мира, в том числе и на Западе. Известно, что Джон Кеннеди однажды заметил: «Мы проиграли русским космос за школьной партой». Очень мудрые слова.

Россия относится к числу стран с высокоразвитым человеческим потенциалом, хорошо профессионально подготовленной рабочей силой. Это было достигнуто во многом благодаря существовавшей в прошлые годы хорошо отлаженной подготовке кадров. Однако с переходом к рыночной экономике и фактической

остановкой производства на многих предприятиях изменилась система ценностей, труд потерял в жизни общества первостепенное значение, была разрушена система профессионального образования».

Считаем, что уход от Болонской системы, огромная победа и прорыв для России. Эта прежде всего независимость и возможность выстроить собственную национальную систему подготовки кадров. Причем ту, которая нужна именно нашей стране, а не некоему международному сообществу.

Исследования показывают, что российский рынок труда всегда испытывал дефицит хороших кадров. Кадровый дисбаланс вызван перекосами в российской системе профессионального образования, которая очень медленно реагирует на запросы научно – технологического суверенитета. Пока остается проблема дефицита специалистов нужной квалификации. Сегодня громадный дефицит инженеров, хотя ежегодно увеличивается число бюджетных мест в университетах на инженерные специальности. В силу еще низких зарплат у молодых специалистов, инженерный труд нередко считается непрестижным. Следующая проблема в том, что система профессионального инженерного образования нередко не дает необходимых компетенций. Кроме того, еще слабо развита система дополнительного образования, доступная переквалификация. На промышленных предприятиях еще пока сложно организовать переобучение специалистов – инженеров раз в три года.

В стратегии научно-технологического развития России отводится значительная роль научно – образовательным производственным комплексам, сформированным на основе учреждений высшего образования. Он интегрирует в себе, независимо от источника финансирования и правового статуса, научно-исследовательские институты, экспериментальные станции, лаборатории, научные секторы промышленных, транспортных, строительных организаций, а также школ, колледжей, техникумов, профессиональных училищ, организаций дополнительного образования. Считаем, что научно-образовательный производственный комплекс является важной организацией подготовки качественных человеческих ресурсов.

Феклистов И.Ф., первый вице-президент (академик)
Европейской Академии Естественных Наук,
Академик Российской Академии Естественных Наук,
д.э.н., профессор,
Заслуженный работник высшей школы
Российской Федерации,
научный руководитель НПО «Реинжиниринг»
(г. Санкт-Петербург, Российская Федерация)

НАУЧНЫЙ ДОКЛАД

ОБРАЗОВАНИЕ КАК БАЗОВАЯ ОСНОВА ПОДГОТОВКИ КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

Считаем, чтобы сделать образ квалифицированного работника в массовом сознании молодежи более современным и привлекательным, необходимо начинать это с дошкольного образования, а затем в школе. В этих целях необходимо создать заинтересованность детей в развивающих занятиях, специальных кружках, где формируется первый интерес к творчеству, к изобретательству, к изучению иностранных языков. Конечно же, здесь основополагающую роль могут сыграть квалифицированные педагогические работники.

Проведенный анализ показывает, что недостаточно еще количество мест в дошкольных учреждениях, а также требуется там повысить

численность педагогических работников, имеющих высшее педагогическое образование.

Численность воспитанников в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования в 2022 году, снизилась по сравнению в 2017 годом на 6,3%. На тысячу детей в возрасте 1-6 лет приходилось в 2018 г. – 639 мест или 63,9%, в 2022 – 784 места или 78,4%.

Численность педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, в 2022 году снизилась на 2,5% по сравнению с 2020 г. Из них имеющих высшее образование составила в 2020 г. -57,1%, в 2022 г. – 58,2%, из них имеющих педагогическое образование в 2020 г. только 54,4%, в 2022 г. -55,1%. Имеющих среднее-профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена в 2020 г. - 42,3%, в 2022 г. – 41,3%, из них педагогическое в 2020 г. - 40,5%, в 2022 г. – 39,2%.

Анализ состояния начального основного и общего образования показывает, что пока здесь еще имеются существенные проблемы, резко снизилась численность обучающихся за последние десять лет. Так 2022/2023 гг. учебном году численность обучающихся по образовательным программам начального, основного и среднего общего образования снизилась на 13,6% по сравнению с 2000/2001 гг. Численность обучающихся, получивших аттестат об основном общем образовании в

2022/2023 учебном году, снизилась на 35,2% по сравнению с 2000/2001 гг, а получивших аттестат о среднем образовании в 2022/2023 году, численность снизилась на 56,3% по сравнению с 2000/2001 гг.

Остается пока проблемой улучшение условий для обучающихся в общеобразовательных школах. Так численность обучающихся, занимавшихся в школах во вторую и третью смену в 2022/2023 учебном году повысилась на 41,2% по сравнению с 2010/2011 гг. Численность обучающихся во вторую и третью смену в 2010/2011 гг. составила 1,7 млн. чел или 13% от общей численности обучающихся. В 2022/2023 гг. численность во вторую и третью смену составила 2,7 млн.чел. или 16% от общей численности обучающихся.

Пока еще снижается численность учителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального, основного и общего образования. Так в 2022 году численность учителей, имеющих высшее образование составила 83,9% и снизилась по сравнению с 2020 г. где их было 87,0%, снизилась также из них имеющих высшее педагогическое образование на 4,4%, в 2022 году их было -79,7%, в 2020 г. -84,3%. Учителей, имеющих среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена в 2020 г. составило – 12,3%, в 2022 г – 15,0%. Из них имеющих педагогическое образование в 2020 г – 11,5%, в 2022 г. – 13,6%.

Пока еще значительную долю среди педагогов составляет удельный вес женщин в общей численности учителей: в 2020 г. -88,3%, в 2022 г. -89,1%.

Остается пока еще проблемой в обеспечении школ электронными средствами обучения. Так число персональных компьютеров, используемых в учебных целях на тысячу обучающихся в 2020 году, составляло 158 шт., в 2022 году -174 шт., то есть обеспеченность составила 17,4%. Число персональных компьютеров, используемых в учебных целях, имевших доступ к сети Интернет на тысячу обучающихся в 2020 году, составило – 120 шт., в 2022 году – 135 шт., то есть 13,5%.

Научно – образовательные производственные комплексы (НОПК), созданные на основе университетов с участием школ, колледжей Санкт-Петербурга организуют для работы с детьми в школах центры цифрового образования, куда привлекаются опытные наставники и разработчики из компаний – лидеров в области информационных технологий. Разрабатываются направления по программированию на разных языках по системному администрированию, робототехнике, информационной безопасности, разработке приложений для мобильных устройств.

Считаем, что дети, обучаясь в таких центрах, понимают, как и где они могут применить свои навыки, в какие учреждения образования они могут пойти. Такое дополнительное образование позволяет детям попробовать себя в разных сферах, посмотреть, что им больше подходит. Преподаватели в такие центры приходят из реального сектора экономики,

программисты с предприятий научно-образовательного производственного комплекса. При этом все они проходят ежегодное повышение квалификации.

Анализ показывает, что численность студентов, прием на обучение по программам подготовки специалистов среднего звена из года в год незначительно растет. Так в 2022 году численность студентов составила 2 983,1 тыс. чел. Однако значительная часть студентов обучается на платной основе, включая оплату родителями налогоплательщиками. Численность таких студентов составляет 40,1%. В 2022 году выпущено специалистов среднего звена 612,5 тыс. чел., в том числе количество обучающихся по договорам об оказании платных услуг, включая оплату родителями-налогоплательщиками, составила 243,8 чел., то есть 39,7%. К сожалению, численность обучающихся на платной основе в 2022 году выросла на 51,4% по сравнению с 2020 годом. Считаем, что это сдерживает обучение по программам подготовки специалистов среднего звена и влияет на качество, так как обучающиеся вынуждены одновременно работать, отрываясь от занятий, чтобы заплатить за обучение.

Проведенные исследования показывают, что в России остро не хватает рабочих рук. По мнению профессора, ректора Санкт-Петербургского государственного экономического университета И.А. Максимцева: «За последние годы существенно снизился профессиональный квалификационный уровень рабочих, упала трудовая и производственная дисциплина и др.»

Сегодня проблема с подготовкой кадров обострилась, профтехучилища, техникумы, колледжи были переданы на региональные бюджеты, в результате произошло сокращение количества подготовки кадров. Многие местные бюджеты не готовы оказывать финансовую помощь в развитии этих учебных заведений. Поэтому очень необходима помощь федеральных органов. В связи с этим предлагается принять закон в Государственной Думе РФ о введении отдельной строки в федеральном бюджете о поддержке учебных заведений по подготовке рабочих профессий.

В связи с резким сокращением, или даже ликвидацией, профессионально – технических училищ, техникумов, переходом их в связи с получением аттестации в разряд колледжей, у нас в стране резко снизилась численность студентов, обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих. Так численность студентов, обучающихся по образовательным программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих в 2000 г. составляла 1,3 млн.чел., в 2022 г. численность составила 576,7 тыс. чел., то есть снижение составило 47,8%. Прием на обучение по образовательным программам квалифицированных рабочих, служащих в 2000 году составил 845 тыс. чел., в 2022 учебном году всего было принято 209,5 тыс. чел., то есть снижение произошло на 75,3%. Выпуск по образовательным программам квалифицированных рабочих, служащих в 2000 году составил 763 тыс. чел., в 2022 учебном году выпуск

составил 161,2 тыс. чел., то есть снижение произошло на 77,9%.

Численность студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования на 10 тысяч человек населения, по программам подготовки: квалифицированных рабочих, служащих в 2000 г. составила 115 чел., в 2022 г. -39 чел. Специалистов среднего звена в 2000 г. -162 чел., в 2022 г. – 204 чел. Выпуск квалифицированных рабочих, служащих в 2000 г. составил 118 чел., в 2022 г. -22 чел., специалистов среднего звена в 2000 г. – 90 чел., в 2022 – 86 чел.

Такое резкое снижение подготовки и выпуска квалифицированных рабочих и служащих за последние 20 лет, объясняется тем обстоятельством, что раньше обучение производилось в основном за счет федерального бюджета. Анализ источников финансирования обучения в 2022 году показывает следующую картину. Так из обучающихся 576,7 тысяч студентов за счет федерального бюджета 3,5 тыс. чел., за счет бюджета субъектов 532,6 тыс. чел., местных бюджетов 1,4 тыс. чел., за счет платных услуг, включая в основном родителей, обучаются 39,3 тыс. чел.

ЛИТЕРАТУРА

1. Максимцев И.А. и др. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров/М.: Издательство Юрайт, 2014 – 526с.
2. Максимцев И.А. Основы наукоемкой экономики (Знания-Креативность-Инновации). Учебник М: Издательство «Креативная экономика», 2010 -456с.
3. Окрепилов В.В. Развитие науки о качестве. Избранные труды. СПб: Издательство Политехнического университета им. Петра Великого, 2014 -869с.
4. Окрепилов В.В. Менеджмент качества. СПб: Наука, 2003 -992с
5. Российский статистический ежегодник 2023/ Статистический сборник. – М.: Росстат, 2023 – 695 с.

Зайцев Ю.А.
Профессор,
Академик Европейской Академии Естественных наук
(г. Вена, Австрия)

**РАЗВИТИЕ ИННОВАТИКИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
ПРОИЗВОДСТВЕННОГО КОМПЛЕКСА В СФЕРЕ
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ**

Считаем, что инноватика применительно к высшей школе пока разработана недостаточно, а оценка эффективности инноваций вообще остается «белым пятном». В этой связи инноватика высшей школы может выполнить достаточно сложные научные исследования.

Во-первых, нетрудно убедиться в том, что методы, применяемые в сфере производства, нельзя распространить в сферах образования и науки, поскольку здесь невозможно подсчитать показатели, используемые для оценки эффективности отдельных инноваций, а значит и всей инновационной деятельности научно-образовательных комплексов (см. показатели, указанные выше), даже если попытаться учесть их специфику. Государственные научно-образовательные комплексы – не коммерческие организации.

Во-вторых, эффективность инноваций можно оценить с помощью факторов, ведущих к повышению качества образовательного процесса и научных исследований, то есть характеризующих влияние каждой отдельной

инновации на результаты работы научно-образовательным комплексами его отдельных подразделений.

Например, инновация: введение обучения аспирантов новой учебной дисциплине «Основы методики написания и защиты диссертаций». Знание соискателями методов научных исследований и использование их в практической работе способствует:

повышению качества диссертаций, их научное и практическое значение;

выполнению сроков или досрочной защите диссертаций;

росту квалификации молодых ученых при выполнении ими научных исследований после окончания аспирантуры.

Все эти три фактора характеризуют конечные результаты работы аспирантуры научно-образовательного комплекса, а поэтому достаточны для того, чтобы считать инновацию эффективной, с точки зрения совершенствования работы аспирантуры, и без каких-то количественных показателей.

При этом могут быть исключения, когда можно подсчитать показатель. Например, аспирант написал и защитил диссертацию не за три года, а за полтора года. Значит, на подготовку кандидата наук аспирантура затратила в два раза меньше денег, чем планировалось. В подобных случаях эффективность инновации может

оцениваться с помощью суммы достигнутого экономического эффекта.

Таким образом, эффективность образовательных инноваций должна оцениваться:

в основном факторами улучшения образовательного процесса, а не арифметическими показателями; среди этих факторов приоритет следует отдавать тем, которые оценивают конечные результаты работы подразделений научно-образовательных комплексов, а не промежуточные;

частными факторами, поскольку (даже для сферы производства) разработать обобщающий синтетический фактор невозможно;

дифференцированными частными факторами, которые неодинаковы для каждой инновации, а не едиными для всех инноваций;

сопоставление позитивных и негативных факторов в целях определения их итоговой полезности. Такие противоречия, например, содержит единый государственный экзамен (ЕГЭ), а также многие другие инновации;

наконец в редких случаях, показателями, имеющими численную характеристику, когда такое арифметическое измерение возможно.

При этом важно обратить внимание на следующие особенности:

Во-первых, эффективность применения предполагаемого и любого другого порядка оценки ЭИ

зависит от качества образования, образовательного процесса, подготовки специалистов, работы преподавателей, ученых, аспирантов и студентов. К сожалению, сегодня настоящие проблемы дидактики высшей школы удовлетворительно не решены. Для их решения необходимы специальные научные исследования.

Во-вторых, сложность применения предполагаемого порядка противоречива. С одной стороны, он проще, так как не требует расчета трудоемких показателей. Но, с другой стороны, сложнее, поскольку требует выявления как позитивных, так и негативных факторов. Учет таких «плюсов» и «минусов» под силу только Экспертной Комиссии из квалифицированных преподавателей-методистов.

Главной причиной узких рамок применения стоимостных показателей сегодня является неразвитость рыночных инновационных отношений в сфере образования. Только после того, как идей авторского права и интеллектуальной собственности инноваторов (научно-образовательных комплексов и ученых), рыночных отношений купли-продажи инноваций будут внедрены в практику, в научно-образовательных комплексах появятся рыночные цены, стоимостные показатели издержек и прибыли от нововведений. Только тогда произойдет коммерциализация инновационных отношений, на основе стоимостных

показателей. Сейчас всего этого нет, если не считать редких исключений.

Однако и при таких условиях сфера образования не сравняется со сферой производства, где господствуют механизмы купли-продажи товаров, поскольку широкое распространение прогрессивных нововведений в ней должно осуществляться в интересах государства и общества, то есть в основном бесплатно, а не на коммерческой основе. Чрезмерная конкуренция здесь способна лишь затормозить диффузию инноваций – одного из важных факторов повышения качества обучения. Однако платность целесообразна безусловно для уникальных инноваций мирового значения, патенты на которые могут покупаться зарубежными научно-образовательными комплексами.

Таким образом, оценка эффективности инноваций в научно-образовательных комплексах с помощью стоимостных показателей должна расширяться постепенно, по мере развития инновационных рыночных отношений в сфере образования, а главное в ее интересах (это не имеет прямой связи с отношениями платности обучения).

В Программе:

- сделан вывод о недостаточности внимания инноватики научно-образовательных комплексов к совершенствованию образовательных технологий;

- разработана оригинальная технология создания Программы инновационного развития научно-образовательного комплекса;
- определены этапы разработки и выполнения Программы и их содержание;
- выполнена систематизация видов инноваций и инновационных проектов применительно к научно-образовательным комплексам;
- ведено в научный оборот новое понятие «паспорт инновации» и предложены две его формы;
- внесено предложение о целесообразности разработки Программы инновационного развития в каждом научно-образовательном комплексе.

Практическая значимость исследования заключается в том, что рекомендации, содержащиеся в нем, помогут при составлении ими своих Программ инновационного развития, выполнение которых послужит повышению качества подготовки специалистов и эффективности научно-образовательными комплексами научных исследований и разработок.

Программа включает:

Перечень инновационных проектов по их группам, который дает названия каждого проекта, сроки их выполнения.

Число инновационных проектов по четырём группам.

Паспорта инноваций по каждой их группе. В них более подробно описывается каждый проект в соответствии с принятой формой паспорта.

Исследование по теме «разработка программы инновационного развития научно-образовательного производственного комплекса является научным исследованием по прикладной науке – инноватике высшей школы, поэтому оно имеет теоретическое и практическое значение.

ЛИТЕРАТУРА

1. Schaumann Fr. The Significance of Quality Assurance in Higher Education Policy // Much Ado about Nothing?: Evaluation of Learning and Teaching and its Consequences. Conference at the University of Rostock, Sept 6-8, 1998. - Bonn: HRK, 1999. - P. 29-38.
2. Schofield A. Benchmarking in Higher Education: an International Review// Commonwealth Higher Education Management Service -1998. — P. 85.
3. Schonberger R.J., Knod E.M. Operations Management. Customer-Focused Principles. Irwin. 1997 723pp.
4. Standards for Accreditation. - Bedford: NEASC, 2001. - 28 p.

- современные технологии обучения;
- методические наработки конкретных учебных заведений;
- интеллектуальные ресурсы профессорско-преподавательского состава, независимо от места жительства;
- созданные и создаваемые в рамках различных научно-образовательных комплексов научных программ учебно-методические ресурсы.

Учебное заведение — участник Научно-образовательного комплекса, реализует свою методику набора учащихся, обучения и проводит собственную ценовую и административную политику. Таким образом, обеспечивается полная независимость каждого конкретного учебного заведения от других.

Кроме того, участники Научно-образовательного комплекса имеют права и обязанности.

С целью обеспечения деятельности Научно-образовательного комплекса участники Научно-образовательного комплекса обязуются:

- соблюдать требования Положения об Научно-образовательном комплексе;
- выполнять решения органов менеджмента Научно-образовательного комплекса;
- выступать с инициативными предложениями по реализации и развитию деятельности Научно-образовательного комплекса;

- не наносить вреда (ущерба) деятельности Научно-образовательного комплекса;
- Участники Научно-образовательного комплекса имеют право:
- использовать материальные и интеллектуальные ресурсы, концептуальную и методическую базу Научно-образовательного комплекса для реализации собственных образовательных и научных программ;
- избирать и быть избранным (в лице полномочных представителей) в органы менеджмента Научно-образовательного комплекса;
- запрашивать и получать у Координационного Совета любую информацию о деятельности Научно-образовательного комплекса.

Руководящими органами Научно-образовательного комплекса являются Координационный Совет, Председатель Координационного Совета и Организационно-Методический Центр.

Высшим органом менеджмента Научно-образовательного комплекса является Координационный Совет (далее по тексту — Совет), созываемый по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

В состав Координационного Совета входят по 2 представителя от учебных заведений (участников

Научно-образовательного Комплекса) с правом решающего голоса.

Координационный Совет Научно-образовательного Комплекса выполняет следующие функции:

1. Обсуждает и утверждает приоритетные направления деятельности, связанные с целями и задачами Научно-образовательного комплекса.
2. Вносит изменения и дополнения в Положение об Научно-образовательном комплексе.
3. Контролирует работу Организационно-Методического Центра Научно-образовательного Комплекса.
4. Заслушивает и утверждает отчеты Организационно-Методического Центра.
5. Рассматривает планы развития учебно-лабораторной базы и экономической деятельности Научно-образовательного Комплекса
6. Планирует, рассматривает и утверждает открытие новых специальностей и специализаций.
7. Принимает решения о приеме в Научно-образовательный Комплекс новых участников, а также об исключении из состава УК.

Координационный Совет, принимает решения двумя третями голосов участников Научно-образовательного Комплекса, присутствующих на заседании. Решение Координационного Совета считается правомочным, если на нем представлены более половины участников Научно-образовательного Комплекса.

При отсутствии в Совете кворума, необходимого для принятия решения или при необходимости срочного рассмотрения отдельных вопросов, Координационный Совет может провести заочное голосование по почте, электронной почте, по факсу, и решения принимаются двумя третями голосов.

Решения Координационного Совета оформляются протоколами и являются обязательными для всех участников Научно-образовательного Комплекса.

Организационно-методический центр (ОМЦ) осуществляет координацию и контроль всех видов организационной и методической работы внутри Научно-образовательного Комплекса, в период между заседаниями Координационного Совета.

В состав Организационно-методического центра входят руководители учебно-методических подразделений участников Научно-образовательного Комплекса.

Организационно-методический центр в своей деятельности руководствуется решениями Координационного Совета.

Работой Координационного Совета руководит Председатель Координационного Совета.

Председателем Координационного Совета является ректор базового высшего учебного заведения.

Председатель Координационного Совета:

1. Осуществляет руководство деятельностью Научно-образовательного Комплекса.
2. Определяет вопросы, выносимые на обсуждение Координационного Совета, созывает и руководит заседаниями Координационного Совета.
3. Устанавливает связи с российскими и зарубежными партнерами.

ЛИТЕРАТУРА

1. Hammer M., Champy J. Reengineering the Corporation. A Manifesto for Business Revolution // Harper Business, 1993. – p. 11–22.
2. Porter, Michael E. The Competitive advantage of nations: A Division of Macmillan: Free Press, 1990. – 855 p. – Ref.: p. 815–831; Ind.: p. 833–855.
3. Siman H. Price management. – Amst.etc:North – Holland,1989. – 319 p.
4. Schonberger R.J., Knod E.M. Operations Management. Customer-Focused Principles. Irwin., 1997. – 723 p.

Чен Си
Академик Европейской Академии Естественных наук
(Китайская народная республика)

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

Исследования показывают, что происходит естественное высвобождение системы от преподавателей с низкой инновационной потребностью. Это дает положительный результат по качеству кадрового состава, но приводит к перегрузке преподавателей и уменьшению возможности работать над своей профессиональной компетентностью, то есть порождает новое противоречие. Можно прогнозировать, что со временем квалификация преподавателей будет снижаться. Следовательно, первоочередной задачей руководителя и коллектива в целом является подбор и подготовка кадров, способных адаптироваться в системе и способствовать ее развитию.

Важным фактором повышения уровня педагогической рефлексии является отношение преподавателей к повышению своей квалификации: 76,5 % занимаются научной работой; повысили свою квалификацию в аспирантуре, на факультете повышения квалификации и по индивидуальному плану — 88 %. На кафедре, которая традиционно имела не более 15 % преподавателей с ученой степенью, работают 9 кандидатов и один доктор

наук при общей численности в 16 преподавателей. Кроме того, 3 преподавателя работают над кандидатскими диссертациями. Еще выше показатели многих кафедр в других научно-образовательных комплексах.

Безусловно, существующие знания в области инновационного менеджмента не обеспечивают однозначности в решении задач менеджмента образованием, как на верхнем уровне, так и на уровне кафедры. Успешность деятельности кафедры высшего учебного заведения зависит, прежде всего, от внешних условий. Образовательная система — социальная, открытая система, и потому все процессы, происходящие в обществе, оказывают огромное влияние на ее развитие. Демократизация в менеджменте научно-образовательным комплексом позволяет решать многие проблемы и противоречия на кафедральном уровне, но при этом предъявляет высокие требования к управленческой деятельности заведующего кафедрой и его личностным качествам:

1) осознание руководителем необходимости создания условий для внедрения инноваций в деятельность кафедры;

2) направленность деятельности на формирование атмосферы конструктивного критического отношения преподавателей к своему труду;

3) организация коллективного поиска разрешения возникающих противоречий;

4) формирование или создание системы, в которой деятельность каждого преподавателя является подсистемой, направленной на развитие деятельности кафедры;

5) высокая инновационная потребность;

6) владение методами рефлексивного менеджмента.

Индивидуальная управленческая концепция, профессиональное мышление и стиль управленческой деятельности руководителя кафедры позволяют оптимизировать управленческие воздействия за счет повышения его инновационной потребности.

Можно сказать, что последние полтора — два десятилетия управленческой науки прошли под двумя знаменами: «инновации» и «человеческие ресурсы». Это время можно охарактеризовать усложнением внешней организационной среды, резким возрастанием темпов ее изменения и ужесточением конкуренции на мировых рынках. Все это потребовало поиска скрытых резервов и новых путей повышения эффективности.

Из всех организационных ресурсов именно «человеческий ресурс» или «человеческий потенциал» стал ресурсом, скрывающим наибольшие резервы для повышения эффективности функционирования современной организации. «Человеческий фактор» стал рассматриваться как объект инвестиций не менее, а, быть может, и более важный, чем заводы, оборудование, технологии и т.п.

Еще в XVII в. родоначальник английской классической политэкономии В. Петти впервые предпринял попытку оценить денежную стоимость производительных свойств человеческой личности (Петти В. Экономические статистические работы. — М., 1940). По его методу «ценность основной массы людей, как и земли, равна двадцатикратному годовому доходу, который они приносят». Ценность всего населения Англии того времени он оценил примерно в 520 млн. ф. стерлингов, а стоимость каждого жителя — в среднем 80 ф. стерлингов. Он отмечал, что богатство общества зависит от характера занятий людей и их способности к труду. Так, взрослого Петти оценивал вдвое дороже, чем ребенка, а «моряк в действительности равен трем крестьянам».

Напомним, в XX столетии были присуждены две Нобелевские премии в области экономики за разработку теории человеческого капитала Теодору Шульцу в 1979 г. и Гэри Беккеру в 1992 г. Хотя основной вклад в популяризацию идеи человеческого капитала был внесен Т. Шульцем (Schultz T. *Investment in Human Capital*. — N.Y., 1971), классикой современной экономической мысли стал одноименный трактат Г. Беккера. В своем анализе он исходил из представлений о человеческом поведении как рациональном и целесообразном, применяя такие понятия, как редкость, цена, альтернативные издержки и т. п., к самым разнообразным аспектам человеческой жизни, включая и

те, которые традиционно находились в ведении других социальных дисциплин. Сформулированная в нем модель стала основной для всех последующих исследований в этой области.

Эффективность развития экономики современных государств в огромной степени зависит от того, сколько средств оно вкладывает в своих людей. Без этого невозможно обеспечить его поступательное развитие. Так, в США, по некоторым оценкам, доля инвестиций в человеческий капитал составляет более 15% ВВП, что превышает «чистые» валовые инвестиции частного капитала в заводы, оборудование и складские помещения. И даже если специальные исследования по этому вопросу не проводились, можно с высокой долей уверенности предположить, что один из самых высоких показателей уровня вложений в человеческий капитал в мире положительно связан с самыми высокими в мире показателями уровня развития экономики.

ЛИТЕРАТУРА

1. Becher T. Quality Assurance And Disciplinary Differences // Australian University Review. - 1999. - V. 37, № 1. - P. 1-7.
2. Becher T. Quality in the Professions // Studies in Higher Education. -1999, V. 24, № 2. - P. 225-235.
3. Benchmarking for Higher Education / Ed. N. Jackson and H Lund. -London: SRHE and Open University Press, 1999. - 250 p.
4. Bergan Sjur. The New European Higher Education Area and Its Implications // News of the Recognition Field: Background information for the ACE Track, 13th Annual Conference of the EAIE 5 to 8 Dec., 2001, Tampere, Finland. - Riga: EAIE, Latvian ENIC/NARIC, 2001. - P. 10 – 14.

Маммадова Айнур Мубариз кызы
профессор, Азербайджанский Государственный
Педагогический Университет
Академик Европейской Академии Естественных наук
(Азербайджанская Республика)

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

Сделать деятельность каждого преподавателя кафедры постоянно инновационной — весьма сложная задача, которая не может быть решена административными мерами и требует соответствующих исследований. В современных условиях преподавателю необходимо не только выбирать в конкретных условиях соответствующие методы и методики обучения, но и создавать свои собственные.

Инновационный менеджмент научно-образовательным комплексам предполагает активность прежде всего университет преподавателей — главного интеллектуального ресурса процесса высшего образования. Распределение профессорско-преподавательского персонала по регионам России ныне может быть представлено по-разному.

Педагогическая деятельность характеризуется высокой степенью консервативности и стремлением преподавателя сохранять привычную позицию. В результате — нововведения различного характера

неизбежно сталкиваются со значительным сопротивлением со стороны преподавателей. Основные факторы негативного отношения к нововведениям — это психологические факторы, такие как влияние стереотипов и дестабилизация работы при переходе от прежней деятельности к новой.

Это возможно в том случае, если преподаватель обладает необходимыми способностями, получил соответствующую подготовку, владеет средствами и способами рефлексии по отношению к своей деятельности, владеет средствами перехода от описания деятельности к ее критике и нормированию, а также к сопоставлению разработанных им методов с уже имеющимися.

Рефлексия, критика и проектирование деятельности преподавателя предполагают соотнесение целостности деятельности с целями, ценностями и идеалами, в рамках требований которых она строится и совершенствуется.

Изменение характера деятельности на основе повышения уровня педагогической рефлексии является своевременным и актуальным. В научной литературе отсутствуют сведения о возможности менеджмента инновационным процессом на основе повышения уровня педагогической рефлексии преподавателей в реальных условиях работы кафедры.

Решение этой проблемы является актуальной научной задачей. Педагогическая рефлексия связана с осознанием преподавателем противоречий в своей деятельности.

Раскрытие этих противоречий позволяет определить направленность инновационного процесса и направленность самой педагогической рефлексии.

Существуют различные методы менеджмента инновационными процессами, среди которых выделяют следующие: экономические, административные, методы психологического и общественного воздействия. Педагогическая деятельность должна быть не только инновационной, но и творческой, поэтому были проанализированы подходы к менеджменту творческой деятельностью.

Общие и специфические особенности инновационной педагогической деятельности исследовались в трудах Н. В. Кузьминой, В. И. Загвязинского, М. М. Фридмана и др. В настоящее время — Н. Ф. Вишняковой, М. В. Клариным, М. М. Поташником, С. Д. Поляковым, О. Г. Хомерики, В. И. Журавлевым, А. А. Арламовым, Н. Р. Юсуфбековой и другими.

В зарубежной педагогике проблемы планирования инноваций и менеджмента инновационными процессами изучают Р. Адам, Е. Роджерс, А. Кинг, Б. Шнайдер, Л. Андерсон, Л. Бригс, Х. Барнет и др.

Как показали исследования и обобщение опыта работы педагогов, методологов и психологов, инновационная практика наиболее эффективно реализуется при рефлексивном подходе к менеджменту творческим педагогическим процессом.

Важные преимущества рефлексивного подхода к организации и менеджменту инновационной деятельностью заключаются в том, что он способствует максимально полному и достаточно глубокому вовлечению личности в сотворческое общение и индивидуально-созидательный процесс.

Известно, что при рефлексивном подходе объектом управленческой деятельности является не личность или коллектив, а процессы, опосредованно влияющие на преподавателя. Основная мысль сводится к тому, что объектом менеджмента является процесс творческой деятельности преподавателей. При таком подходе преподаватель стоит перед выбором реагирования на ситуацию, который влияет на личностный или социальный результат.

Косвенный менеджмент является средством опосредованной регуляции продуктивного процесса, конструктивно влияющего на преподавателя, без жесткого регламентирующего воздействия, с предоставлением права выбора собственных стратегий организации деятельности. Это реализуется на основе рефлексии и сотворческого взаимодействия в процессе продуктивной деятельности.

Педагогическая система научно-образовательного комплекса — сложная многофакторная система, которая рассматривается как самоорганизующаяся и саморазвивающаяся, способная "порождать" критически мыслящую творческую личность. Роль этой личности в

деятельности коллектива весьма значительна: обладая высоким уровнем рефлексии, такой преподаватель осознает необходимость изменения профессиональной деятельности, стремится создать новую с помощью модернизации, рационализации или модификации.

Творческий человек, имеющий большой инновационный потенциал, как правило, создает ситуацию, в которой другим необходимо выбирать прежний стереотип или движение к новой деятельности. Те преподаватели, кто самоопределяется в пользу инновации, заимствуют точку зрения новатора, адаптируют ее к своей деятельности.

Какова же роль руководителя, и какие он должен решать задачи в условиях менеджмента на основе деятельностной рефлексии? Главная задача руководителя при работе с такими системами — это понять их собственные механизмы развития, стабилизации, организации и действовать в согласии с ними. Для этого заведующий кафедрой должен сам обладать высоким уровнем рефлексии и инновационной потребностью, опираться на творческое начало своих коллег.

По нашему мнению, не всегда есть противоречия между руководителем и новатором, если сам руководитель – активный участник инновационного процесса.

На основе результатов проведенных исследований руководитель и новатор формируют новые требования,

предъявляемые к уровню подготовки студентов и к уровню квалификации преподавателя, после чего формулируют цели инновационного процесса.

Понимание перестройки педагогической системы находится на уровне осознания представления результата деятельности участников образовательного инновационного процесса заказчиками: личностью, обществом, государством. Обобщенная модель существующей деятельности и модель-образ необходимой перспективной деятельности позволяют разработать модель менеджмента инновационным образовательным процессом.

Модель-образ педагогической деятельности составляет на ограниченный промежуток времени и является "частной" моделью, учитывающей особенности развития определенной кафедры.

Главная причина не долгосрочности такой модели — ускоренный темп научно-технического прогресса и информатизация образования, которая влечет за собой развитие средств обработки информации. Все эти условия способны вносить существенные изменения в деятельность кафедры.

Проектирование инновационной деятельности педагогической системы начинается с осознания руководителем существования противоречий и желания устранить их — это диагностико-прогностический этап. С этой целью руководитель анализирует позиции преподавателей, критикующих состояние системы,

рассматривает их предложения, выстраивает перспективный путь развития кафедры с учетом ценностей в образовании. В менеджмент вовлекается преподаватель-критик, имеющий высокую инновационную потребность и творческий потенциал. Преподаватель-критик существующей системы присваивает себе роль новатора-исследователя и подключается к исследованию обозначенных руководителем проблем.

ЛИТЕРАТУРА

1. Трифилова, А.А. Оценка эффективности инновационного развития предприятия / А. А. Трифилова. – М. : Финансы и статистика, 2005. – 304 с.
2. Управление инновациями: в 3 кн. Кн. 1. Основы организации инновационных процессов: Учеб. пособие / А.А. Харин, И.Л. Коленский; Под ред. Ю.В. Шленова. – М.: Высш. шк., 2003. – 252 с.
3. Управление инновациями: в 3 кн. Кн. 2. Управление финансами в инновационных процессах: Учеб. пособие / А.А. Харин, И.Л. Коленский, Н.Н. Пущенко, В.А. Старых; Под ред. Ю.В. Шленова. – М.: Высш. шк., 2003. – 295 с.
4. Управление инновациями: в 3 кн. Кн. 3. Базовые компоненты управления инновационными процессами: Учеб. пособие / А.А. Харин, И.Л. Коленский, Н.Н. Пущенко и др.; Под ред. Ю.В. Шленова. – М.: Высш. шк., 2003. – 240 с.

Данилкина М.Ю.
Профессор, секция специального образования и
комплексной реабилитации Академии речи и
интеллекта XXI века
Академик Европейской Академии Естественных наук
(г. Санкт-Петербург)

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Своевременный этап развития образования характеризуется широким внедрением информационных технологий во все сферы образовательной деятельности. Традиционное преподавание многих дисциплин осуществляется с применением новых технологий, разрабатываются и осваиваются новые системы учебно — методических комплексов (электронные учебники, автоматизированные обучающие системы, компьютерное тестирование и др.), создаются банки данных, обеспечивается доступ к мировым информационным ресурсам и т. д. Значение информационной подготовки трудно переоценить.

С одной стороны, она позволяет без ущерба для качества обучения студентов, сократить учебное время на теоретико-познавательную и практико-исполнительскую, то есть на нетворческие виды подготовки. С другой стороны, она служит резервом для

перераспределения без того перегруженного учебного времени на усиление практико-исследовательской и научно – исследовательской, то есть творческих подготовок будущих специалистов. Умения получать знания, преобразовывать их с помощью информационных технологий становится важным фактором повышения эффективности учебного процесса.

Выполняя научно – исследовательские работы, ученый создает новые научные знания, то есть до сих пор неизвестные науке. Как говорят, новое слово в науке. Например, можно разработать новый оценочный показатель или метод хозяйственной работы, новую классификацию факторов и т. д.

Проектно – исследовательские работы, которые выполняют инноваторы, тоже связаны с выработкой новых знаний, но не научных, а новых практических знаний. Особенность их заключается в том, что они представляют интерес только для улучшения хозяйственной деятельности конкретных предприятий, организаций, регионов, отраслей. При этом их ценность временна, то есть относится лишь к ограниченному периоду времени, после истечения которого, новый практический результат теряет свое значение.

Приведем несколько примеров. На предприятии выявлены новые резервы повышения производительности труда. После их мобилизации об этой работе можно забыть. На предприятии рассчитан

экономический эффект от применения нового оборудования.

Когда техника внедрена и эффект получен, выполненные расчеты и их обоснования можно положить на полку. На предприятии составлен годовой отчет с предложениями об улучшении работы. После завершения текущего года этот отчет пора сдавать в архив.

В неязыковом научно-образовательном комплексе она играет роль средства получения дополнительных знаний. В настоящее время велик интерес к зарубежным моделям экономического развития, публикациям ученых – экономистов и практиков из разных стран. Знания иностранного языка делает возможным освоения зарубежной информации на языке первоисточника. Языковая подготовка обеспечивает общение студентов из разных стран, а также способствует более активному использованию ресурсов Интернет.

Самообразовательная подготовка обучает самостоятельно изучать экономику: студентов вне аудиторных занятий (библиотека, дома), дипломированного специалиста после окончания научно-образовательного комплекса (повышение квалификации, освоение нового в экономике).

Названные виды подготовки специалистов продиктованы интересами общества (например, гуманитарно-воспитательная), спросом на рынке труда на экономистов (например, практико-исполнительская и

практико-исследовательская), а также индивидуальными потребностями человека с высшим образованием (например, языковая подготовка – знания одного или нескольких языков).

Для повышения качества образования в научно-образовательных комплексах, на наш взгляд, необходимо:

Во-первых, продолжить исследования проблемы «Системы видов подготовки специалистов – экономистов». Решение ее позволят создать методологическую основу для построения, анализа, совершенствования образовательного процесса, то есть менеджмента им. При этом не только для экономических, но и других научно-образовательных комплексов страны; не только для высшей школы, но и других существующих уровней образования, разумеется, с учетом их особенностей.

Во-вторых, повышение качества образования требует оптимизации видов подготовки, то есть усиления одних, а для этого умаления некоторых других. В условиях уже существующей перегрузки учебного времени студентов возможность для этого только одна – перераспределение учебного времени в пользу слабых видов подготовки.

Известно, что Федеральной программы, развития образования главной целью программы является развитие системы образования в интересах формирования гармонично развитой, социально активной, творческой личности. Между тем, на наш

взгляд, сегодня недостаточно реализованы именно творческие виды подготовки, которые особо важны для работы специалистов в условиях рыночной экономики.

В-третьих, оптимизация системы видов подготовки студентов – будущих специалистов должна оцениваться важнейшим показателем качества образовательного процесса. Каждому научно-образовательному комплексу необходимо иметь не кривое, а вполне нормальное зеркало. Если эта система оптимальна, то она служит улучшению других важных конечных показателей работы научно-образовательного комплекса: удовлетворению спроса рынка труда на специалистов, увеличению необходимых остаточных знаний человека с высшим образованием, а так же сохранению здоровья студентов на протяжении их обучения в научно-образовательном комплексе, что важно для производительного труда специалистов – отдача полученных знаний на благо общества.

Что предстоит сделать – по технологии, что бы настоящую идею довести до инновации?

Во-первых, коллективно обсудить эту постановку с приглашением преподавателей инноваторов научно-образовательного комплекса: оценить ценность ее для высшего образования, уточнить состав ВП (назвать неучтенные, излишние, дублирующие), сделать другие дополнения.

Во-вторых, определить участие образовательного процесса, где целесообразно использовать настоящую

новацию. Например, при разработке рабочих программ по дисциплинам; при чтении лекции и проведении семинарских и практических занятий по разным учебным курсам; для написания студентами дипломных работ и т. д.

В-третьих, разработать соответствующие методические указания для преподавателей, а также ознакомить с ним и студентов.

В-четвертых. Внедрить методические указания с начала в порядке эксперимента на ряде лучших кафедр, доработать их и, наконец — максимально реализовать в академии.

ЛИТЕРАТУРА

1. Окрепилов В.В. Пространственное развитие и качество. Институт проблем региональной экономики РАН. СПб.: Наука. 2011 – 294с.
2. Попов, С.А. Актуальный стратегический менеджмент : учебно-практическое пособие / С. А. Попов. – М. : Юрайт, 2010. – 448 с. - (Прогрессивный учебник).
3. Основы наукоемкой экономики (Знания-Креативность-Инновации) : учебник / под ред. д.э.н., проф. И.А. Максимцева. – М. : Издательство «Креативная экономика», 2010. – 456 с.
4. Портер, М.Э. Конкуренция / М.Э. Портер ; пер. с англ. – М.: ИД "Вильямс", 2005. – 608 с.

Феклистов И.И.
Д.э.н., профессор
Академик Европейской Академии Естественных Наук
(г. Санкт-Петербург, Российская Федерация)

СИСТЕМНАЯ ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ В НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОИЗВОДСТВЕННОМ КОМПЛЕКСЕ

Сложившаяся ситуация с кадрами заставляет научно-образовательные комплексы создавать собственные системы подготовки и переподготовки руководителей, менеджеров, специалистов по инновационной деятельности, разрабатывать и использовать современные методики менеджмента персоналом и мотивации их деятельности.

В ходе развития научно-образовательного комплекса, создания новых подразделений структур часто приходится сталкиваться с проблемой поиска квалифицированных руководителей подразделений, менеджеров. До 90-х гг. XX столетия у научно-образовательных комплексов не было большой потребности в таких специалистах, система подготовки кадров ориентировалась в основном на выявление талантливых ученых и педагогов, которые затем становились руководителями кафедр, лабораторий и факультетов, научно-образовательного комплекса в целом.

Известны и финансово-экономические проблемы. Создание в рамках научно-образовательных комплексов самостоятельно хозяйствующих субъектов обычно не вызывает серьезных проблем. Проблемы появляются на этапе обсуждения вопросов о вхождении в состав научно-образовательных комплексов как юридического лица образовательных и иных учреждений, финансируемых из других источников (отраслевое федеральное министерство, республиканский или местный бюджеты). Опасение потерять или уменьшить имеющиеся до объединения объемы финансирования оказывает существенное влияние на темпы интеграции в рамках научно-образовательного комплекса учреждений профессионального образования. Не способствует расширению научно-образовательных комплексов и "определенная неопределенность порядка" формирования государственного заказа на подготовку специалистов и нормативов финансирования образовательных учреждений.

Имеют место психологические проблемы. Одним из важных факторов, препятствующим интеграции образовательных учреждений в единый научно-образовательный комплекс, являются психологические барьеры, связанные с опасением коллективов и их лидеров утратить самостоятельность в принятии решений, целостность и имущество коллектива, неравноправность положения в рамках научно-образовательного комплекса. Поэтому очень важно

сохранять доверие объединяющихся сторон на всех этапах интеграции, и, по-видимому, одним из наиболее эффективных путей объединения является постепенный переход от ассоциативных форм сотрудничества до вхождения в состав единого юридического лица с сохранением правомочий юридического лица вошедшей организации.

Есть и проблема преодоления иждивенческих настроений, инерции в коллективе, адаптация преподавателей и сотрудников к новым условиям работы в рамках научно-образовательного комплекса. Во многом темпы развития образования зависят от успешности решения данной проблемы в каждом коллективе, в каждом подразделении научно-образовательного комплекса.

Дальнейшее развитие научно-образовательных комплексов будет связано с укрупнением, включением в их состав образовательных, научных и научно-производственных учреждений различных уровней, созданием новых структурных подразделений, повышением уровня инновационной и прикладной деятельности с одновременным развитием фундаментальных исследований. По-видимому, в ближайшее время сформируются три основных "базовых" типа научно-образовательных комплексов:

- региональные научно-образовательные комплексы;

- федеральные исследовательские научно-образовательные комплексы;
- отраслевые научно-образовательные комплексы.

Но имеется серьезная опасность конъюнктурного создания формальных научно-образовательных комплексов, имитирующих деятельность научно-образовательных комплексов. Минобрнауки РФ, региональным органам власти, научно-образовательным комплексам, всему педагогическому сообществу потребуются совместные скоординированные усилия по созданию и развитию научно-образовательных комплексов как системы региональных центров непрерывного образования и науки.

Считаем, что научно-образовательные комплексы отражают основные мировые тенденции как в науке, так и в образовании, являются формой самозащиты научно-образовательных комплексов в рыночной экономике и способствуют развитию фундаментального гуманитарного и естественнонаучного образования.

В то же время уровень фундаментального естественнонаучного образования остается в России одним из самых высоких, что подтверждается достаточно свободным трудоустройством специалистов с таким профилем образования на мировом рынке труда и, следовательно, означает высокую конвертируемость фундаментальных интеллектуальных знаний, полученных в России.

Сравнение мировых тенденций с тенденциями развития системы высшего образования в России показывает, что они скорее противоположны, чем совпадают. Действительно, система находилась в состоянии тотального недофинансирования и самовывживания. По ряду направлений произошла невосполнимая утрата материально-технической базы, кадрового потенциала, тематик научных исследований. Устарела или исчезла учебная литература, произошло снижение требований к повышению квалификации ППС, недопустимо низко упал престиж работника высшей школы и науки, разорвалась система взаимодействия научно-образовательных комплексов с базовыми предприятиями и научно-исследовательскими институтами. Возникли проблемы с автономией научно-образовательных комплексов, обозначилась их явная регионализация, исчезла система планового распределения специалистов, возник многочисленный, но узконаправленный негосударственный сектор, появились элементы мошенничества в сфере, в которой это явление ранее отсутствовало.

Ответной реакцией государственных научно-образовательных комплексов на проявившиеся негативные тенденции стал поиск своего места в рамках госбюджетного финансирования и на рынке образовательных услуг. Рынок потребовал придания рекламного блеска от поставщиков услуг в области образования, что проявилось в том числе и в бурном

преобразовании большого числа учебных заведений в научно-образовательные комплексы. Само преобразование оказалось относительно простым, так как во многих случаях введение программ подготовки по ажиотажным гуманитарным специальностям, не требующих существенных материальных затрат, формально дало повод считать превращение однопрофильного научно-образовательного комплекса в многопрофильный, похожий на научно-образовательный комплекс. При этом небольшое число классических научно-образовательных комплексов растворилось в море новоиспеченных образований, а смысл термина научно-образовательный комплекс или девальвировался или приобрел иной оттенок. Одновременно возник крамольный вопрос: кому нужно фундаментальное образование на российском рынке с подтекстом о том, что не выявлен потребитель такого образования. Интересно отметить, что на западных рынках образовательных услуг такой подтекст отношения к фундаментальному образованию не возникал никогда за всю историю развития системы высшего образования. Более того, правительства и президенты развитых стран объявляли национальные программы, выражая стремление максимально повысить качество образования. А США прямо провозгласили о своем желании обеспечить лучшее в мире образование, рассматривая в первую очередь фундаментальное естественнонаучное образование как стратегическую

основу благосостояния государства и укрепления его военно-технического потенциала.

Например, можно предположить, что такое образование должно быть:

- универсальным, т.е. система полученных знаний должна быть эвристичной по содержанию и интернациональной по форме;
- информационно обеспеченным и открытым в мировом масштабе;
- интегрированным с фундаментальными научными исследованиями в лидирующих областях знаний: математике, физике, химии, биологии;
- доступным и конкурентоспособным;
- инструментом утверждения гуманистических ценностей и носителем этики;
- способным сформировать академическую элиту и служить источником просвещения;
- инструментом обеспечения национальной безопасности и долгосрочного прогнозирования.

Перечисленные критерии выделяют в системе высшего образования учебные заведения, которые можно объединить в группу классических научно-образовательных комплексов, являющихся системообразующей группой высшего образования в области передовых наукоемких технологий,

фундаментальных естественнонаучных и гуманитарных исследований.

При этом следует отметить, что и сами классические научно-образовательные комплексы не проявили должной инициативы по разъяснению своего значения и роли в жизни государства, не самоопределились, что также приводило к размыванию их общественного статуса. На пути к самоопределению необходимо сформулировать некоторые общие критерии, или требования, которым должно удовлетворять классическое образование.

ЛИТЕРАТУРА

1. Большаков, А.С. Современный менеджмент: теория и практика / А.С. Большаков. – СПб.: Питер Москва-Харьков-Минск, 2001. – 416 с.
2. Большой экономический словарь / Под ред. А.Н. Азрилияна. – 7-е изд. доп. и перераб. – М.: Институт новой экономики, 2007. – 1472 с.
3. Валдайцев, С.В. Управление инновационным бизнесом : учебное пособие для вузов по экономическим специальностям / С. В. Валдайцев. – М. : Юнити, 2001. – 343 с.
4. Виханский, О.С. Стратегическое управление : учебник / О.С. Виханский. – М.: Гардарики, 2003. – 296с.

Радевский А.В.
Аспирант Санкт-Петербургского государственного
Педагогического университета им .А.И. Герцена
(г. Санкт -Петербург, Российская Федерация)

РОЛЬ НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВЕННОГО КОМПЛЕКСА В КАЧЕСТВЕННОЙ ИНТЕГРАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ

Способствовать распространению непрерывного образования (или образования на протяжении всей жизни) для всех и быть его существенной частью и движущей силой, и для этого преобразоваться — одна из основных миссий высшего образования; в этом и в более широком плане, на высшее образование возлагается большая ответственность за систему просвещения в целом и за образовательную деятельность в обществе; укрепляя свои связи с различными уровнями и различными формами образования, активизируя научные исследования, посвященные вопросам образования, укрепляя и расширяя свои программы подготовки различных категорий работников для системы образования и принимая участие в разработке, дальнейшем осуществлении и оценке политики и реформ в области образования, оно призвано содействовать достижению цели образования для всех и повышению

качества и эффективности образовательного процесса в различных его аспектах.

В настоящее время в большинстве стран наука и образование считаются важнейшими приоритетами национальной стратегии выживания и развития. Поэтому во второй половине XX века происходило впечатляющее развитие образования, причем наиболее высокими были темпы развития высшего образования, которое стало одним из решающих факторов прогресса образования в целом и необычайного прогресса знаний. Кроме того, знание и образование в современном обществе приобрели несомненную экономическую ценность. По данным Всемирного банка, более 50% национального богатства США составляет человеческий капитал, т. е. накопленные населением знания и умения, используемые для нахождения эффективных решений в производственной деятельности и повседневной жизни. Фактический — воспроизводимый капитал дает 19 % богатства США, на природный фактор приходится остальные 5 %. В Западной Европе — соответственно 74, 24 и 2 %. В США половина роста ВВП обеспечивается научно-техническими новшествами, что является результатом функционирования человеческого капитала. Образование также оказывает положительное воздействие на социальные процессы в обществе: хорошо образованный человек законопослушнее, сам способен формировать здоровую социальную среду, легче адаптируется в изменяющемся обществе. Именно

поэтому менеджмент "производством" и "передачей" знаний становится стержневым элементом экономического прогресса. Никогда еще рост образования не был так необходим обществу для его нормального функционирования, развития и процветания, как в настоящее время. Так, в США большинство исследователей, изучающих проблемы образования, считают современные научно-образовательные комплексы центрами развития постиндустриального общества.

В то же время, по словам бывшего президента Гарвардского научно-образовательного комплекса Дерека Бока, научно-образовательные комплексы "должны доказывать свое право на существование не своими узкоспециальными победами, а служением интересам государства и планеты в целом". В материалах Всемирной конференции ЮНЕСКО по высшему образованию этот тезис формулируется как основополагающая миссия — служить человеку и обществу. Своими научно-исследовательскими и теоретическими работами, своими программами в области образования и профессиональной подготовки, своей деятельностью в области сотрудничества и партнерскими связями с различными секторами общества высшее образование призвано решительно способствовать поиску и определению новых путей к лучшему будущему для общества и человека, направлять и формировать это будущее.

Традиционная миссия сохранения, развития и распространения знаний путем научных исследований и интеллектуального творчества, обучения и распространения знаний в различной форме имеет основополагающее значение. Что касается собственно образовательной деятельности, то стоит задача формирования ответственных, просвещенных и активных граждан, а также подготовки высококвалифицированных специалистов, обеспечения всестороннего развития личности, предполагающая, в частности, как серьезную специальную и базовую, так и хорошую общеобразовательную подготовку; а также и задача учить учиться и учить предприимчивости. Эта миссия имеет важный этический и гражданский аспект, суть которого в том, чтобы помогать в приобретении знаний, квалификации, освоении подходов, ценностей и умений. Одной из наиболее важных задач высшего образования в обществе является выполнение его культурной и этической миссии.

Основными задачами научно-образовательного комплекса, являются такие как обеспечение интеграции образования и науки за счет использования результатов научных исследований в учебном процессе; создание единой информационной среды для обеспечения образовательной, научной и инновационной деятельности; реализация единой системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров по профессиональным программам различных уровней;

создание современной лабораторной и экспериментальной базы для подготовки специалистов; обеспечение условий, способствующих привлечению дополнительных ресурсов из внебюджетных источников; выработка рекомендаций для решения актуальных проблем и отраслей; взаимодействие с органами исполнительной власти, развитие межрегиональных связей при решении проблем в области образования, науки и инновационной деятельности; развитие международных связей в сфере образования; выполнение совместных научных проектов. Задачи, сформулированные в Рекомендациях, актуальны и их решение имеет важное значение для развития высшей школы. В то же время в стране уже сейчас без объединения с другими учреждениями и организациями существуют научно-образовательные комплексы, являющиеся по сути дела научно-образовательными комплексами. Поэтому, наверно, можно было бы рассматривать вопрос о придании таким научно-образовательным комплексам статуса научно-образовательного комплекса, приняв от них необходимые материалы.

Опираясь на основные принципы, определенные в материалах международных организаций и российских законах об образовании, была разработана Концепция модернизации российского образования. В Плане действий, в частности, речь идет о создании научно-образовательных комплексов, в которых наиболее полно

могут реализовываться миссии высшего образования, как организация непрерывного образования, подготовка квалифицированных специалистов разного уровня, улучшение профессиональной переподготовки и повышения квалификации, укрепление связей с различными уровнями и различными формами образования, активизация научных исследований, посвященных вопросам образования.

ЛИТЕРАТУРА

1. Schaumann Fr. The Significance of Quality Assurance in Higher Education Policy // Much Ado about Nothing?: Evaluation of Learning and Teaching and its Consequences. Conference at the University of Rostock, Sept 6-8, 1998. - Bonn: HRK, 1999. - P. 29-38.
2. Schofield A. Benchmarking in Higher Education: an International Review// Commonwealth Higher Education Management Service -1998. — P. 85.
3. Schonberger R.J., Knod E.M. Operations Management. Customer-Focused Principles. Irwin. 1997 723pp.
4. Standards for Accreditation. - Bedford: NEASC, 2001. - 28 p.

Феклистов О.И.
Д.э.н., профессор
Академик Европейской Академии Естественных Наук
(г. Санкт-Петербург, Российская Федерация)

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В НАУЧНО- ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОИЗВОДСТВЕННОМ КОМПЛЕКСЕ

Кадры решают всё, в том числе задачи выполнения инновационной стратегии развития организации в целом.

Для правильного решения настоящей задачи важно то, что научно-образовательные производственные комплексы часть единой системы высшего образования. Поэтому, подготовка специалистов в них должна решать: во-первых, общие задачи, стоящие перед высшей школой страны; во-вторых, учитывать специфические задачи промышленности и сферы услуг. При этом, первые играют решающую роль, а вторые их лишь дополняют – принцип общего и особенного в теории познания.

Важную роль в осуществлении внедрения научных, технических, технологических, управленческих новшеств в промышленности и сфере услуг, его отраслях и организациях играют Научно-образовательные комплексы. Они создают новые образовательные технологии в целях подготовки

высококвалифицированных специалистов – инноваторов.

С самого начала нужно сделать также пояснение в части терминов. В последние годы прежде относительно узкий термин «технологии» получил более широкое применение «информационные технологии», «научно – исследовательские технологии», «образовательные технологии» и многие другие. В высшей школе сегодня часто используются понятия: «методика чтения лекций», «методика написаний дипломных проектов», «методика научно-исследовательской работы студентов» и т. д.

Какому термину – технологии или методики – отдать предпочтение при исследовании инновационной стратегии высших учебных заведений? На наш взгляд, и тому и тому, потому что они являются тождественными, то есть вполне сходными.

После настоящих исходных позиций можно приступить к рассмотрению вопросов инновационной стратегии Научно-образовательных комплексов.

На современном этапе общественного развития образование превращается в одну из самых обширных и важных сфер человеческой деятельности. Именно только высшая школа (в этом её отличие от всех других уровней образования) готовит высококвалифицированных инноваторов – учёных, менеджеров, других специалистов для всех отраслей народного хозяйства, а также сама, то есть её преподаватели, выполняют

непосредственные инновационные исследования и участвуют во внедрении их результатов в практику.

Что означает переход к инновационному пути развития высшей школы? Главная цель высшей школы – переход от сохранения к развитию научно – технического потенциала, усиление взаимосвязей науки и образования, науки и производства в новых социально – экономических условиях. Необходимость настоящих процессов относится ко всей системе высшего образования, значит к научно-образовательным комплексам любого профиля, в том числе научно-образовательным комплексам, факультетам и кафедрам, готовящим специалистов для промышленности и сферы услуг. Именно они являются предметом нашего исследования.

Стратегия организации – это, во-первых, представление управленческого персонала данной организации о её целях и способах их достижения в определённый период существования организации, во – вторых, программа действий, определяющее развитие фирмы и соответствующее ему менеджмент. Стратегия организации может быть представлена в описательном виде или виде комплекса четких заданий.

С этих позиций мы и будем в основном исходить при разработке стратегии организации научно-образовательного комплекса. Однако при этом кратко дадим понимание стратегии научно-образовательных комплексов. На наш взгляд, с позиций образовательной

деятельности научно-образовательных комплексов, стратегия – это искусство определения долгосрочной политики научно-образовательного комплекса, то есть разработки мер, направленных на достижение высокого качества подготовки студентов – будущих специалистов.

Инновационная же стратегия – это то, что связано с нововведениями в образовательный процесс. Таким образом, инновационная стратегия научно-образовательного комплекса является и преобразующей, то есть главной составляющей, если учитывать поставленную задачу «перехода к инновационному пути развития страны», которая целиком и полностью распространяется на высшую школу.

Если есть инновационная стратегия, значит, есть и неинновационная стратегия научно-образовательного комплекса. Предмет и цель первой – нововведения. Предмет второй – сохранившие свою эффективность традиционные формы и методы обучения, которые также не следует забывать, поддерживая их положительные качества.

Именно прогрессивные, ибо практика знает немало. Конечная цель научно-образовательного комплекса – подготовка для народного хозяйства высококвалифицированных специалистов с высшим образованием. Средство достижения цели – обеспечение оптимальной системы видов подготовки специалистов.

Программа будет выполняться конкретными ее участниками – учеными, преподавателями, методистами,

руководителям научно-образовательных комплексов. Поэтому стоит задача заинтересовать субъекты инновационной деятельности в выполнении намеченных мер. Для этого следует использовать весь набор побудителей к труду: материальных, социальных, моральных, а также создание благоприятных условий для творческого труда инноваторов.

Чтобы его реализовать, необходимо осуществление намеченных мер, распределение его времени: первоочередные, не требующие особой подготовки, можно выполнить в самое ближайшее время, однако следует особо выделить ближнеперспективные и дальнеперспективные меры. Последние нуждаются в подготовке, которая займет меньше или больше времени. Любая стратегия настроена не только на сегодня, но на завтра и послезавтра.

Необходимо, прежде всего, определить комплекс новшеств по совершенствованию образовательного процесса, реализацию которой научно-образовательный комплекс способен обеспечить необходимыми ресурсами – финансовыми, материальными, техническими, кадровыми и другими. Иначе говоря, программа должна быть реальной, практичной, а не завышенной. При этом надо исходить из фактических исходных условий данного научно-образовательного комплекса: что уже достигнуто, что намечается делать.

ЛИТЕРАТУРА

1. Окрепилов В.В. Пространственное развитие и качество. Институт проблем региональной экономики РАН. СПб.: Наука. 2011 – 294с.
2. Попов, С.А. Актуальный стратегический менеджмент : учебно-практическое пособие / С. А. Попов. – М. : Юрайт, 2010. – 448 с. - (Прогрессивный учебник).
3. Основы наукоемкой экономики (Знания-Креативность-Инновации) учебник / под ред. д.э.н., проф. И.А. Максимцева. – М. : Издательств «Креативная экономика», 2010. – 456 с.
4. Портер, М.Э. Конкуренция / М.Э. Портер ; пер. с англ. – М.: ИД "Вильямс", 2005. – 608 с.

Мирзоев Азер Зульфуглы
Академик Европейской Академии Естественных наук
(Азербайджанская Республика)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ НАУЧНО – ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВЕННОГО КОМПЛЕКСА

Важным направлением совершенствования методов управления является придание им активного характера. Суть активизации заключается в том, что система обезличенных целей организации и ее подразделений уточняется, дополняется и корректируется в процессе взаимодействия между отдельными уровнями и подразделениями менеджмента и в конечном итоге трансформируется в индивидуализированные цели коллективов и (или) отдельных их членов — менеджеров и исполнителей. Именно на эти цели ориентируется деятельность работников организации, а их достижения стимулируются административными, экономическими, социальными и другими методами в первую очередь.

Организационные воздействия подразделений и элементов менеджмента научно-образовательным комплексом в значительной мере основаны на использовании административного права, нормы которого определяют законодательные акты. Посредством же **организационных методов** менеджмент создает необходимые условия для функционирования и развития научно-образовательного

комплекса. Они носят пассивный характер, так как предназначены для создания границ, рамок, определяющих направление и характер ее деятельности. С помощью этих методов организация учреждается, проектируется и ориентируется на решение определенных задач; сама ее деятельность регламентируется и нормируется на основе обеспечения нормативной документацией, фиксирующей расстановку сотрудников, их права, обязанности, специфику поведения в различных ситуациях. В группу этих методов входят методы формирования управленческих и организационных структур, методы создания трудовых коллективов, методы подготовки и проведения общественных мероприятий.

В отличие от организационных **административные методы** носят активный характер. На их основе происходит вмешательство в производственно-хозяйственную деятельность. Они ориентированы на прямое принуждение поведения работников в интересах организации или на создание возможности такого принуждения; административные методы часто называют методами властной мотивации. На их основе осуществляются организационно-стабилизирующие воздействия, а сами они являются способами осуществления организационной работы. Их используют для решения конкретных ситуаций. В их состав входят приказы, распоряжения, указания и другие формы воздействия в устном и письменном виде.

Здесь важна конкретность как распорядительной деятельности, так и самих документов, их адресность и направленность. Организационно-стабилизирующие и распорядительные воздействия должны дополняться дисциплинарными воздействиями, которые предназначены для поддержания функционирования организации посредством дисциплинарных требований и системы ответственности.

Дисциплинарные требования подразделяют обычно на государственные, производственные (внутрихозяйственные) и трудовые. Государственные дисциплинарные требования обеспечивают выполнение законов и решений законодательных и исполнительных органов государственной власти, государственных и правовых норм и т. д. Производственные дисциплинарные требования обуславливаются нормативной документацией по осуществлению производственных и внутрихозяйственных процессов, а трудовые — трудовым законодательством, правилами внутреннего распорядка и т. д. Важным элементом группы административных методов являются виды ответственности (материальная, административная, моральная, уголовная), формы которой (личная, косвенная, прямая, коллективная) разнообразны.

Особое значение в реализации всех методов управления принадлежит установлению границ ответственности. Здесь важно, чтобы все работники организации несли прямую, полную и всестороннюю

ответственность за результаты своей деятельности. Применение же способов дисциплинарного воздействия связано с методами взыскания, которые соответственно видам и формам ответственности подразделяются на моральные, материальные, административные, личные и выступают в формах поощрения, ограничения прав, порицания, понижения в должности, штрафных санкций и т. д. Эффективное использование методов управления организацией связано с контролем, объектом которого являются все виды деятельности. Разнообразие методов управления предполагает применение различных способов контроля, которые устанавливают порядок проведения проверки исполнения заданий, решений, распоряжений и т. д. Уровень же организации контроля и его эффективность во многом определяется состоянием учета в организации, виды и формы которого многообразны, начиная от бухгалтерского и кончая оперативным.

Ведущую роль в системе методов воздействия на участников производственно-хозяйственной деятельности научно-образовательных комплексов принадлежит **экономическим методам**. Это связано с тем, что отношения управления определяются прежде всего экономическими отношениями и лежащими в их основе объективными потребностями и интересами людей. В соответствии со структурой последних различают две группы экономических методов управления, которые действуют в единстве: методы

прямого и косвенного воздействия на членов организации. Они реализуются с помощью различных экономических инструментов.

Методы **прямого экономического воздействия** на участников производственно-хозяйственной деятельности научно-образовательных комплексов называют в литературе **прямым экономическим расчетом**; они основаны на прямом распределении материальных, трудовых и денежных ресурсов. Механизм действия прямого экономического расчета в организации предусматривает выбор оптимальных вариантов плана производства продукции как для нее в целом, так и для структурных подразделений; распределение имеющихся ресурсов в соответствии с выбранным вариантом плана; решение вопросов материально-технического снабжения, подготовки производства, разделения труда, концентрации, специализации, кооперирования и комбинирования, повышения эффективности производства и т. д. Это предполагает формирование в организации систем экономических показателей, отражающих ее цели и задачи. Показатели подразделяются часто на натуральные и стоимостные; количественные и качественные; учетные, регулирующие и стимулирующие. При построении системы экономических показателей для конкретной организации и ее подразделения необходимо учитывать все их свойства, функциональную и экономическую роль, для

того чтобы система показателей отражала содержание экономических процессов, происходящих в производственно-хозяйственной деятельности, и позволяла воздействовать на них. При этом следует учитывать, что каждому уровню управления присуща своя система показателей, отражающая степень ее самостоятельности и взаимосвязи ступеней иерархии менеджмента. Организационной формой реализации этих методов является планирование различных видов деятельности.

В реальном процессе производства в активное взаимодействие и, следовательно, такое же потребление и обмен вступает часть распределенных ресурсов. Другая их часть, находящаяся в форме различных запасов (резервов), в такое взаимодействие не вступает, находится как бы в ожидании моментов вступления в него и поэтому потребляется пассивно. Вместе с этим в конечную и промежуточную формы готового продукта входит в чистом виде, в необходимом количестве не весь объем вступивших во взаимодействие ресурсов, а только их часть, которая потребляется производительно, взаимодействует и обменивается эффективно. Другая часть при этом превышает то количество ресурсов, которое входит в готовый продукт в чистом виде, и представляет собой потери, отходы, запасы и иные непроизводительные ресурсные затраты.

Методы **косвенного экономического воздействия**, основанные на использовании рыночных, товарно-денежных отношений называют в литературе **коммерческим, хозяйственным расчетом**. Главные требования коммерческого расчета — соизмерение затрат с результатами производственно-хозяйственной деятельности, т. е. возмещение расходов доходами и обеспечение прибыльности. При реализации хозяйственного расчета в организации важно определить степень участия каждого ее подразделения и отдельного работника в общих результатах, построить для этого систему показателей. Особое значение здесь имеет ориентация подразделений на эффективное производственное использование ресурсов, выявление и реализацию резервов его интенсификации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Hammer M., Champy J. Reengineering the Corporation. A Manifesto for Business Revolution // Harper Business, 1993. – P. 11-22.
2. Handbuch der Evaluationsstandarts. Die Standarts des «Joint Committee on Standards for Educational Evaluation». 2 Auflage. — Opladen: Leske+Burdich, 2000. - 310 p.
3. Haug G. The Follow-up Process to the Bologna Declaration// «From Bologna to Prague» - Reform of Study Programmes and Structures in Germany. — Bonn: HRK, 2000. - P. 47—56.
4. Haug G. Trends and Issues in Learning Structures in Higher Education in Europe. — Bonn: HRK, 2000. — 77 p.

Цянь Вэймин (Qian Weiming)
Председатель Китайского отделения
Европейской академии естественных наук
(Китайская Народная Республика)

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ
РЕШЕНИЙ ОРГАНИЗАЦИИ НАУЧНО-
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВЕННОГО
КОМПЛЕКСА**

Полагаем, что управленческое решение должно быть согласовано во всех звеньях и уровнях иерархии, быть точным, ясным и конкретным, носить однозначный характер, не допускающий разночтений и несогласованности с ранее принятыми и исходить от непосредственного руководителя. Если новое решение не соответствует прежним, то прежние или должны быть отменены, или же следует оговорить процедуру их применения в новой ситуации, или дать указания по согласованию нового решения с прежними.

Единство распорядительства — один из важнейших принципов управления. Он предполагает, чтобы решение и распоряжение исполнителю исходили от непосредственного руководителя, а не через его голову. Каждый руководитель или работник, которому передаются его полномочия, должен знать, перед кем и за что он ответственен, что увязывается с четким разграничением линий поведения и коммуникаций.

Поэтому необходимо исключить ситуации, когда вышестоящий руководитель вмешивается в дела нижестоящих звеньев; недопущение излишнего вмешательства в их деятельность представляется условием эффективного принятия и реализации решения.

Решение должно быть обоснованным и адекватным ситуации, явлению, процессу. Оно будет иметь положительный результат, если принято на основе адекватного представления о состоянии объекта и внешней среды, достоверной информации об этом, если для его выполнения имеются реальные возможности, если оно принято с учетом тенденций развития организации и внешней среды, вызывается назревшими потребностями и способствует развитию организации.

Решение должно быть полномочным, приниматься органом или лицом, обладающим правом принимать его, с учетом состояния управляемого объекта на данном этапе. В то же время управленческие решения должны быть гибкими, так как научно-образовательный комплекс — система динамическая, постоянно изменяющаяся. Принимать и отменять решения следует только в тех случаях, когда в этом есть необходимость. Решения также следует корректировать соответственно изменениям, происходящим в объекте и субъекте управления или во внешней среде.

Решение, как правило, разрабатывается и реализуется в порядке, определенном общими функциями

управления. Вместе с этим решения обеспечивают также реализацию каждой из этих функций управления и направляются и на реализацию каждой из них — по планированию, организации, координации, мотивации, контролю как объектов. Каждая из общих функций связана с несколькими общими, жизненно важными, типичными для нее решениями. В то же время процедура их принятия обусловлена также этими функциями, предопределяющими последовательность всего цикла разработки и принятия решения, начиная от планирования и кончая контролем, независимо от того выполнение какой специфической (конкретной) функции управления организацией — административной, производственной, финансово-экономической или иной — они обеспечивают.

Решение в процессе менеджмента научно-образовательного комплекса в общем виде включает пять основных компонентов:

1) установление и оценка проблемы (ситуации) предполагает установление проблемного поля, ее анализ и формулирование;

2) замысел менеджера (органа управления) — это установление цели, действий и способов их выполнения на всех этапах принятия и реализации решения, определение общих условий их решения, оценку его возможности и целесообразности, формулирование альтернатив, определение критериев принятия и выбор окончательного варианта;

3) установление средств достижения замысла (целей) предполагает определение объема ресурсов, необходимых для решения задачи, и их оценку, установление мероприятий по ресурсному обеспечению, определение главного звена, главных сторон и вопросов реализации;

4) принятие решения — это формулирование решения, его согласование, принятие и оформление;

5) обеспечение реализации решения — определение и формулирование задач исполнителям; установление исполнителей информационных, организационных и иных мероприятий по ресурсному обеспечению работников, установление порядка организации выполнения решения; доведение его до исполнителей; организация исполнения ими решения; осуществление контроля по результатам исполнения и проведение корректировки решения при необходимости.

Решение всегда должно быть адекватным ситуации и достаточно обоснованным. Поэтому его принятие предполагает использование релевантной информации. Условия принятия решения включают наличие: замысла вышестоящего руководителя или задачи, поставленной вышестоящим уровнем иерархии; собственного замысла и задачи данного уровня управления; задач исполнителям, в том числе и смежных подразделений (организаций); ресурсного обеспечения и знания реальной ситуации. Сама же процедура принятия и реализации решения имеет следующую структуру:

- 1) выработка вариантов решения;
- 2) их анализ, обсуждение и оценка;
- 3) принятие окончательного варианта и формулирование решения;
- 4) его оформление и фиксация;
- 5) постановка задач исполнителям;
- 6) организационное и ресурсное обеспечение исполнения;
- 7) доведение до исполнителей;
- 8) контроль и при необходимости корректировка решения.

Процесс управления включает в себя совокупность сочетающихся, взаимодействующих между собой технологических циклов, процедур, операций, отдельных трудовых действий инженерно-управленческих работников, которые основаны на функциональном, операционно-технологическом и профессиональном разделении труда.

Менеджмент в научно-образовательном производственном комплексе проявляется в качестве его формы (структуры) и в качестве содержания (процесса). Организационные формы управления закрепляются в структуре его органов; содержание же отражается в разнообразных функциях, процедурах, операциях — в технологии процесса управления.

ЛІТЕРАТУРА

1. Porter, Michael E. The Competitive advantage of nations: A Division of Macmillan: Free Press, 1990. – 855 p. – Ref.: p. 815–831; Ind.: p. 833–855.
2. Siman H. Price managment. – Amst.etc:North – Holland,1989. – 319 p.
3. Schonberger R.J., Knod E.M. Operations Management. Customer-Focused Principles. Irwin., 1997. – 723 p.
4. Tushman M., Anderson, P., Managing Strategic Innovation and Change, 2nd Edition, Paperback, Oxford University Press, 2004. – 672 c.
5. Van Vught F. Management for Quality: Towards a Quality Management Approach for Higher Education // Themes. — Geneva: CRE, 1994. – p. 15–29.

Зайцев Ф.И.

Студент Санкт-Петербургского государственного
электротехнического университет «ЛЭТИ»
Институт инновационного проектирования и
технологического предпринимательства
(г. Санкт-Петербург, Российская Федерация)

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

Полагаем, что образование будет либо фактором застоя, либо стимулом для экономического роста и повышения благосостояния, конкурентоспособности и национальной безопасности страны. Россияне привыкли к мысли, что у нас самое лучшее в мире образование, но даже самое лучшее имеет свойство устаревать. В оторванности образовательной отрасли от потребностей страны и состоит основная коллизия, которую призвана разрешить модернизация образования.

В 90-х годах происходило системное недофинансирование учебных заведений, что выражалось не только в низком уровне заработной платы работников образовательной сферы и стипендии, но и в отсутствии обновления библиотечных фондов, учебного и научного оборудования.

Существующая потребность в трансформации системы образования как ресурса высшего в смысле содержания и пропорций соотношений структуры и функций обучения и подготовки специалистов не

является самоцелью функционирования образовательной отрасли. Эта потребность объективно обусловлена социально-экономическими изменениями, произошедшими в России за последние 10 лет. Социально-экономические предпосылки трансформации системы образования проявляются в ее ресурсном обеспечении, а возможные пути решения проблем апробируются в рамках инновационного менеджмента (например, отчасти и объединением усилий науки и образования в одном министерстве) по модернизации образования, позволяющих собрать информацию, необходимую для принятия управленческих решений о целях, направлениях и механизмах стратегического развития системы образования Российской Федерации.

Недостаточно ныне эффективно и профессиональное образование, порой не состыкованное как с реальными, так и с перспективными потребностями страны в кадрах соответствующей квалификации: в результате выпускники профессиональных учебных заведений всех уровней в значительной части оказываются неконкурентоспособными и не востребованными на рынке труда.

Изживает себя устаревшая система социально-экономического обеспечения педагогических кадров, ставящая их на грань нищеты, и столь же неэффективная система подготовки этих кадров, которая во многом сдерживает позитивные изменения в школьном деле.

Инновационный менеджмент качества призван устранить неэффективный менеджмент образования, предельно бюрократизированное, функционирующее зачастую без какого-либо обоснованного прогноза подготовки кадров и соотнесения его с потребностями рынка труда.

Центральная задача модернизации образования — обеспечение его современного качества, выстраивание эффективной образовательной системы с действенной экономикой и менеджментом, которая будет отвечать запросам современной жизни и потребностям развития личности, общества и государства. Есть одна фундаментальная задача — поддержать образование не только как важнейшую социальную сферу, но в прямом смысле важнейшую экономическую отрасль, так как именно образование играет все более решающую роль в накоплении и развитии человеческого капитала, на котором всегда держалось благосостояние России.

Комплексная, глубокая модернизация образования — обязательное требование всей политики России на современном этапе, ее главное стратегическое направление. Ключевое условие реализации этой стратегии — возвращение государства в сферу образования и активизация общественного участия в ее развитии, ибо модернизация образования — это отнюдь не ведомственная, не отраслевая, а общенациональная задача.

В современной литературе детально раскрывается комплекс конкретных мер по каждому направлению модернизации российского образования. В нем пять основных приоритетов:

- обеспечение государственных гарантий доступности и бесплатности образования разных уровней в пределах, установленных законом, адресная социальная поддержка обучающихся;
- достижение современного качества образования, соответствующего потребностям страны и мировым стандартам;
- формирование эффективной экономики образования, эффективных нормативно-правовых актов и организационно-экономических механизмов в привлечении и использовании дополнительных ресурсов;
- повышение социального статуса, профессионального уровня педагогических работников и усиление государственной поддержки;
- реорганизация системы менеджмента образования.

В этой стратегии важны три главных необходимости. Во-первых, необходимость обеспечения конституционных гарантий бесплатного общего образования, а также введение адресных целевых выплат сверх федеральных нормативов финансирования для

малообеспеченных семей. Во-вторых, необходимость передачи школ в ведение субъектов федерации с приданием им государственного статуса. Возможность делегирования части полномочий на муниципальный уровень. Введение в образование государственных минимальных социальных стандартов, в сфере дошкольного образования — постепенный переход к долевого финансированию образовательных учреждений. Наконец, необходимость изменения сложившейся системы выпускных экзаменов в общеобразовательных учреждениях и вступительных испытаний в высшие и средние специальные учебные заведения с учетом результатов единого государственного экзамена.

Намечается использовать также образовательное кредитование для конкурсного отбора на специальности, имеющие особо важное значение для реализации государственных программ экономического и социального развития. Уже развернут комплекс мер по кардинальному обновлению содержания школьного образования и школьных программ, по созданию условий для сохранения и укрепления здоровья учащихся в школе, что скажется и на студенчестве.

Структура кадрового потенциала России не соответствует реальным и потенциальным потребностям отечественного производства, связанным с возрастающей востребованностью

высококвалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена.

Ответной мерой на эту ситуацию должно быть опережающее развитие начального и среднего профессионального образования. Необходимо существенное изменение в структуре профессионального образования, достижение его конкурентоспособности, устранение в нем излишнего дублирования в подготовке кадров, оптимизация перечней профессий и специальностей и, главное, преодоление отрыва профессионального образования от потребностей федерального и регионального рынков труда, что приводит к серьезным нарушениям в системе спроса и предложения на кадры.

Идет время приоритетной поддержки ведущих научно-образовательных комплексов, имеющих сложившиеся научные школы мирового уровня, способных осуществить образовательный и научно-технический прорыв и обеспечить его соответствующими кадрами. Таких научно-образовательных комплексов в стране намечается не во всех из 969, среди которых ныне 607 — государственных. Планируется провести переаттестацию научно-образовательных комплексов, и особенно их многочисленных филиалов, а также пересмотреть некоторые программы высшего образования, в частности в области экономики, права, менеджмента.

Невозможно обойтись без серьезной модернизации экономики образования. Ныне реальное недофинансирование образовательных учреждений. Необходимо в ближайшие три-четыре года увеличить финансирование профессионального образования, а также резко увеличить финансирование общего образования в стране. Это и будет реальным подтверждением возвращения государства в образование.

Учитывая необходимость установления неразрывной связи профессионального образования с производством, а также заинтересованность деловых кругов в реализации данного направления, предлагается доработать нормативно-правовую базу, для привлечения работодателей и других социальных партнеров к активному участию в решении проблем профессионального образования, в том числе выработке его стандартов, формировании заказа и конкретной подготовке специалистов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Стратегия 2020: Новая модель роста – новая социальная политика. Книга первая под научной редакцией В.А. Мау, Кузменова Я.И.. М.: Издательский дом «Дело», РАНХ и ГС, 2013. – 430с.
2. Стратегия 2020: Новая модель роста – новая социальная политика. Книга вторая под научной редакцией В.А. Мау, Кузменова Я.И.. М.: Издательский дом «Дело», РАНХ и ГС, 2013. – 408с.
3. Теплова Т.В. Ситуационный финансовый анализ: схемы, задачи, кейсы: учебное пособие для ВУЗов. М.:Изд.дом ГУВШЭ. 2006 – 605с.
4. Томилов, В.В. Менеджмент / В.В. Томилов. – М.: Юрайт, 2003. – 591 с.

Бисько К.Т.
Ассистент, Новгородский государственный
университет им Ярослава Мудрого

СПИРАЛЕВИДНАЯ ЭКОСИСТЕМНАЯ ИННОВАЦИЯ КАК ОСНОВА СПЕРАЛИВИДНОЙ МОДЕЛИ НАЦИОНАЛЬНОЙ ИННОВАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ

В экономической науке имеют место три основные модели НИС

НИС состоит из инновационных систем, то есть из системных инноваций. Системная инновация – это инновация, к которой применен системный подход

Системная инновация определяет сущность системной экономики. В системной экономике каждая из спиралей НИС предстает как сложная гиперсистема, состоящая из нескольких систем. Так, в двойной спирали и государство и бизнес предстают каждая из них как системная сложность.

Системная инновация в спиралевидной НИС имеет экономическое содержание – реализует экономическую цель. Если раньше экономическая цель заключалась в создании ВВП, то в настоящее время экономическая цель усложнилась и составляет триединство. Экономическую цель мы определяем как создание блага, распределение блага и экوانтропологизацию блага.

Экосистемное содержание системной инновации проявляет себя в нескольких моментах: в цели

(экоантропологизации цели) и в объединении (интеграции) основных сил страны для реализации троичной цели.

В рамках объединения сил России для решения экономических задач страны существует несколько проблем. Во-первых, всегда существует проблема социальности государства и бизнеса, насколько они готовы к выполнению своих социальных функций. Отсюда и возникает проблема служения государства и бизнеса обществу: государство и бизнес для служения обществу или общество для государства и бизнеса. Вторая ситуация (общество для государства и бизнеса) сложилась у нас во времена олигархического капитализма.

Необходимо отметить, что функциональная нагрузка в различных спиралевидных образованиях различны. В двойной спирали основной функцией является создание материальных благ в союзе государства и бизнеса. В тройной спирали в выполнении задач создания материальных благ участвует и наука. В четвертичной спирали к выполнению троичной задачи подключается и общество, а в пятиричной спирали главной функцией становится экоантропологическая.

Экосистемную нагрузку несет и системная экономика, в рамках которой реализуется системная инновация.

Экосистемности в рамках системной экономики адекватна эксклюзивная экономика и интегративно-солидарная экономика.

Эксклюзивную экономику целесообразно рассматривать в рамках интегрированного подхода как своеобразное единство создания материальных благ, их

распределение и их экоантропологизацию, где акцент сделан на экоантропологизации. Когда мы говорим о доминанте экоантропологизма в комплексе, речь идет о качественном преобразовании экономики, связывающем критику экологической экономики роста с неортодоксальной экономической критикой неравного капиталистического накопления и направленным на справедливое и преднамеренное сокращение масштабов чрезмерного потребления, чрезмерного накопления и экспроприации для повышения благосостояния людей, социальной справедливости и здоровья окружающей среды. Инклюзивная экономика из трех интегрированных целей инновационного экономического развития (создания материальных благ, их распределение и создание с помощью материальных благ инклюзивности, то есть оптимальных условий для развития всех потенций каждого члена общества: это то, что мы назвали экоантропологизмом) акцентирует внимание на третьей из названных высшей цели экономики.

Инклюзивная экономика – это современное и перспективное направление, смысл которого подразумевается в том, что любой представитель социума должен иметь равный доступ к ключевым ценностям общества для поддержания своей жизнедеятельности. Соответственно с этим задачей социально ориентированного государства является нахождение идеального баланса между обществом, государством и бизнесом.

Экономические цели инклюзивной экономики заключаются в том, чтобы увеличить экономический потенциал каждого экономически активного члена

общества. Поэтому инклюзивная экономика – это динамический и поэтапный процесс включения как на частном субъективном, так и на глобальном объективном уровне экономически активных инклюзивных субъектов. Если на субъективном, локальном уровне многое зависит от личности инклюзивного субъекта, то на глобальном – данная зависимость приобретает общий интегрированный характер определенных и общих индексных параметров, которые сливаются в более емкие понятия и образуют ключевое ядро инклюзивной экономики.

Если инклюзивная экономика сводит смысл экономики к эклюзии высшей цели, в качестве которой рассматривается эоантропологическая, то интегративно- солидарная экономика действует в другом ценностно-смысловом ключе. Она предусматривает объединение сил общества для решения стратегически важных задач, то есть для решения триединой экономической цели, о которой речь шла выше.

Основой солидарной экономики является не прибыль, распределение и торговые операции, а доказавшее свою историческую эффективность общинное, развитое на современном уровне, многоукладное солидарное хозяйствование, когда все участники вносят посильный вклад и пользуются общими результатами сообща, в том числе с помощью обмена.

Солидарная экономика (хозяйствование) полностью раскрывает свои возможности в условиях эгалитарной нравственно-интеллектуальной системы общества и реализации эко-социалистических отношений, т.е. главенстве абиологических ценностей и отношений

(честность, правда, совесть, творчество, эмпатия, неокортикальное доминирование, сопричастность граждан, взаимопомощь и взаимоподдержка, взаимодействие и кооперация, целостные и честные взаимоотношения). Солидарное хозяйствование ориентировано на системный подход, который, как правило, не даёт быстрые результаты, краткосрочную выгоду и быстрый экономический рост, но обеспечивает долгосрочную перспективу и устойчивое развитие, консолидацию и рациональное использование ресурсов, системные интеграционные проекты, кооперацию граждан и деятельность в интересах всего народа.

Благодаря эгалитарной системе общества и разнообразным формам системной и многофакторной организации солидарного хозяйствования, фактически все граждане являются равноправными и солидарными участниками общественного производства и потребления, что обеспечивает, кроме прочего, полную занятость и отсутствие безработицы.

Прежде всего в развитии инновационной экономики появляются перспективы социально-экономического развития. Наша страна уже проделала путь от олигархической экономики к государственной. Следующий этап развития – от государственной экономики к народной экономике. Народная экономика - экономика, основанная на доминировании трудовой коллективной собственности, принципах самоуправления и всестороннего социальной защиты работников с использованием других форм собственности (в том числе частной), социального контроля и национального и наднационального

демократического экономического планирования в сочетании с прогрессивными сторонами корпоративной планомерности и рыночного саморегулирования.

Подобный путь инновационного экономического развития способствует устойчивому развитию экономики страны, Поскольку доля олигархического капитализма в стране очень большая, постольку следует развивать народную экономику для создания противовесов олигархической. Адаптивная экономика выступает как экономика равновесия между экономическими отношениями в капиталистической и социалистической экономиках. Социальные христиане призывали к формированию посреднических структур, которые «позволили ли бы избежать изоляции индивида - порока либерализма, и растворения индивида в государстве - порока якобинства» .

В данной форме рыночный обмен происходит на началах возмездности и эквивалентности в рамках нацеленности на максимизацию полезности его непосредственных участников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Нестерова О.А., Петрова Т.А., Санфирова О.В. Инклюзивный субъект в контексте экономического роста/ О.А. Нестерова, Т.А. Петрова. О.В. Санфирова // Вопросы инновационной экономики. – 2022. – Том 12. – № 1.
2. Радаев В.В. Экономико-социологическая альтернатива Карла.

Орт А.И.

Профессор, Санкт-Петербургский государственный
архитектурно – строительный университет
Академик Европейской академии естественных наук
(г. Санкт -Петербург, Российская Федерация)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ

Процесс стратегического планирования в принципе мало чем отличается от процесса стратегического управления организацией. Здесь также нужно не просто разрабатывать решения, но и постоянно выбирать альтернативные варианты ее развития и функционирования. Это относится и к выбору миссии организации и ее целей, и распределению ресурсов, и выбору стратегических задач, их адаптации к изменениям во внешней среде. Адаптивность — основное условие стратегического планирования, которое реализуется через ситуационный подход к нему и предполагает наличие альтернативных стратегических планов и стратегий, на которые может перейти организация. Это связано с формированием реакции организации на ее перемещение в пространстве и времени, с переменами, которые происходят и могут произойти в ее внешнем окружении. Схема же процесса стратегического планирования представляет различную

степень агрегирования и дезагрегирования отдельных его этапов.

В рамках планирования в организациях могут составляться несколько видов планов, в частности, суммативные, функциональные, экономические и планы развития организации. **Суммативный план** — главный стратегический план, разрабатываемый в результате стратегического планирования в организации, который, с одной стороны, может рассматриваться в качестве одной из общих функций стратегического управления ею, а с другой — процесса, создающего объективную основу реализации этой его функции. Стратегическое планирование, под которым понимается процесс формирования миссии и целей организации, выбора стратегии для их достижения и получения необходимых для этого ресурсов и их распределения с целью обеспечения эффективной работы в будущем, а также их документального оформления (формализации), является ведущим компонентом планирования работы организации.

Этот процесс представляет собой реализацию способов и методов подготовки и принятия стратегических решений по управлению организацией. Его задача заключается в разработке и формализации достаточного объема и качества нововведений и изменений для адекватной реакции на изменения внешней среды. Планирование стратегии обычно завершается установлением общих направлений и мер,

реализация которых обеспечивает развитие и укрепления позиций организации в окружающей среде.

Последовательность планирования стратегии, которое (планирование) внешне представляется довольно простым процессом. На самом деле он очень сложен и трудоемок и имеет важное значение для организации. Сложность его определяется, с одной стороны, содержанием каждого этапа, которое предполагает выполнение большого объема исследовательской работы, а с другой — наличием сложных взаимосвязей между этапами, работа над каждым из которых может повторяться несколько раз, а их очередность показывает лишь последовательность начала каждого из них. В то же время в результате внесения изменений в стратегический план на любом этапе его разработки возникает необходимость в повторном осуществлении следующих за ним этапов с соответствующей его корректировкой.

План же является официальным документом, в котором отражаются прогнозы развития организации в будущем; стратегические, промежуточные и конечные цели и задачи, стоящие перед ней и ее отдельными подразделениями; механизмы координации деятельности и ресурсов; стратегии на случай нестандартных обстоятельств. Эти планы могут составляться в форме функциональных планов, программ, бюджетов, направлений, планов-целей, планов-действий и т. д.

Разработка стратегического плана организации предполагает наличие достаточного объема информации о внутренней и о внешней среде, а также компетентных специалистов, способных разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии. Сам же процесс эффективного принятия и разработки альтернативных решений находится в зависимости от структуры распределения полномочий в организации, взаимоотношений в подсистеме управления ею, так как новые стратегии могут приводить к разрушению сложившегося типа организации, приводить к конфликтам как между компонентами иерархической структуры, так и между новыми и сложившимися в ней видами деятельности, типами взаимоотношений, структур, их компонентов и элементов.

В **функциональных и экономических** планах суммативный план конкретизируется по хозяйственным показателям (прибыль, рентабельность, инвестиции, оборот, доля рынка, издержки), а также по крупным подразделениям организации. В них могут быть сформулированы направления и способы конкурентной борьбы, последствия реализации или не реализации плановых решений и др.

Специфической формой стратегического суммативного плана организации является ее **бизнес-план**. Он сочетает в себе черты стратегических, долгосрочных и среднесрочных, функциональных и экономических планов, в которых имеет место

определенный набор разделов и показателей, характеризующих саму организацию. Структурно он состоит из разделов, среди которых можно выделить логический их ряд. Бизнес-план начинается с введения, где раскрываются вид деятельности организации, тенденции и перспективы ее развития, ориентировочные сроки работы в данном направлении, прибыльность проектов, окупаемость вложений и гарантии их сохранности. В специальном, первом по счету от начала, разделе бизнес-плана раскрываются цели предпринимательской деятельности, формулируются главная и функциональные стратегии.

Во втором разделе бизнес-плана приводятся сведения о потенциале организации, который характеризуется величиной и состоянием капитала (реального и акционерного); объемом, структурой, возрастом основных и оборотных производственных фондов; числом и объемом акций, фактически разрешенных к выкупу, их распределением по видам и владельцам. Здесь также раскрываются потенциал организации и связанные с этим издержки.

В третьем разделе бизнес-плана содержится информация о персонале организации, его подборе, оценке и продвижении; системе управления и ее развитии, внедрении новых методов организации производства и о формах взаимоотношения с профсоюзом.

Четвертый раздел бизнес-плана посвящен перспективам производственной деятельности организации. Сюда входят технология и оборудование, источники и способы контроля за качеством и внедрением научно-технических достижений с расчетом издержек, связанных с реализацией этих мероприятий.

В пятом разделе бизнес-плана раскрываются результаты деятельности организации — товары или услуги, производимые ею. Здесь дается описание их технического уровня, качественных параметров, свойств и недостатков, удобства обслуживания, экологичности, безопасности, возможности модификации продукции, ее сопоставление с аналогами. Приводятся также сведения о защищенности продукции патентами, лицензиями, товарными знаками, о наличии сертификатов, а также рассматривается жизненный цикл продукции, время освоения и запуска в производство и возможность изготовления на базе вторичного использования ресурсов организации.

Шестой (а также некоторые последующие) раздел бизнес-плана раскрывает стратегию и план маркетинга организации. Здесь дается характеристика рынков сбыта планируемой к производству продукции, их емкости, насыщенности аналогами; раскрываются тенденции развития; представляются результаты анализа рынка по потребителям в территориальном разрезе, по пользующимся спросом видам продукции, по сегментам рынка, по удобству транспортного обслуживания;

раскрывается характеристика основных каналов сбыта, крупнейших потенциальных посредников и покупателей и способов взаимоотношений с ними.

Седьмой раздел представляет оценку конкурентоспособности продукции, путей борьбы с конкурентами и тех позиций, по которым их можно превзойти на рынке, а также стратегию завоевания рыночной линии. В нем приводится общее число конкурирующих фирм, перечисляются наиболее крупные из них с указанием занимаемой ими доли рынка: указываются основные параметры, характеризующие конкурентную борьбу, технические показатели продукции, ее надежности, эстетичности, экологичности, эргономичности, безопасности, качества, унифицированности, а также основные сведения об упаковке, обеспеченности ремонтom, обслуживанием и т. д.

В восьмом разделе бизнес-плана содержится прогноз сбыта продукции и возможной доли продаж на целевых рынках на предстоящий период в стоимостной и натуральной форме.

В девятом разделе раскрывается стратегия маркетинга организации в виде его плана, где описываются маркетинговая ситуация, опасности и возможности реализации продукции, перечень задач по реализации и программа действий для этого, способы контроля за ними и необходимые для этого затраты, а также подходы к сегментированию рынка, время появления на нем и

пути распространения продукции, методы послепродажного обслуживания.

Десятый раздел бизнес-плана раскрывает внешнеэкономическую деятельность организации и ее направления, объекты экспорта и импорта, возможных деловых партнеров.

В одиннадцатом разделе представляются расчеты себестоимости, цены, рентабельности и прибыльности производства, его критического объема исходя из предполагаемого уровня постоянных и переменных издержек, объемов продаж товара и т. д.

Двенадцатый раздел содержит характеристику и оценку рисков и способов их страхования, а также систему мер по снижению рисков.

В тринадцатом разделе отражается стратегия организации при осуществлении новых видов деятельности, источники формирования ее финансовых ресурсов, формируются требования к эффективности их использования, общей прибыльности, соотношению собственных и заемных средств, определяется политика инвестирования, формирования фондового портфеля и распределения прибыли.

В итоговом разделе содержится финансовый план организации, в рамках которого на основе прогнозов реализации продукции и издержек представляются план доходов и расходов, прогнозный и бухгалтерский балансы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Becher T. Quality Assurance And Disciplinary Differences // Australian University Review. - 1999. - V. 37, № 1. - P. 1-7.
2. Becher T. Quality in the Professions // Studies in Higher Education. -1999, V. 24, № 2. - P. 225-235.
3. Benchmarking for Higher Education / Ed. N. Jackson and H. Lund. -London: SRHE and Open University Press, 1999. - 250 p.
4. Bergan Sjur. The New European Higher Education Area and Its Implications // News of the Recognition Field: Background information for the ACE Track, 13th Annual Conference of the EAIE 5 to 8 Dec., 2001, Tampere, Finland. - Riga: EAIE, Latvian ENIC/NARIC, 2001. - P. 10 – 14.

Цзюнь Ву (Jun Wu)

Профессор, Шанхайский университет Цзяо Тонг
Академик Европейской академии естественных наук
(КНР)

ВЗАИМОУВЯЗАННАЯ СИСТЕМА ПЛАНОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ В ОРГАНИЗАЦИИ

Разветвленная и взаимоувязанная система плановых показателей в организации является одним из ведущих условий реализации коммерческого, хозяйственного расчета как принципа организации ее жизнедеятельности. При этом относительное обособление ее подразделений, придание им определенной относительной экономической самостоятельности является объективной основой того, что функционирующие между ними экономические отношения выступают как хозрасчетные. Главное требование хозяйственного, коммерческого расчета — соизмерение затрат с результатами деятельности, т. е. возмещение произведенных расходов собственными доходами и обеспечение рентабельности производства. Важнейшие его принципы включают: хозяйственно-оперативную самостоятельность; самокупаемость и рентабельность; материальные заинтересованность и ответственность; финансовый контроль.

Функции экономического менеджмента в организации не ограничиваются разработкой планов. Они также включают разработку нормативов, показателей оценки работы основных, вспомогательных и обслуживающих подразделений, формирование систем взаимоотношений между ними, стимулирования эффективной работы, оценки издержек и других составляющих экономического механизма. В числе таких составляющих важное место принадлежит нормам и нормативам, которые могут быть натуральными, стоимостными и временными. Натуральные нормативы обычно формируются для оценки потребления ресурсов труда, материалов, энергии для производства единицы продукции (услуг). Стоимостные же нормативы отражают ресурсные издержки в обобщенном виде. Они также отражают или чисто денежные расходы, или такие, которые в иной форме отразить невозможно. Посредством норм времени выражают его затраты на выполнение тех или иных работ и их отдельных элементов отдельными работниками и оборудованием, их группами. Нормы и нормативы потребления ресурсов в организации разрабатываются и применительно к отдельным подразделениям и рабочим местам, и применительно к однотипным рабочим местам и подразделениям, и применительно к организации в целом.

Нормирование производственного ресурсоиспользования осуществляется следующими основными способами:

опытно-статистическим, посредством которого фактически выполненный объем работ сопоставляется с ресурсными издержками, на основе чего определяется их расходование на единицу изделия или услуги; вследствие этого результаты расчетов являются усредненными, полученные нормативы не всегда полностью отражают ресурсный потенциал организации, а также узаконивают любые потери ресурсов и их нерациональное использование;

опытно-производственным, который основывается на испытании оборудования, хронометраже операций, выполняемых опытными работниками, обобщении и оценки полученной информации, которая создает основу для расчета норм;

расчетно-аналитическим, который исходит из возможностей оборудования, технологии и каждого работника, которые выявляются на основе качественных характеристик применяемых ресурсов.

По особо важным ресурсам в ограниченной номенклатуре в организации могут разрабатываться перспективные нормы их использования. Наиболее при этом распространены годовые нормативы, которые составляют основу разработки соответствующих

балансов и планов. При постоянной же изменчивости условий функционирования объектов нормирования используются текущие нормы, которые по мере необходимости корректируются в течение планового периода.

Экономический механизм управления организацией должен обеспечивать выбор оптимального варианта любого плана как для нее в целом, так и для ее подразделений; распределение имеющихся ресурсов в соответствии с выбранным вариантом; решение вопросов ресурсного обеспечения, разделения труда, концентрации, специализации, кооперирования и комбинирования; повышение эффективности производства услуг. Это во многом предопределяется системой экономических показателей, в которой должны быть отражены задания планов. Все экономические показатели в организации подразделяются на заданные (директивные) и расчетные, натуральные и стоимостные, количественные и качественные. По своему функциональному назначению они могут быть планово-учетными, регулирующими и стимулирующими. Как правило, каждому отдельному показателю присущ ряд указанных свойств, в частности, показатель объема реализации продукции может быть одновременно и заданным (директивным), и стоимостным, и количественным, и стимулирующим.

При построении систем показателей необходимо учитывать все свойства каждого из них,

функциональную, экономическую и мотивирующую роль и потенцию для того, чтобы создаваемые системы отражали содержание экономических процессов в организации, направляли ее в целом и подразделения в отдельности на решение общих задач, повышение эффективности работы. При этом надо учитывать, что каждому уровню управления присуща своя система показателей, а ее формирование во многом определяется ролью и местом объектов в организации. В этой связи уместно заметить, что системы показателей оценки деятельности основных, вспомогательных и обслуживающих подразделений структурных компонентов организации не могут быть абсолютно одинаковыми ни друг с другом, ни с системой показателей оценки деятельности основных, вспомогательных и обслуживающих подразделений в организации в целом. Вместе с этим между ними должна иметь место внутренняя логическая связь, обеспечивающая совместимость показателей, когда достижение одного из них, оценивающего, как правило, более высокий уровень управления, обеспечивается достижением других, соответствующих более низкому, и наоборот.

Организация коммерческого расчета в организации определяется во многом экономическим статусом ее подразделений. Если они вполне экономически самостоятельны, а сама организация представляет собой корпоративный характер, то на ее экономически

самостоятельные компоненты (отделения, суперотделения) распространяются общие правила и порядок ведения коммерческого расчета, как для самостоятельных организаций. Основными инструментами экономического регулирования их деятельности здесь выступают прибыль и цена. Прибыль отражает разность между ценами и издержками производства (услуг) и является обобщающим показателем благополучия и эффективности организации, ведущим источником образования ее фондом и поэтому может исполнять оценочную и стимулирующую функции. Цена представляется экономическим инструментом мотивирования повышения эффективности производства и дохода. Ее использование в качестве такого рычага в управлении экономически самостоятельными подразделениями может базироваться на основных функциях и возможностях цены. Они включают планово-измерительную, распределительную и стимулирующую функции. Первая состоит в измерении, учете издержек и в ценообразовании; вторая заключается в том, что цена может служить средством образования, распределения и перераспределения дохода в организации; третья предполагает такое регулирование соотношения цен на ресурсы и продукцию, которое может активно мотивировать эффективное поведение экономически самостоятельных подразделений. Сочетание и взаимодействие этих функций обеспечивает реализацию

ведущей роли цены и системе экономического механизма управления организацией. В этой связи в экономическом управлении ею имеет большое значение ценообразование, которое, как известно, может осуществляться на основе следующих подходов: установления цен на новую продукцию; ценообразования в рамках продуктивной номенклатуры; установления цен по географическому признаку; установления цен со скидками и зачетами; установления цен для стимулирования сбыта и установления дискриминационных цен.

Если же организация построена на более жесткой основе, а ее подразделения имеют оперативную самостоятельность, то правильной иметь в основе функционирования ее экономического механизма внутрихозяйственный хозрасчет. Хозрасчетный метод ведения хозяйства здесь распространяется на основные, вспомогательные и обслуживающие подразделения и их внутренние компоненты. Хозрасчет в организации при этом является неотъемлемой частью коммерческого расчета, его продолжением и развитием. При этом наилучшие результаты внутриорганизационного хозрасчета могут быть достигнуты при наибольшем охвате тех подразделений, которые в полной мере не обладают хозяйственной самостоятельностью, а сам он в этом случае строится на несколько иной основе.

Контроль и оценка экономической деятельности здесь осуществляется путем сопоставления экономических

планов с их выполнением по установленному кругу показателей. Внутриорганизационный хозрасчет предполагает предоставление администрации таких подразделений высокой оперативной самостоятельности в решении вопросов, связанных с выполнением планов на основе эффективного использования ресурсов труда, его средств и предметов, а подразделениям предоставляется право разрабатывать на основе организационных планов планы для них самих и их внутренних структурных компонентов. -Планирование деятельности хозрасчетных подразделений должно осуществляться с соблюдением следующих основных условий:

план хозрасчетных подразделений по ведущим показателям следует составлять по номенклатуре, количеству и срокам, соответствующим плану организации, и обеспечивать его;

количество утверждаемых руководством организации показателей должно быть ограничено и устанавливаться с учетом специфики подразделения;

план подразделения основного производства следует составлять по номенклатуре, объемам и срокам соответствующим плану организации в целом;

содержание планов вспомогательных и обслуживающих подразделений должно обеспечивать выполнение планов сопряженных с ними подразделений, а также плана организации.

Качество планирования и система оценочных показателей при этом обеспечиваются наличием норм и нормативов ресурсоиспользования, методических и нормативных материалов разработки планов и оценки их выполнения, отчетностью, системой взаимоотношений со смежными подразделениями, применяемыми системами мотивации и поощрения, ответственностью инженерно-управленческого персонала.

ЛИТЕРАТУРА

1. Hammer M., Champy J. Reengineering the Corporation. A Manifesto for Business Revolution // Harper Business, 1993. – P. 11-22.
2. Handbuch der Evaluationsstandarts. Die Standarts des «Joint Committee on Standards for Educational Evaluation». 2 Auflage. — Opladen: Leske+Burdrich, 2000. - 310 p.
3. Haug G. The Follow-up Process to the Bologna Declaration// «From Bologna to Prague» - Reform of Study Programmes and Structures in Germany. — Bonn: HRK, 2000. - P. 47—56.
4. Haug G. Trends and Issues in Learning Structures in Higher Education in Europe. — Bonn: HRK, 2000. — 77 p.

Феклистов И.И.
Ведущий специалист АО Элкус

РОЛЬ ИННОВАЦЕНТРА В ПОВЫШЕНИИ КАЧЕСТВА НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ И РАЗРАБОТОК

В каждом научно-образовательном комплексе существуют, разрабатываются, используются многие десятки методик, положений, инструкций, в соответствии с которыми выполняются научно-исследовательские работы.

Опыт показывает, что там, где нет квалифицированных методистов, а это нередкие случаи, настоящие методики являются низкокачественными, не опираются на соответствующую методологию, то есть представляют собой ненаучные методики.

На многотрудной дороге от рождения идей до воплощения новшеств в практику и распространения инноваций не все зависит от исследователей-инноваторов. Часто требуется получить одобрение идеи, решение о внедрении новшества, его распространении, что является компетенцией разных организаций и их руководителей.

На помощь здесь может прийти Инновационный центр, который поможет преодолеть препятствия на пути продвижения новшества. Это относится не ко всем, а только к высокоэффективным инновациям.

Необходима, по нашему опыту, такая последовательность. Сначала формируется Инновационный центр, имеющий квалифицированных методологов и методистов, которые разрабатывают типовые научные методики и представляют их научно-образовательным комплексам. Затем уже методисты «привязывают» эти типовые научные методики к конкретным условиям своей работы.

Инновационный центр обязан приоритетное внимание уделять в первую очередь предложенным новшествам и реализуемым инновациям. Их надо выявлять, подвергать экспертизе, а затем помогать их осуществлению и распространению. К таким новшествам и инновациям мы относим как отечественные, так и зарубежные.

Как только Инновационный центр накопит достаточный опыт работы, появится возможность наблюдения за развитием инновационной деятельности научно-образовательного комплекса, т.е. мониторинг – комплекс категорий исследований, определяющих изменения в инновационной деятельности.

Развитие мониторинга мы связываем с созданием государственной статистики инновационной деятельности высшей школы, которая сейчас практически отсутствует. Без этого соответствующие наблюдения невозможны. Если они появятся в Инновационном центре, то создадутся и необходимые условия для проведения научных и практических исследований в

области развития инновационной деятельности, качества ресурсов вузов.

Инноацентр, по нашему мнению, может окупить все затраты за короткий период за счет экспертизы особо эффективных новшеств, во внедрении которых заинтересованы научно-образовательные комплексы. Инноацентр окажет квалифицированную помощь вузам при разработке ими программ инновационного развития, а также может разрабатывать и предоставлять вузам научные методики по их заказам.

Основным содержанием Программы инновационного развития научно-образовательных комплексов высшего образования являются инновационные проекты – намечаемые, планируемые инновации. В программах особое значение уделяется разработке механизмов менеджмента инновационных проектов, выстроенных с целью реализации новых моделей в научно-образовательных комплексах.

Внедрение методов инновационного менеджмента качества научных исследований и разработок научно-образовательных комплексов включает в себя следующие этапы:

1. Аккумуляция инновационных идей членов коллектива научно-образовательных комплексов. В этих целях необходимо стимулирование творческого потенциала исследователей – профессорско-преподавательского состава. К аккумуляции инновационных идей

привлекаются все члены коллектива научно-образовательного комплекса. Особая роль в аккумуляции инновационных идей отводится менеджменту всех уровней научно-образовательного комплекса (от лаборантов и ассистентов до высшего руководства).

2. При экспертизе – отборе наиболее перспективных идей для их дальнейшего внедрения – оценивается целесообразность внедрения предложенных инновационных идей. Экспертизу проводит комиссия из наиболее квалифицированных исследователей-инноваторов. Она проводится на открытой основе, а выбраковка идей должна быть обоснованной.
3. Разработку инновационного проекта целесообразно выполнять по установленному нормативу (модулю), определяющему структуру разрабатываемого проекта. В каждом научно-образовательном комплексе устанавливаются собственные нормативы разработки инновационного проекта, учитывающие внутриорганизационную специфику.
4. Экспериментальное внедрение, мониторинг и корректировка инноваций. При экспериментальном внедрении проводится анализ эффективности предложенного к внедрению новшества, определяется соответствие целей и результата его внедрения. На данном этапе также

выполняется мониторинг и корректировка процессов внедрения и использования внедренного новшества. При корректировке новшества устраняются недоработки, допущенные в процессе разработки инновационного проекта. В соответствии с корректировкой новшества выполняется корректировка инновационного проекта.

5. Периодическая отчетность по эффективности использования внедренных инноваций. Заключительным этапом внедрения инновационных методов, является наиболее характерное для научно-образовательных комплексов периодическое выполнение отчетности по эффективности применения внедренного новшества (инновации).

Представляется, к основным направлениям инновационной деятельности относятся:

- выбор относительно небольшого числа важнейших базовых технологий, оказывающих решающее влияние на повышение эффективности производства и конкурентоспособности продукции в отраслях экономики;
- широкое использование технологии двойного назначения;
- развитие инфраструктуры инновационного процесса.

Основными типами инновационных стратегий научно-образовательных комплексов можно выделить следующие:

- стратегию переноса, заключающуюся в использовании имеющегося зарубежного научно-технического потенциала в российской экономике;
- стратегию заимствования, заключающуюся в том, что используя часть собственного научно-технического потенциала, осваивается производство наукоемкой продукции, производившейся ранее в развитых индустриальных странах;
- стратегию наращивания, состоящую в использовании собственного научно-технического потенциала, привлечении зарубежных ученых и конструкторов, интегрировании фундаментальной науки университетов и фирменной науки для создания новых продуктов высоких технологий, которые реализуются в производстве.

Численность персонала, занятого исследованиями и разработками, уменьшилась за период с 2010 года по настоящее время в 1,3 раза. При этом доля ученых в средней возрастной группе от 30 до 40 лет сильно сократилась. В результате чего под угрозой оказалась преемственность поколений и сохранность научных школ. Одновременно произошло резкое старение научных кадров.

Полагаем, что внимание государства должно быть обращено на новые формы научно-инновационной и инженерной деятельности, использующие современные информационные технологии. Это внимание постепенно должно переключаться с «количественных» аспектов на «качественные». В этих целях необходимо осуществить в научной сфере:

- увеличение финансирования фундаментальных исследований и приоритетных научно-технических направлений, реализуемых в форме государственных программ;
- выделение целевых средств на обновление приборной базы науки;
- радикальное улучшение информационного обеспечения;
- улучшение материального положения ученых в бюджетной сфере;
- стимулирование привлечения молодежи в науку;
- более широкое использование контрактной системы найма специалистов в научно-технической сфере;
- реструктуризация части научно-исследовательских и проектных институтов в инжиниринговые фирмы с развитой финансово-экономической структурой;
- санация и закрытие неэффективно работающих научных организаций;
- углубление интеграции науки и образования с целью повышения качества подготовки

специалистов на новых высокотехнологичных направлениях на базе научно-образовательных комплексов высшего образования.

Проведенные нами исследования показали, что для развития инновационного менеджмента научных исследований и разработок необходимо поставить научно-образовательные комплексы в условия, которые бы активизировали инновационную деятельность. Для этого следует все основные критерии оценки работы научно-образовательных комплексов поставить в зависимость от их активной или пассивной инновационной деятельности.

–

ЛИТЕРАТУРА

1. Медынский, В.Г. Инновационный менеджмент : учебник по специальности "Менеджмент организации" / В.Г. Медынский. – М. : ИНФРА-М, 2013. – 295 с. (Серия «Высшее образование»).
2. Менеджмент системы качества : учеб. пособие / М.Г. Круглов, С.К. Сергеев, В.А. Такташов и др. – М.: Изд-во стандартов, 1997. – 368 с.
3. Мескон, М.Х., Основы менеджмента : пер. с англ. / М. Х. Мескон. Альберт М., Ф. Хедоури. – М. : Дело, 2005. – 720 с.
4. Минс, Г. Метакапитализм и революция в электронном бизнесе: какими будут компании и рынки в XXI веке / Г. Минс, Д. Шнайдер. – М.: Альпина Паблшер, 2001. – 280 с.

Данилкина М.Ю.
Профессор, секция специального образования и
комплексной реабилитации Академии речи и
интеллекта XXI века
Академик Европейской Академии Естественных наук
(г.Санкт-Петербург)

ВИДЫ ИННОВАЦИЙ НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВЕННОГО КОМПЛЕКСА

Для научно-образовательных производственных комплексов инновации – это новые методы работы, получившие реализацию в виде новой или усовершенствованной методики, внедренной в практику.

Инновация (нововведение) – реализованное новшество. Таково наиболее общее определение. Новшество – это новая методика, положение, технология, инструкция, правило, порядок, стандарт и т. п. Опыт показывает, что в работе научно-образовательных комплексов чаще используется термин «Методика», что использовано далее.

Инновационные проекты – это намечаемые, планируемые инновации. Они являются основным содержанием Программы инновационного развития. В «Концепции модернизации российского образования», в частности, говорится: «Особое значение приобретает разработка механизмов менеджмента инновационными

проектами, выстроенными с целью реализации новых моделей в образовании».

В общем ее понимании систематизация – это упорядоченное расположение каких-либо объектов (элементов, предметов, видов, форм и т. д.) по сходству или различию присущих им признаков. Без нее невозможно научное исследование любой сложной системы. Такая систематизация применительно к инновациям научно-образовательных комплексов не разработана инноватикой высшей школы. Поэтому ее созданию необходимо уделить первостепенное внимание. При этом следует использовать результаты подобных исследований, выполненных в инновационном менеджменте сферы производства, и применить их к высшей школе, с учетом ее особенностей.

Видов инноваций достаточно много, поэтому необходима их группировка.

Во-первых, целесообразна группировка инноваций по признаку сфер деятельности научно-образовательных комплексов.

Группа 1. Нововведения в части образовательного процесса.

Группа 2. Нововведения в части научных исследований.

Группа 3. Прочие инновации (не относящиеся к 1 и 2 группам).

Группа 4. Инновации, служащие разработке и выполнению Программы.

Во-вторых, необходима группировка инноваций по признакам степени новизны и меры сложности.

Первый тип инноваций А — это новые методы работы для высшей школы, автором которых является данный научно-образовательный комплекс. Они имеют практическое значение для всей системы высшего образования, то есть для распространения в других научно-образовательных комплексах. Разумеется, что подобные уникальные инновации, как новое слово в инноватике высшей школы, создаются достаточно редко, поэтому наиболее ценны, как для науки, так и для практики.

В свою очередь инновации типа А в зависимости от степени их новизны имеют две разновидности:

I. Научно-образовательный комплекс впервые (или один из первых) осуществил нововведение в высшей школе. Редко, но встречаются факты, когда, скажем, два научно-образовательного комплекса независимо друг от друга осуществляют одинаковые проекты. В данных случаях следует использовать термин «один из первых».

II. Научно-образовательный комплекс осуществляет оригинальные нововведения по сравнению с уже имеющимися в других научно-образовательных комплексах. Могут быть разные варианты решения одной и той же задачи. Если при этом дается по существу новое решение, оно считается оригинальным, самостоятельным, а не заимствованным.

Второй тип инноваций Б – это методы работы, распространяемые в высшей школе, авторами которых являются другие организации. Они имеют ограниченное практическое значение — только для научно-образовательного комплекса, заимствующего нововведения.

Очевидно, что подобное распространение (диффузия) инноваций – главный неиспользованный резерв нововведений. Одно из достоинств их в том, что здесь не требуются специальные разработки новшеств, задача научно-образовательного комплекса состоит только в использовании передового опыта в порядке обмена.

Инновации второго типа также имеют две разновидности, которые отличаются друг от друга сложностью осуществления:

1. Научно-образовательный комплекс заимствует нововведение, которое требует усовершенствования. Речь идет о необходимости «привязки» чужого новшества к конкретным условиям работы данного научно-образовательного комплекса, которая может иметь большую или меньшую сложность.

II. Научно-образовательный комплекс заимствует нововведение, которое не требует усовершенствования. Внедрение любого нового метода нуждается в трудозатратах, но здесь имеется ввиду, что усовершенствование не требует изменений по существу.

Каждая инновация должна быть достаточно подробно описана. В связи с этим введено в научный оборот новое

понятие «паспорт инновации», разработана его форма и составлены паспорта по каждому нововведению.

Паспорт – это документ, дающий различные сведения о чем-либо. Применительно к нашей Программе паспорт имеет следующие пункты:

Во-первых, заполняемые сразу же после включения инновационного проекта в Программу, они носят формальный характер:

1. Инновационный проект (название его): ...
2. Автор (авторы) инновационной идеи: ...
3. Инициатор постановки идеи для научно-образовательного комплекса: ...
4. Ответственный исполнитель: ...
5. Исполнители: ...
6. Срок инновации: ...
7. Аннотация нововведения (основной по объему пункт):

Во-вторых, пункты, заполняемые в ходе осуществления проекта и характеризующие прохождение этапов инновационного процесса:

1. Экспертиза идеи: ...
2. Разработка новшества (методики и т. п.): ...
3. Решение о внедрении новшества: ...
4. Осуществление инновации: ...
5. Распространение инновации: ...
6. Причины торможения процесса: ...
7. Меры, принятые для ускорения процесса: ...

ЛИТЕРАТУРА

1. Трифилова, А.А. Оценка эффективности инновационного развития предприятия / А. А. Трифилова. – М. : Финансы и статистика, 2005. – 304 с.
2. Управление инновациями: в 3 кн. Кн. 1. Основы организации инновационных процессов: Учеб. пособие / А.А. Харин, И.Л. Коленский; Под ред. Ю.В. Шленова. – М.: Высш. шк., 2003. – 252 с.
3. Управление инновациями: в 3 кн. Кн. 2. Управление финансами в инновационных процессах: Учеб. пособие / А.А. Харин, И.Л. Коленский, Н.Н. Пущенко, В.А. Старых; Под ред. Ю.В. Шленова. – М.: Высш. шк., 2003. – 295 с.
4. Управление инновациями: в 3 кн. Кн. 3. Базовые компоненты управления инновационными процессами: Учеб. пособие / А.А. Харин, И.Л. Коленский, Н.Н. Пущенко и др.; Под ред. Ю.В. Шленова. – М.: Высш. шк., 2003. – 240 с.

Феклистов О.И.
Д.э.н., профессор
Академик Европейской Академии Естественных Наук
(г. Санкт-Петербург, Российская Федерация)

ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ СИСТЕМНОГО РАЗВИТИЯ НАУЧНО- ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВЕННОГО КОМПЛЕКСА

Научно-образовательный комплекс осуществляет различные виды деятельности, согласно которым менеджмент целесообразно подразделять на финансовый, маркетинговый, инновационный, материально (продуктово)-производственный и другие виды. Каждый из этих видов менеджмента имеет свое собственное содержание и особенности, определяемые спецификой миссии организации, ее главной целевой функцией, процессами, способами и структурой их реализации. В реальной жизни многие организации (особенно конгломератного типа) производят несколько видов продукции и осуществляют не один, а несколько основных видов деятельности. Это во многом предопределяет построение их структуры и организацию управления.

Инновационный менеджмент научно-образовательного комплекса не может быть просто сведен к реализации только его общих функций. Он представляет собой сложную систему, состоящую не

только из организационной структуры, но и процесса, целей, методов, принципов менеджмента, комбинаций и сочетания его общих и специфических функций, управленческих воздействий и решений, процедур и технологии их принятия, способов реализации резервов интенсификации использования ресурсов в пространстве и времени функционирования и развития организации. Руководитель должен знать эти и другие вопросы управления и владеть ими.

Научно-образовательный комплекс представляет собой систему, состоящую из множества элементов, находящихся в состоянии подвижного равновесия и постоянного взаимодействия между собой. Эти элементы различным образом структурно комбинируются и образуют более укрупненные формирования — компоненты. В любой организации как единой управляемой системе выделяются два таких компонента — подсистема (система, субъект) управления и управляемая подсистема (объект, система). Обе они, в свою очередь, состоят из более мелких подсистем — подразделений различного назначения, вплоть до отдельных элементов — менеджеров и обслуживающих их работников. Любой менеджмент в научно-образовательном комплексе осуществляется по модели «черного ящика», в котором выделяются: субъект управления и объект управления (черный ящик); реакции объекта управления на управленческие воздействия обратная связь; цель деятельности.

Научно-образовательный комплекс имеет систему взаимосвязанных целей. По содержанию они подразделяются на технологические, экономические, производственные, административные, маркетинговые, научно-технические социальные. К **технологическим** целям относятся создание и внедрение новых технологий, строительство и реконструкция производства, компьютеризация, автоматизация и т. д. Примером **экономических** целей является укрепление финансовой устойчивости организации, рост прибыльности. **Производственные** цели — это выпуск определенного объема услуг, повышение их качества и т. д. **Административные** цели предполагают, в частности, достижение высокой управляемости, надежного взаимодействия между подразделениями и отдельными работниками, высокой дисциплины и слаженности в работе. **Маркетинговые** цели — это завоевание новых рынков сбыта, привлечение новых покупателей, продолжение жизненного цикла продукции, достижение лидерства в продажах и т. д. **Научно-технические** цели концентрируются на создании и внедрении в производстве новых и совершенствовании существующих образцов продукции, доведении их до уровня мировых стандартов. **Социальные** цели — это создание благоприятных условий труда, жизни и отдыха работников, повышение их образовательного и квалификационного уровня, ликвидация тяжелого и

ручного труда, улучшение медицинского обслуживания и т. д.

Цели могут описываться качественно и (или) выражаться количественно. Они могут быть общими и специфическими. **Общие** цели выражают концепцию развития организации в целом и важнейших комплексных направлений ее деятельности. В первом случае цель считается генеральной (миссией), а во втором — общеорганизационной, раскрывающей и конкретизирующей содержание генеральной. **Специфические** цели разрабатываются в каждом подразделении организации и определяют основные направления его деятельности в соответствии с общими целями. Специфические цели подразделяются на **оперативные**, которые ставятся перед подразделениями организации, и **операционные** — ставятся перед ее работниками.

На основе целей научно-образовательный комплекс формулирует задачи. Они носят более конкретный характер, обладают количественными и качественными, пространственными и временными характеристиками и решаются в процессе достижения целей. Задачи содержат перечисление действий (ограничения), от которых следует отказываться (воздерживаться), например, нарушение норм трудового законодательства. По сравнению с целями задачи в большей степени персонифицированы и

индивидуализированы, включают большее количество элементов привлекательности для исполнителей.

Цели устанавливаются как централизованно, так и децентрализованно. В первом случае обеспечивается единая ориентация всей системы целей в рамках организации. При этом для низших уровней они являются как бы навязанными, что может привести к сопротивлению исполнителей в ходе их реализации. Децентрализованное установление целей в значительной мере снимает эту проблему, но сопровождается сложностями, связанными с координацией и согласованием целей. Оно осуществляется или сверху вниз — как конкретизация на низших уровнях управления целей, сформированных на верхних уровнях, или снизу вверх — как обобщение на верхних уровнях всех целей, разработанных на низших уровнях.

ЛИТЕРАТУРА

1. Окрепилов В.В. Пространственное развитие и качество. Институт проблем региональной экономики РАН. СПб.: Наука. 2011 – 294с.
2. Попов, С.А. Актуальный стратегический менеджмент : учебно-практическое пособие / С. А. Попов. – М. : Юрайт, 2010. – 448 с. - (Прогрессивный учебник).
3. Основы наукоемкой экономики (Знания-Креативность-Инновации) учебник / под ред. д.э.н., проф. И.А. Максимцева. – М. : Издательств «Креативная экономика», 2010. – 456 с.
4. Портер, М.Э. Конкуренция / М.Э. Портер ; пер. с англ. – М.: ИД "Вильямс", 2005. – 608 с.

Радевский А.В.
Аспирант Санкт-Петербургского государственного
Педагогического университета им .А.И. Герцена
(г. Санкт -Петербург, Российская Федерация)

ИННОВАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ

В целях объективной оценки инновационной деятельности научно-образовательных комплексов – наличие программы инновационной деятельности и ее выполнение. При этом поставить следующие требования: Научно-образовательные комплексы – это университеты-инноваторы в области образовательного процесса. Университеты – это научно-образовательные комплексы, внедрившие у себя передовые формы и методы обучения. Университеты — это научно-образовательные комплексы, которые обязаны реализовать государственные требования к высшему образованию.

Дипломная работа – самая важная и эффективная форма обучения студентов творческому, исследовательскому, созидательному труду. Именно это сегодня настоятельно требует рыночная экономика от современных специалистов – экономистов и управленцев. Если эксперимент даст положительные результаты, будет доказана необходимость

распространения его на всех студентов научно-образовательного комплекса и целесообразность применения нашего опыта в других научно-образовательных комплексах России.

Участники эксперимента:

Студенты – добровольцы, которые ставят перед собой задачу написать дипломную работу, содержащую научные выводы и практические предложения, ценные для администрации, предприятий и организаций г. Санкт – Петербурга. Кафедры, выделяющие высококвалифицированных преподавателей и аспирантов для руководства работой студентов – участников экспериментов.

Школа молодого ученого обеспечивает обучение студентов методам научных и практических экономических исследований.

Комиссия по эксперименту, осуществляющая деловые связи научно-образовательного комплекса с администрацией города по проведению эксперимента.

Особенности настоящей инновации — с учетом формирования научно-образовательного комплекса, следующие:

- она станет своего рода эстафетой для Научно-образовательных комплексов города;

- охватывает весьма важный элемент образовательного процесса, а именно написания студентами дипломных работ;
- будет иметь как опыт, значение, если не для многих, то для ряда научно-образовательных комплексов
- относится к инновациям, рассчитанным на реализацию в ближайшей перспективе, возможно в следующем учебном году.

В первый и второй годы обучения слушателям Школы Молодого Ученого (ШМУ) читается учебный курс «Основы методики написания и защиты диссертации», по которому проводятся практические занятия.

С начала третьего года обучения: слушатели прикрепляются к кафедре, получают научного руководителя, выбирают тему дипломной работы – будущей диссертации. Третий – пятый год обучения: слушатели пишут дипломную работу, содержащую элементы научного вклада; публикуют печатные работы по теме исследования; защищают дипломную работу, получая рекомендацию ГАК для поступления в аспирантуру.

Далее бывшие слушатели ШМУ поступают в аспирантуру, и выполняют учебную программу, предусмотренную для всех аспирантов, независимо от того, прошли они или нет обучение в школе.

Слушатели ШМУ на лекциях и практических занятиях изучают основы методики написания и защиты

диссертации, в частности, типовую структуру научного исследования, систему элементов научного вклада, систему методов познания и преобразования действительности, рекомендации по написанию текстов диссертации и автореферата, порядок проведения защиты диссертации. Это является неоспоримым их преимуществом по сравнению с рядовыми аспирантами, которые поступают в аспирантуру как «слепые котята» и далее не изучают настоящий важнейший для них учебный курс.

Слушатели же ШМУ еще до поступления в аспирантуру включаются в процесс написания диссертации: имеют научного руководителя, выбирают тему, разрабатывают план исследования, публикуют научные труды, изучают достигнутый уровень решения исследуемой проблемы. Самое ценное, как уже показывает опыт, они пишут дипломную работу, содержащую элементы научного вклада, за что получают рекомендацию ГАК для поступления в аспирантуру.

Практика приема в аспирантуру показывает, что подавляющее большинство обычных конкурсантов подобных достоинств не имеет. Более того, они даже тему диссертации выбирают, как правило, только после зачисления в аспирантуру, затрачивая на это немалое время.

Уже вошедшие в храм науки слушатели ШМУ более успешно выполняют и индивидуальные аспирантские учебные планы; выбор темы диссертации, сбор

материалов по теме, публикация работ и т. д. Для завершения диссертации так же требуется гораздо меньше времени, чем начинающим исследователям. Если она защищается на год – полтора ДОСРОЧНО, является реальная возможность стать молодым кандидатом наук России.

Недостатки в нынешней аспирантуре имеются.

Сегодняшний кандидат наук не обучался методологии и методике научных исследований даже в рамках отрасли наук, по которой получил ученую степень. По этой причине он остается узким знатоком методов исследований только в пределах темы его диссертации.

Например, аспирант исследовал тему «Обоснование численности медицинского персонала лечебно – профилактических учреждений» и получил степень кандидата наук по специальности «Экономика труда». Едва ли можно быть уверенным, что он при этом стал специалистом по другим проблемам экономики труда, которые ему придется в будущем исследовать. Не век же ему заниматься своей частной темой, тем более что он ее в основном решил.

Вот почему только кандидаты наук, владеющие методологией и методикой научных исследований, могут считаться действительно высококвалифицированными учеными, способными результативно работать и после защиты диссертаций.

Таким образом, подготовка кандидатов наук, которые исповедует Школа молодого ученого, имеет

существенные достоинства. Преимущества студентов – аспирантов особенно видны на фоне большинства поступающих, сегодня в аспирантуру, которые, как правило, абсолютно не знакомы с методикой научно – исследовательских работ, не знают темы будущей диссертации, не имеют задела по диссертации и печатных трудов по ее теме, а значит и преимуществ при конкурсном поступлении в аспирантуру.

Особенности настоящей инновации таковы:

- она позволит всем желающим студентам серьезно изучать методику научных экономических исследований;
- начать работу ШМУ возможно уже со второго семестра настоящего учебного года.

В эксперименты очень близки друг к другу, различия их заключаются лишь в базах практики. Целесообразно их дифференцировать в большей степени. Главной задачей технологии должно стать обучение студентов занятиям и умениям практико – исследовательских работ (ПИР), а технологии — ШМУ – обучение их научно – исследовательским работам (НИР).

Наступила, пора приступить к специальному обучению аспирантов и соискателей методологии диссертационных исследований, а точнее к проведению с ним занятий по курсу «Основы методики написания и защиты кандидатских диссертаций». Главные условия для этого есть: соответствующее методическое пособие и опытные лекторы.

На наш взгляд, аттестация Научно-образовательных комплексов необходимо определить важнейшим критерием, рассмотреть инновационную деятельность. Разделим условно аттестуемые научно-образовательные комплексы на три группы.

Первая группа – научно-образовательные комплексы, знающие то, что уровень работы невысок, но понимающие, что аттестация им нужна: лучше пройти неприятную для себя процедуру, но обрести уверенность в завтрашнем дне.

Вторая группа – научно-образовательные комплексы высокого уровня, относящиеся к аттестации доброжелательно. Среди них есть и такие, которые сами просят поднять плату требований с тем, чтобы впоследствии сосредоточиться на решении имеющихся проблем.

Третья группа – научно-образовательные комплексы, в известном смысле изнемогающие от своего величия и считающие, что, поскольку они самые лучшие, никто им судьей быть не может. Однако известно: одно дело то, что видишь сам, и совсем другое – взгляд со стороны.

ЛИТЕРАТУРА

1. Окрепилов В.В. Пространственное развитие и качество. Институт проблем региональной экономики РАН. СПб.: Наука. 2011 – 294с.
2. Попов, С.А. Актуальный стратегический менеджмент : учебно-практическое пособие / С. А. Попов. – М. : Юрайт, 2010. – 448 с. - (Прогрессивный учебник).
3. Основы наукоемкой экономики (Знания-Креативность-Инновации) : учебник / под ред. д.э.н., проф. И.А. Максимцева. – М. : Издательств «Креативная экономика», 2010. – 456 с.
4. Портер, М.Э. Конкуренция / М.Э. Портер ; пер. с англ. – М.: ИД "Вильямс", 2005. – 608 с.

Мирзоев Азер Зульфуглы
Академик Европейской Академии Естественных наук
(Азербайджанская Республика)

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ
ОРГАНИЗАЦИЯМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ АССОЦИИРОВАННЫХ ЧЛЕНОВ
НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
ПРОИЗВОДСТВЕННОГО КОМПЛЕКСА**

Эффективное управление организацией научно - образовательного производственного комплекса предполагает соблюдение принципа максимально широкого вовлечения исполнителей в процесс подготовки решений. Возникающее в этом случае чувство сопричастности стимулирует более высокую степень активности работников. В принятии оптимальных решений, активизации участия менеджеров и работников в управлении важна реализация принципа конкурентности участников управления. Это стимулирует их личную заинтересованность в успехе, так как поддерживается с помощью таких мотиваторов, как материальное поощрение, повышение по службе, получение новых знаний и опыта, самореализация.

Эффективное протекание процесса управления предполагает соблюдение такого принципа, как обеспечение единства прав и ответственности на каждом уровне и в каждом звене. Это связано с тем, что

избыток прав приводит к произволу, а недостаток снижает деловую активность и инициативность работников. Недостаток же ответственности создает условия для волюнтаризма, а ее избыток, необеспеченность правами приводит к нежеланию самостоятельно принимать решения.

Информация — это совокупность различных сообщений об изменениях и событиях, происходящих в организации и окружающей ее среде. Управление как информационный процесс состоит в обмене информацией между подсистемой управления ею, управляемой подсистемой и внешней средой. Она выступает в качестве одного из основных условий осуществления процесса управления, так как на основе информации осуществляются циклически повторяющиеся его стадии и этапы — получения, переработки сведений о состоянии управляемого объекта и передаче управленческих решений ему, реализуется связь между субъектами и объектами управления.

Информационная система организации очень сложна. Это обусловлено разнообразием взаимосвязанных элементов и компонентов объекта и субъекта управления организацией (научных исследований, технических, экономических и других решений, техники, технологии, производственных, социальных и иных процессов). Принципиальная схема

циркуляции информации в подсистеме управления организацией представлена на рисунке.

Реализация процесса управления предполагает наличие двух информационных потоков: нисходящего (от субъекта управления к его объекту) и восходящего (наоборот: от объекта к субъекту). Информация при этом может быть внешней, поступающей из внешней среды, и внутренней, поступающей из внутренней среды и включающей сведения о ходе процессов в организации, взаимодействии ее подразделений, состоянии оборудования и других объектов. Информационные потоки, циркулирующие между субъектами и объектами управления, неоднородны по содержанию. Часть из них носит информационный, осведомительный характер, а часть — распорядительный.

Качество информации должно отвечать ряду требований, среди которых выделяются надежность и достоверность, минимальность при максимуме содержания, конкретность, объективность, сжатость и ясность, полнота, удобство восприятия. Потоки информации должны проходить минимально возможное количество подразделений и уровней управления, а коммуникационная система должна обеспечивать выполнение этих требований.

Для решения задач, возникающих в процессе управления, обычно оперируют не с объемом информации, а с количеством данных, под которыми понимают различные сведения (экономические, учетные,

нормативные), содержащиеся в различных документах. Совокупность символов для обмена информацией составляет содержание ее языка; для количественной оценки ее объема используются различные единицы (знаки, слова, числа и другие образы). Количество данных измеряется в зависимости от носителей информации — числом форм документов, символов и т. д.

Все виды информации, необходимые для управления организацией, составляют информационную систему, которая представляет собой организационно и технически сформированную совокупность информационных потоков, документов, каналов сети связи и технических средств, обеспечивающих взаимосвязь как между всеми компонентами и элементами организации, так и их с внешней средой, в целях эффективного функционирования всей организованной системы. Информационные системы подразделяются по различным признакам на централизованные и децентрализованные, комплексные и локальные, простые, механизированные и автоматизированные, смешанные, информационно-справочные, информационно-советующие, самообучающиеся, самонастраивающиеся, информационно-управляющие.

Для целей управления организацией информация группируется по разным признакам: по источникам возникновения она разделяется на первичную и

производную (вторичную). Последняя, в зависимости от назначения, — на распорядительную, промежуточную и отчетную; по способу функционирования — на устную и документальную; по способу выражения — на алфавитную и цифровую; по носителям и органам восприятия — на хроматическую и звуковую; по характеру фиксации — фиксированную и не фиксируемую; по направлению движения — нисходящую и восходящую; по степени стабильности — переменную и постоянную; по назначению — распорядительную, учетную, контрольную и отчетную; по принадлежности к сферам управления — инновационную, финансовую, экономическую, производственную, оперативную и т. д.; по времени возникновения — о прошлом, текущем и будущем состоянии; по степени определенности — детерминированную и вероятностную.

ЛИТЕРАТУРА

1. Hammer M., Champy J. Reengineering the Corporation. A Manifesto for Business Revolution // Harper Business, 1993. – P. 11-22.
2. Handbuch der Evaluationsstandarts. Die Standarts des «Joint Committee on Standards for Educational Evaluation». 2 Auflage. — Opladen: Leske+Burdich, 2000. - 310 p.
3. Haug G. The Follow-up Process to the Bologna Declaration// «From Bologna to Prague» - Reform of Study Programmes and Structures in Germany. — Bonn: HRK, 2000. - P. 47—56.
4. Haug G. Trends and Issues in Learning Structures in Higher Education in Europe. — Bonn: HRK, 2000. — 77 p.

Орт А.И.

Профессор, Санкт-Петербургский государственный
архитектурно – строительный университет
Академик Европейской академии естественных наук
(г. Санкт -Петербург, Российская Федерация)

ОСНОВЫ ИННОВАЦИОННОГО СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ

Основным инструментом стратегического планирования является анализ хозяйственного портфеля организации или оценка положения каждой входящей в нее услуги. Такой анализ позволяет выявить рентабельные и нерентабельные услуги, объемы дополнительного вложения ресурсов в одни услуги и сокращения в другие, определить состояние хозяйственного портфеля и мероприятия по улучшению его использования.

Кроме оценки существующих производств услуг, управление на этапе стратегического планирования должно определить стратегию развития организации. Ее разрабатывают на основе трехуровневого анализа, выявляющего возможности на первом этапе интенсивного роста, на втором — интеграционного, на третьем — диверсификационного.

Интенсивный рост возможен в условиях, когда организацией не использованы все возможности, присущие и услугам, и рынкам:

- 1) глубокое проникновение на рынок за счет поиска организацией путей увеличения потребления ресурсов и сбыта своих существующих услуг на существующих рынках на основе агрессивной маркетинговой политики;
- 2) расширение границ рынка за счет увеличения сбыта существующих услуг или (и) приобретения ресурсов для их производства благодаря внедрению на новые рынки;
- 3) совершенствование товара за счет увеличения сбыта благодаря созданию новых или усовершенствованных услуг для существующих рынков.

Интеграционный рост оправдан в условиях, когда организация имеет прочные рыночные позиции и (или) когда она получает дополнительные выгоды от своего перемещения в рамках отрасли назад, вперед или по горизонтали. Он разделяется на регрессивный, прогрессивный и горизонтальный. Регрессивная интеграция заключается в попытках организации овладеть или поставить под жесткий контроль поставщиков; прогрессивная — овладеть или поставить под жесткий контроль систему распределения; горизонтальная — овладеть или поставить под жесткий контроль ряд предприятий-конкурентов.

Диверсификационный рост оправдан в ситуациях, когда отрасль не дает организации возможностей для роста или когда возможности за пределами отрасли привлекательнее. Разделяется на три вида:

- 1) концентрическая диверсификация — расширение номенклатуры тех услуг, которые с качественной или маркетинговой позиции похожи на реализуемые;
- 2) горизонтальная диверсификация — расширение ассортимента услуг, вызывающих интерес клиентуры, но не связанных с реализуемыми;
- 3) конгломератная диверсификация — расширение ассортимента услуг, не имеющих никакого отношения ни к реализуемым услугам, ни к освоенным рынкам.

В стратегическом плане организации излагаются ее задачи в различных сферах деятельности, в том числе и отдельных услуг. Планирование ресурсно-маркетингового обеспечения организации включает разработку планов производства услуг, предложения услуг, рыночной деятельности и ресурсного обеспечения ее функционирования и развития.

План ресурсно-маркетингового обеспечения организации включает в себя следующие разделы: сводку контрольных показателей, состояние ресурсно-маркетинговой ситуации, перечень опасностей и возможностей, перечень задач и проблем, стратегии ресурсно-маркетингового обеспечения, программу

действий, бюджет и порядок контроля исполнения планов.

Сводка контрольных показателей содержит краткий перечень основных целей и рекомендаций плана и выражает его основную направленность. После нее приводится оглавление планового документа.

Раздел о **состоянии ресурсно-маркетинговой ситуации** содержит описание характера целевых рынков и оценку положения самой организации на рынке. Рынки оцениваются с точки зрения их величины, емкости, основных сегментов, нужд заказчиков, самой организации, специфических факторов среды, каналов распределения и возможностей основных конкурентов.

В **перечне опасностей и возможностей** оценивается вероятность возникновения каждой опасности и возможности, их последствия. Под опасностью при этом понимается осложнение, возникающее в связи с неблагоприятной тенденцией или ситуацией, которое без реализации маркетинговых усилий может привести к подрыву живучести услуги или ее потере. Под маркетинговой возможностью — привлекательное направление маркетинговых усилий, на котором организация может достигнуть определенного конкретного преимущества.

С учетом опасностей и возможностей в **перечне задач и проблем** ставятся первые и удерживаются вторые. Задачи при этом формулируются в виде целей, которые

должны быть достигнуты в плановые сроки. При этом выделяются и раскрываются связанные с этим проблемы.

В разделе **стратегии ресурсно-маркетингового обеспечения** раскрывается широкий маркетинговый подход к решению поставленных задач — так называемый план игры. При этом под стратегией ресурсно-маркетингового обеспечения понимается логическое, рациональное построение, руководствуясь которым организационная единица считает возможным решить свои задачи ресурсно-маркетингового обеспечения. Она включает конкретные стратегии по целевым рынкам, комплексу ресурсно-маркетингового обеспечения и уровню затрат на него. Здесь должны быть точно указаны те сегменты рынка, на которых будут сосредоточены усилия, а для каждого из них изложены отдельные стратегии. Конкретные стратегии должны быть изложены и для таких элементов комплекса маркетинга, как новые услуги, организация продажи и покупки на местах, реклама, цены, стимулирование сбыта и приобретения, распределение услуг. Эти стратегии должны учитывать опасности, возможности и ключевые проблемы. Одновременно в этом разделе должны быть достаточно точно указаны размеры бюджета ресурсно-маркетингового обеспечения реализации изложенных стратегий.

В разделе, посвященном **программе действий**, стратегии превращаются в конкретные программы действий — что, как, когда и кем будет реализовано то

или иное мероприятие и сколько это будет стоить. В течение планового периода в эти программы вносятся коррективы, если появляются новые проблемы или снижается острота старых.

На основе планов мероприятий разрабатываются соответствующие **бюджеты**, которые являются прогнозами прибылей и убытков. В них в соответствующих графах даются прогнозы поступления ресурсов, продажи услуг, ресурсно-маркетингового обеспечения, издержек производства услуг.

В процессе разработки бюджета необходимо выйти на заданные уровни обеспечения ресурсами, сбыта услуг и прибыли. Для этого используется несколько подходов, в частности, планирование на основе показателей целевой прибыли, планирование на основе оптимизации прибыли и др.

В последнем разделе излагается **порядок контроля за ходом выполнения планов**, в которых обычно цели и бюджетные ассигнования расписываются по дробным периодам. Ведущую роль здесь играет маркетинговый контроль. Он бывает трех видов: контроль за выполнением годовых планов, контроль прибыльности и стратегический контроль.

ЛІТЕРАТУРА

1. Hammer M., Champy J. Reengineering the Corporation. A Manifesto for Business Revolution // Harper Business, 1993. – p. 11–22.
2. Porter, Michael E. The Competitive advantage of nations: A Division of Macmillan: Free Press, 1990. – 855 p. – Ref.: p. 815–831; Ind.: p. 833–855.
3. Siman H. Price management. – Amst.etc:North – Holland,1989. – 319 p.
4. Schonberger R.J., Knod E.M. Operations Management. Customer-Focused Principles. Irwin., 1997. – 723 p.

Феклистов И.И.
Ведущий специалист АО Элкус

РОЛЬ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО ПОВЫШЕНИЮ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

Педагогический коллектив - основной ориентир деятельности остальных субъектов методической работы, представленных в блоке. Одним из показателей результативности деятельности научно-методической службы ОО СПО в отношении отдельных преподавателей является уровень их субъектности, проявляющийся в степени участия преподавателя в организуемых на уровне ОО СПО, города, области, региона мероприятиях, их социальная активность, способность и желание к самообразованию, стремление к профессиональному росту.

Организационно-управленческая деятельность по организации методической работы преподавателей состоит в выполнении следующих задач:

1. Создать условия, для обеспечения активной субъектной позиции каждого преподавателя в повышении квалификации, предполагающий рефлексивный самоанализ деятельности, освоение способов самообразования и саморазвития;
2. Оптимизировать систему информационного обеспечения методической деятельности;
3. Создать мотивационные условия активного участия субъектов образовательного процесса ОО СПО в методической работе;

4. Обеспечить распределение ответственности между участниками методической работы в ОО СПО как базовой характеристики управления процессом повышения профессиональной компетентности педагогических кадров;

5. Провести обновление и корректировку содержания мероприятий по повышению профессиональной компетентности педагогических кадров ОО СПО;

6. Разработать систему мониторинга эффективности деятельности методической службы ОО СПО.

В организационной основе методической работы преподавателей находятся три взаимосвязанных организационных блока:

Первый блок - стабильного функционирования, включающий предметно-цикловые комиссии ОО СПО (ПЦК), научно-методический совет ОО СПО (НМС) и как основной результат этого блока – стабильный педагогический коллектив образовательного учреждения;

Второй блок - инвариантного функционирования, представленный творческими и проектными группами преподавателей, опытно-экспериментальными площадками, участниками конкурсов профессионального мастерства;

Третий блок - внешних связей, к которому отнесены: министерство просвещения как основной субъект партнерства в сфере повышения профессиональной компетентности преподавателей, работодатели как потребители образовательных услуг ОО СПО, учреждения высшего, среднего

профессионального образования, базовые школы, лицеи, дошкольные образовательные учреждения, а также студенты как конечный объект методической работы всех субъектов образовательного пространства ОО СПО.

Характеристика первого блока. Научно-методический совет (НМС) - деятельность которого определена спецификой ОО СПО: характером реализуемых основных профессиональных образовательных программ, уровнем развития профессиональной компетентности педагогических кадров, наличием актуальных для преподавателей и учреждения в целом проблем методического характера и включает следующие направления: организационную и научно-методическую работу, аттестационную и диагностическую работу, психолого-педагогическое сопровождение, информационно-коммуникационную.

Предметно-цикловые комиссии (ПЦК) - являются формами методической работы с преподавателями, характеризуются некоторой предметной локальностью и в то же время создают уникальную образовательную среду, способную стать полем проявления творческой активности преподавателей.

Деятельность ПЦК направлена на конкретное преломление общедидактических, психологических и методических положений применительно к учебно-воспитательному процессу по тому или иному направлению.

Задачами развития в первом блоке являются:

- разработка инструментария, используемого для выявления профессиональных затруднений преподавателей;

- оказание комплексной поддержки каждому преподавателю в определении проблемных зон, планировании и реализации траектории саморазвития и самообразования;

- корректировка деятельности научно-методической службы ОО СПО в организации повышения профессиональной компетентности преподавателей и руководителей ОО СПО.

Характеристика второго блока. Экспертный и координационный советы - являются коллегиальными органами управления развитием научно-методической службы ОО СПО призваны принимать решения на стратегическом уровне. Кроме того, в состав советов должны входить специалисты высокой квалификации, в том числе представители работодателей, советы выполняют функцию экспертизы, как принимаемых решений, так и результатов деятельности субъектов научно-методической службы ОО СПО по их исполнению.

Творческая группа педагогов - создается в рамках методического объединения на добровольной основе из числа преподавателей, проявляющих интерес к той или иной проблеме, разрешение которой способствует повышению качества образования и создает условия для самореализации преподавателя.

Результатом работы творческой группы является создание педагогического продукта нового качества (например, авторского курса, методики, педагогического инструментария, педагогической модели, и др.).

Задачами развития методической работы преподавателей во втором блоке являются:

- обобщение опыта педагогических работников ОО

СПО, работающих в инновационном режиме и имеющих высокие результаты деятельности по различным направлениям образовательной практики, внедрение и распространение опыта их работы;

- определение перспективных направлений развития системы образования («точек роста») и организация их разработки на уровне творческих групп.

Характеристика третьего блока. Учреждения, реализующие программы предпрофильной и профильной профессиональной подготовки - являются традиционными партнерами научно-методической службы ОО СПО как в вопросах повышения профессиональной компетентности преподавателей, так и в расширении образовательного пространства ОО СПО.

Задачи развития по третьему блоку программы методической работы преподавателей: развитие взаимодействия с работодателями, учреждениями профессионального образования, научными учреждениями, родителями, общественностью на принципах социального партнерства, предполагающих наличие и реализацию обоюдных интересов партнеров.

Выступая в качестве основного показателя эффективности деятельности всех субъектов образовательного процесса, результативность учебной и творческой деятельности обучающихся во многом определяет содержание и характер научно-методической работы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Методическая работа в образовательной организации [Электронный ресурс].- Режим доступа: <https://infourok.ru/metodicheskaya-rabota-v-obrazovatelnoy-organizacii-3815075.html>
2. Методическая работа как средство развития образовательного учреждения [Электронный ресурс].- Режим доступа: <https://toipkro.ru/content/files/documents/podrazdeleniya/comr/metodist%20day%20posobie.pdf>
3. Эрганова Н.Е., Методика профессионального обучения [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://library.psu.kz/fulltext/buuk/b1362.pdf>

Чен Си
Академик Европейской Академии Естественных наук
(Китайская народная республика)

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ВЫПОЛНЯЕМОЙ ПЕДАГОГАМИ В УЧРЕЖДЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

. Исследования показывают, что методическая деятельность требует постоянного поиска наиболее важного содержания, целесообразных форм, методов и средств обучения, эффективных технологий и нахождение приемлемых путей сотрудничества со студентами в процессе обучения по специальности.

Педагогическая деятельность преподавателя многогранна, сложна, трудоемка, в ней нет постоянных и неизменных элементов. Постоянно расширяется область новых знаний и современной информации, которую педагог должен осмыслить, переработать и сориентировать обучающихся, меняется контингент обучающихся, обогащается педагогическая наука.

Методическая деятельность заключается в моделировании, проектировании, конструировании и внедрении дидактического обеспечения процесса обучения, которое должно удовлетворять целям и задачам, требованиям общества и рынка труда.

Вид методической деятельности — это устойчивые процедуры осуществления планирования, конструирования, выбора и применения средств обучения конкретному предмету, обуславливающие их

развитие и совершенствование. К видам методической деятельности, выполняемым педагогами учреждений профессионального образования, относится:

- анализ учебно-программной документации, методических комплексов;
- методический анализ учебного материала;
- планирование системы уроков теоретического и практического обучения;
- моделирование и конструирование форм предъявления учебной информации на уроке;
- конструирование деятельности учащихся по формированию технических понятий и практических умений;
- разработку методики обучения по предмету;
- разработку видов и форм контроля профессиональных знаний, умений и навыков;
- управление и оценку деятельности учащихся на уроке;
- рефлексию собственной деятельности при подготовке к уроку и при анализе его результатов.

Форма определяется как внутренняя структура, строение, связь и способ взаимодействия частей и элементов явлений; она всегда находится в единстве с содержанием, зависит от него, но обладает и относительной самостоятельностью и может поэтому оказывать влияние на содержание – на его способность к прогрессивному развитию или же обеспечивать его.

Все формы можно представить в виде двух взаимосвязанных групп: коллективная и индивидуальная.

1. **Коллективные формы методической работы:**
педагогические советы, семинары, практикумы,

участие педагогов в методических объединениях района, МДОУ; организация теоретических и научно – практических конференций; консультации, творческие микрогруппы, открытые уроки, работа по единым методическим темам, деловые игры, мастер-классы, мозговые атаки и т.д.

Цель индивидуальных форм методической работы – оказать помощь конкретному преподавателю в решении тех проблем, которые только у него вызывают затруднение или которые являются предметом его интересов.

2. Индивидуальные формы методической работы: самообразование, индивидуальные консультации, собеседования, беседы, взаимопосещения, стажировка, работа над личной творческой темой, наставничество и т.д.

Индивидуальная работа позволяет преподавателю самостоятельно и объективно определить свои слабые стороны, спланировать работу по личному графику, оперативно отслеживать и корректировать процесс обучения. Групповые формы, не являясь такими мобильными, охватывают гораздо больший объем знаний, знакомят с передовым опытом в концентрированном виде, способствуют объединению педагогов в коллектив, нахождению оптимальных решений педагогических проблем.

Наиболее эффективными формами методической работы на современном этапе развития СПО являются: теоретический семинар, семинар-практикум, научно-практическая конференция, методическая декада, дни науки, методический фестиваль, методический мост,

методическая мозаика, дискуссия, методический ринг, деловая игра, педагогический КВН, мозговой штурм, тренинг, видеотренинг, педагогические чтения, лекторий, профессиональная выставка, защита проекта, тематический педагогический совет, открытый урок.

Формы организации и проведения заседаний МО следующие:

лекция, теоретический семинар, семинар-практикум, конференция, экскурсия, творческая дискуссия, творческий диалог, гостиная, час коллективного творчества, методический фестиваль (по итогам методической работы за год), деловая игра, методический КВН, ярмарка методических идей, методический тренинг, встреча за круглым столом, авторская мастерская.

К активным формам организации методической работы относятся:

1) дискуссия. Цель дискуссии - вовлечение слушателей в активное обсуждение проблемы; выявление противоречий между житейскими представлениями и наукой; овладение навыками применения теоретических знаний для анализа действительности;

2) методический ринг. Цель - совершенствование профессиональных знаний педагогов, выявление общей эрудиции. Форма проведения - групповая работа (оппоненты, группы поддержки оппонентов и группа анализа).

3) методические посиделки. Цель - формирование правильной точки зрения по определенной педагогической проблеме; создание благоприятного

психологического климата в данной группе слушателей.
Форма проведения - круглый стол;

4) методический диалог. Цель - обсуждение определенной проблемы, выработка плана совместных действий. Форма проведения - круглый стол. Методический диалог ведется между руководителем и слушателями или между группами слушателей по определенной проблеме;

5) деловая игра. Цель - отработка определенных профессиональных навыков, педагогических технологий;

6) тренинг. Цель - отработка определенных профессиональных навыков и умений. Тренинг (англ.) - специальный, тренировочный режим, тренировка, может быть самостоятельной формой методической работы или использоваться как методический прием при проведении семинара;

7) педагогический КВН. Данная форма методической работы способствует активизации имеющихся теоретических знаний, практических умений и навыков, созданию благоприятного психологического климата;

8) методический мост. Целью методического моста является обмен передовым педагогическим опытом, распространение инновационных технологий обучения и воспитания;

9) мозговой штурм. Это один из методических приемов, способствующий развитию практических навыков, творчества, выработке правильной точки зрения на определенные вопросы педагогической теории и практики. Этот прием удобно использовать при

обсуждении методики прохождения какой-то темы, для принятия решений по определенной проблеме;

10) решение педагогических задач. Цель - познакомиться с особенностями педагогического процесса, его логикой, характером деятельности учителя и учащихся, системой их взаимоотношений. Выполнение таких заданий поможет научиться выделять из многообразия явлений существенное, главное;

11) методический фестиваль. Данная форма методической работы, используемая методистами города, района, руководителями школы, предполагает большую аудиторию, ставит целью обмен опытом работы, внедрение новых педагогических идей и методических находок. На фестивале происходит знакомство с лучшим педагогическим опытом, с нестандартными уроками, выходящими за рамки традиций и общепринятых стереотипов. Во время фестиваля работает панорама методических находок и идей.

Таким образом, методическая работа в образовательном учреждении представляет собой систему взаимосвязанных мер, направленных на повышение квалификации и профессионального мастерства преподавателей и мастеров производственного обучения, включая управление их самообразованием, самовоспитанием, самосовершенствованием.

Педагогический совет по Уставу учебного заведения вправе решать все вопросы жизни ПОО, применительно к методической деятельности – это вопросы, связанные с постановкой учебно-воспитательного процесса. Конечной целью всей

деятельности педсовета является повышение роста педагогического мастерства: и улучшение эффективности педагогической деятельности.

Это же цели посвящены и вопросы, рассматриваемые на объединениях преподавателей и мастеров, которые традиционно называются, методическими комиссиями. Занимаясь частными проблемами, связанными с разработкой конкретной деятельности мастеров и преподавателей, методическая комиссия в основном охватывает все направления в своей работе:

1) изучение и разработка учебно-методической документации;

2) повышение качества учебно-воспитательной работы;

3) повышение педагогической квалификации мастеров и преподавателей.

Первое направление охватывает:

- изучение новой учебно-программной документации и коррективы действующей рабочей программы (при необходимости);

- рассмотрение авторских программ обучения;

- обсуждение перечней учебно-производственных работ по профессиям;

- обсуждение перечней проверочных и квалификационных работ;

- обсуждение учебно-дидактического обеспечения и учебно-технологической документации, критериев оценок типичных работ, величины ученических норм и др.;

- обсуждение детальных программ производственной практики и т.п.

Второе направление включает:

- проведение и анализ открытых уроков;
- организацию взаимопосещения занятий членами комиссии;
- обмен опытом (доклады опытных мастеров) учебно-воспитательной работы в группе;
- коллективное обсуждение отдельных направлений совершенствования процесса производственного обучения;
- обсуждение методических рекомендаций по различным вопросам учебной деятельности их внедрения в практику работы мастеров и преподавателей;
- рассмотрение паспортов комплексного методического оснащения специализированных и типовых учебных мастерских и кабинетов;
- анализ итогов производственного обучения и разработка мер по повышению его качества;
- обсуждение хода подготовки и проведения итоговых выпускных экзаменов и т.д.

Третье направление деятельности методической комиссии преследует организацию систематического повышения уровня квалификации ее членов. Это предполагает мероприятия такого рода:

- обзоры новых изданий педагогической и методической литературы;
- обсуждение конкретных публикаций по вопросам инновационных технологий, путей совершенствования производственного обучения, актуальных проблем взаимосвязи теории и практики и др.;
- организация смотров-конкурсов учебных мастерских, конкурсов профессионального мастерства,

выставок рационализаторских предложений сотрудников и учащихся, смотров технического творчества в группах и т. п.;

- обсуждение рефератов и докладов, подготовленных на педагогические чтения, конференции инженерно-педагогических работников и т.п.;

- заслушивание обзоров научно-технической информации и др.

ЛИТЕРАТУРА

1. Becher T. Quality Assurance And Disciplinary Differences // Australian University Review. - 1999. - V. 37, № 1. - P. 1-7.
2. Becher T. Quality in the Professions // Studies in Higher Education. -1999, V. 24, № 2. - P. 225-235.
3. Benchmarking for Higher Education / Ed. N. Jackson and H Lund. -London: SRHE and Open University Press, 1999. - 250 p.
4. Bergan Sjur. The New European Higher Education Area and Its Implications // News of the Recognition Field: Background information for the ACE Track, 13th Annual Conference of the EAIE 5 to 8 Dec., 2001, Tampere, Finland. - Riga: EAIE, Latvian ENIC/NARIC, 2001. - P. 10 – 14.

Цзюнь Ву (Jun Wu)

Профессор, Шанхайский университет Цзяо Тонг
Академик Европейской академии естественных наук
(КНР)

РОЛЬ ПЛАНИРОВАНИЯ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА

Раскроем содержание планирования производства услуг, исходным пунктом которого является разработка коммерческого прогноза на основе оценки ожидаемых уровней спроса на производимые организацией услуги в течении некоторого периода времени в будущем. Для повышения его роли в управлении производством услуг следует формировать прогностические оценки спроса с ориентацией на их использование при составлении долгосрочных и календарных планов производства услуг. Длительность же периода, ассоциированного с прогнозом, должна быть достаточной для выработки соответствующих управленческих решений и их претворения в жизнь. Поэтому не имеет смысла разрабатывать прогнозы на такие периоды, в течение которых принятие сколь-нибудь эффективных организационно-управленческих решений и мер оказывается невозможным и бесполезным.

Процесс управления производством в организации в общем виде можно представить как совокупность последовательных действий инженерно-

управленческого персонала по определению целей для объектов управления и их фактического состояния на основе регистрации и обработки информации, формированию экономически обоснованных производственных планов, программ и заданий, их утверждению (принятию решений) и реализации. Процедуры доведения решений до исполнителей, организация и координация работ по их исполнению и при необходимости регулирование хода производства являются заключительной стадией процесса управления.

Тип разрабатываемого организацией прогноза и длительность периода, на который он распространяется, связан с производимыми услугами и поведением коммерческого спроса на них. Если спрос на услуги почти постоянен во времени, то ассоциированный с прогнозом период времени может быть относительно небольшим, так как при составлении каждого последующего плана можно исходить из предпосылки, что уровень спроса остается неизменным. Имеющиеся мощности (например, учебные помещения, лаборатории, библиотеки и т.д.) в таких случаях способны, как правило, обеспечить производство услуг в объеме, достаточном для удовлетворения спроса, а необходимость в составлении долгосрочных прогнозов отпадает.

Если же спрос на производимые услуги периодически меняется, то ориентированный на решение задач планирования прогноз необходимо разрабатывать на

период, длительность которого равна продолжительности цикла между пиковыми значениями изменения величины спроса. Это создает лучшие условия и для составления планов производства услуг, и для планирования учебных площадей, других материальных ресурсов, финансов с учетом удовлетворения потребностей клиентов. Если же спрос имеет тенденцию к возрастанию в длительном периоде, то ассоциированный с прогнозом временной период позволяет по полученным прогностическим оценкам осуществлять эффективное планирование наращивания ресурсного обеспечения производства услуг. Длительность прогнозируемого периода при этом может быть значительной. При наличии же тенденции к падению спроса прогнозные интервалы должны быть такой длительности, чтобы результаты прогнозирования позволяли обеспечивать темпы снижения объемов производства услуг, перехода на новые виды услуг, перестройку технологий производства услуг.

Прогнозирование потребительского спроса позволяет решить следующие основные задачи:

- определение темпов наращивания мощностей для производства услуг организации и оценка темпов расширения производства услуг;
- формирование планов производства услуг на относительно длительный период времени с учетом имеющихся ресурсных возможностей и

планирование производства услуг в переходный период;

- составление календарных планов, регламентирующих производство услуг в условиях существующих учебно-технологических возможностей;
- обеспечение ресурсной сбалансированности производства услуг и создание условий для этого.

Следует отметить, что прогноз по решению любой из указанных выше задач должен обязательно удовлетворять условию, согласно которому длительность периода прогнозирования следует выбирать так, чтобы после получения прогностических оценок хватило бы времени на принятие и реализацию эффективных управленческих решений. Классификация же прогнозов по признаку их целевого назначения представлена в таблице

В основу классификации производственных прогнозов могут быть положены также методы их формирования:

- метод, основанный на абсорбировании, систематизации и обработке оценок лиц, занятых в сфере сбыта (экспертный метод);
- метод, основанный на регистрации индекса деловой активности;
- метод, основанный на усреднении ретроспективных данных потребительского спроса;

метод статистического анализа ретроспективных данных коммерческого спроса;
комбинированный метод, где присутствуют элементы различных способов прогнозирования.

После составления прогноза необходимо проверить адекватность отражения им критериев и причин, лежащих в основе спроса на производимые услуги. Если адекватность прогноза спроса несомненна, то прогнозирующую функцию следует использовать до тех пор, пока она не вызывает сомнений. Если же обоснованность прогнозирующей функции сомнительна, то необходимо или скорректировать ее, или же найти другую. Обоснованность выбора прогнозирующей функции должна быть обязательно подтверждена путем статистических проверок. Принятый прогноз при этом следует принимать в расчет до момента, пока он не потеряет свою адекватность, и после этого составлять новый. Для эффективного использования прогноза следует постоянно сравнивать его с действительным спросом и при необходимости корректировать.

Удовлетворение спроса потребителей на производимые услуги организаций в соответствующем программном периоде возможно на основе производимых в течение этого периода услуг и на основе комбинации всех источников удовлетворения спроса. Если в программном периоде допускается дефицит, то текущий спрос может быть удовлетворен организацией спустя некоторое время. В этом случае ситуация

находится между непрерывным и дискретным процессами. При этом появляется известная свобода выбора между источниками удовлетворения спроса, что само по себе не следует.

После оценки ожидаемого спроса на определенный период на этот же интервал времени целесообразно разработать программу производимых услуг. Этот промежуток времени должен быть достаточным не только для ее формирования, но и для принятия основанных на ней решений и их осуществления, а сама программа должна обеспечивать производство услуг организацией в соответствующей номенклатуре и в соответствующее время при минимальных издержках, допускаемых требуемым качеством. Именно программа производства услуг задает требования к ресурсному обеспечению организации и является основой для составления многих смет текущих затрат и определения потребностей в рабочем времени.

ЛИТЕРАТУРА

1. Conrad Clifton F., Wilson Richard F. Academic Program Reviews: Institutional Approaches, Expectations, and Controversies // 1998 AAHE Assessment Conference, June 13-17 1998, Cincinnati, Ohio. - Presented papers. — 16 p.
2. Cook Charles M. Accreditation of Institutions and Study Programs in Higher Education: Experiences in the USA// Much Ado About Nothing?: Evaluation of Learning and Teaching and its Consequences. Conference at the University of Rostock, Sept. 6-8th, 1998. - Bonn, HRK, 1999. - P. 67-75.
3. Daxner Michael Evaluation, Indicators and Accreditation: Moving towards the Self-justification Society // Much Ado about Nothing?: Evaluation of Learning and Teaching and its Consequences. Conference at the University of Rostock, Sept. 6-8th, 1998. - Bonn, HRK, 1999. -P. 39-47.
4. From Bologna to Prague - Reform of Study Programmes and Structures in Germany. — Bonn: HRK, 2000. — 63 p.

Зайцев Ю.А.
Профессор, Санкт-Петербургский государственный
технологический институт
Академик Европейской Академии Естественных наук
(г. Вена, Австрия)

МЕНЕДЖМЕНТ КАЧЕСТВА НАУЧНО – ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ КОМПЛЕКСОВ

К началу XXI века базе ряда университетов сформированы научно-образовательные комплексы, которые включают в себя образовательные учреждения различного уровня (колледжи, институты, структуры послевузовского и дополнительного образования), а также научно-исследовательские и проектные институты. На предприятиях создаются базовые лаборатории для ведения совместных научно-исследовательских работ и обучения студентов, что позволяет реально включать их в производственные процессы уже в период обучения. При этом предприятия обновляют оборудование лабораторий по специальностям, а также расширяют возможности по организации практики и трудоустройству выпускников.

Успешное развитие научно-образовательных комплексов во многом зависит от степени проработанности законодательной и нормативно-правовой базы, а также ряда принципов, обеспечивающих его функционирование как единого хозяйствующего субъекта.

В качестве основных принципов создания научно-образовательных комплексов выделяют следующее: организационное единство учебного и научного процессов, исключаящее возникновение межорганизационных противоречий между участниками инновационной деятельности; непрерывность и сквозной характер подготовки кадров на этапах довузовского, вузовского и послевузовского образования; вовлечение промышленности в процесс выработки стратегии и тактики функционирования научно-образовательного комплекса; опережающая подготовка кадров для обеспечения приоритетных направлений развития отечественного образования, науки, передовых производственных технологий; "погруженность" подготовки студентов непосредственно в исследования, конструкторские и проектные разработки. Такие интенсивные технологии образования существенно повышают мотивацию, глубину и полноту овладения профессией.

Пока существующая структура образовательных программ предусматривает лишь периодическое кратковременное пребывание обучаемых в сфере научной и производственной деятельности в форме практик и отдельных видов учебных занятий. Поэтому выполнение вышеуказанного требования вызывает в ряде случаев необходимость установить увеличенный срок стажировки студентов старших курсов в ведущих научно-исследовательских центрах, на

предприятиях с высокоэффективной техникой и технологией.

Это возможно при такой организации учебного процесса, когда первые восемь семестров студенты будут проходить общеобразовательную и теоретическую подготовку по специальности в рамках системы очного обучения, а последующее обучение будет вестись в форме открытого образования (дистанционно) в процессе трудовой деятельности, с выполнением выпускной квалификационной работы студентов на предприятиях. Немаловажно и то, что, помимо совершенствования знаний и приобретения практических навыков, работая на предприятиях, студенты частично смогут решить и социальные вопросы — материальных условий, дальнейшего трудоустройства.

В стажировках студентов заинтересованы и сами организации, и предприятия, поскольку в жестких условиях экономического выживания они нуждаются в специалистах с минимальным сроком их адаптации к конкретным производственным условиям.

Необходимо подключить к интересам производств и работу специалистов высшей квалификации, в том числе аспирантов, соискателей и докторантов, объединив тематику их работ в единую научно-производственную программу, которую целесообразно формировать на основе потребностей и по заявкам предприятий. При таком подходе вероятность участия промышленности в

софинансировании образовательной деятельности становится наиболее высокой.

Подобное взаимодействие научно-образовательного комплекса с промышленными предприятиями и научными организациями позволит также расширить сеть филиалов кафедр и факультетов на предприятиях, придав им новые функции. И если в настоящий момент учебно-экспериментальные производства функционируют на основе договоров о простом товариществе, то идея комплекса предполагает новую схему взаимодействия.

Таким образом, развитие научно-образовательных комплексов позволит решить многие проблемы, связанные с подготовкой студентов и их быстрой адаптацией к производственной деятельности, поможет предотвратить отток молодых подготовленных специалистов из региона, а также будет способствовать привлечению ресурсов предприятий для развития научно-образовательных комплексов. В итоге это создаст возможность в оптимальные сроки восстановить интеллектуальный потенциал предприятий и обновить производство за счет наукоемких технологий.

Сложившаяся в прежние годы система менеджмента высшего образования была преимущественно авторитарной и оказалась неэффективной. Именно в этой связи целесообразно рассмотреть организационные принципы демократического менеджмента научно-образовательным комплексом,

которые, как свидетельствует практика, опираются на накопленный зарубежный и отечественный опыт. Известно, что в соответствии с федеральной программой развития образования, предполагается разработать механизмы совершенствования форм и активизации участия профессиональных ассоциаций образовательных учреждений, педагогических и научных работников, родителей и общественных организаций в реализации государственной политики в области образования. С этой целью и в России создаются попечительские и наблюдательные советы научно-образовательных комплексов. Зарубежный опыт их создания и функционирования свидетельствует, что они обладают исполнительной верховной властью, являются законодательными органами, формулирующими организационную структуру и политику научно-образовательного комплекса, начиная от учебных программ и заканчивая порядком замещения вакантных должностей преподавателей и сотрудников научно-образовательного комплекса. Анализ литературы по деятельности данных советов позволяет выделить их приоритетные функции.

Прежде всего, осуществление образовательной политики — это главная обязанность попечительских советов, за которую они несут ответственность. Стратегические цели чаще всего имеют вид конкретных заявлений — быть лучшим научно-образовательным комплексом страны по новым

технологиям, привлекать больше иностранных студентов.

Очевидно, что несколько иной спектр деятельности у попечительских советов российских научно-образовательных комплексов. Анализ положений о попечительских советах российских научно-образовательных комплексов свидетельствует, что их предложения по решению наиболее важных вопросов образовательной политики носят рекомендательный характер. Так, один из пунктов положения о деятельности попечительского совета Санкт-Петербургского государственного экономического университета научно-образовательного комплекса в Санкт-Петербурге гласит, что совет вносит на рассмотрение органов менеджмента рекомендации по дальнейшему развитию научно-образовательного комплекса. Попечительский совет Санкт - Петербургского государственного технологического университета научно-образовательного комплекса рассматривает и разрабатывает рекомендации и предложения по решению таких наиболее важных вопросов деятельности научно-образовательного комплекса, как: — подготовка специалистов, в том числе по прямым заявкам предприятий и организаций; — содействие в проведении производственных и преддипломных практик на предприятиях — попечителях научно-образовательного комплекса; — финансовая

поддержка научно-исследовательских работ в рамках тематики, предложенной попечителями; — содействие талантливым выпускникам в обучении за рубежом; — организация совместно с научно-образовательным комплексом зарубежных стажировок специалистов предприятий-попечителей за счет фонда совета для последующей работы на этих предприятиях; — участие попечителей в открытии новых специальностей и специализаций и в подготовке инженерных и научных кадров.

Актуален и контроль, который осуществляется по ряду позиций.

За советом закреплено право принятия окончательного решения по вопросу о том, каким именно учреждением высшего образования будет научно-образовательный комплекс. Контроль за будущим научно-образовательного комплекса со стороны попечительского совета не означает, что администрация не имеет права участвовать в процессе выработки стратегических целей. Такое участие есть, и оно весьма активно.

ЛИТЕРАТУРА

1. Большаков, А.С. Современный менеджмент: теория и практика / А.С. Большаков. – СПб.: Питер Москва-Харьков-Минск, 2001. – 416 с.
2. Большой экономический словарь / Под ред. А.Н. Азриляна. – 7-е изд. доп. и перераб. – М.: Институт новой экономики, 2007. – 1472 с.
3. Валдайцев, С.В. Управление инновационным бизнесом : учебное пособие для вузов по экономическим специальностям / С. В. Валдайцев. – М. : Юнити, 2001. – 343 с.
4. Виханский, О.С. Стратегическое управление : учебник / О.С. Виханский. – М.: Гардарики, 2003. – 296с.

Феклистов И.И.
Д.э.н., профессор
Академик Европейской Академии Естественных Наук
(г. Санкт-Петербург, Российская Федерация)

РАЗВИТИЕ ОТКРЫТОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СИСТЕМЕ НАУЧНО -ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВЕННОГО КОМПЛЕКСА

Научно-образовательный комплекс, выполняя учебно-научные задачи и не являясь традиционной структурой высшего учебного заведения, решает часть проблем существующего образования, подстраивая его к условиям рыночной экономики. Таким образом, традиционная факультетская и кафедральная структура в совокупности с научно-образовательным комплексом по направлениям подготовки образует новое структурное формирование и качество образования — научно-образовательный комплекс.

Еще одним отражением мировых тенденций в системе высшего образования является формирование разветвленной системы открытого образования. Упрощенно, система открытого образования — это получение тех знаний в сфере образования, которые нужны конкретному участнику процесса образования без возрастных, вступительных, временных и иных нормативно установленных ограничений, как правило, на основе дистанционного обучения с использованием средств телекоммуникаций. Такой опыт уже получил

широкое распространение в США и Германии и принес новые значительные инвестиции в сферу образования. Одновременно получила свое дальнейшее распространение и расширила влияние англо-саксонская система образования, в определенной мере потеснив систему российского образования. Сегодня уже сотни западных научно-образовательных комплексов ведут часть процесса образования через Интернет. А Массачусеттский технологический институт объявил о программе, по результатам которой в течение одного-полутора лет все учебные курсы института будут выставлены для открытого доступа всем желающим в сети Интернет. Формально в системе российского классического образования нет структуры, которая бы имела прямую задачу обеспечения системы открытого образования. Косвенно необходимость формирования такой системы возникает как отражение потребности обеспечения работы филиалов, число которых выросло в последние годы как по экономическим причинам, так и по причинам противодействия некачественному негосударственному высшему образованию.

Интересно заметить, что создание научно-образовательных комплексов, системы открытого образования позволяет преодолеть имеющиеся негативные факторы влияния государственных образовательных стандартов на систему высшего фундаментального образования, открывая новые

направления подготовки и основываясь на потребностях рынка.

Еще одним мощным стимулом создания научно-образовательных комплексов является структурная перестройка экономики РФ. Если при советской системе приоритеты научных исследований складывались из приоритетов оборонного комплекса, что обеспечивало устойчивое финансирование фундаментальных научных исследований в научно-образовательных комплексах, то после развала СССР рухнул и основной приток инвестиций в науку. Накопленный научно-технический потенциал оказался невостребованным, но в определенной мере оснащенным и идеями, и разработками. Направление этого потенциала, например, на нужды здравоохранения в сфере создания лабораторного и диагностического оборудования позволило бы найти конкретное поле применения многочисленным разработкам, первоначально предназначенным для оборонных целей. Известно, что во всех крупных научно-образовательных комплексах США имеется госпиталь или клиника в составе научно-образовательного комплекса, позволяющая находить естественное применение открытиям и изобретениям как в области фундаментального естествознания, так и в области здравоохранения. К сожалению, такой опыт в РФ единичен, да и возможен лишь в условиях борьбы межведомственных противоречий. Имеющаяся межведомственная разобщенность системы

фундаментального естественнонаучного образования и системы здравоохранения, возможно, может быть преодолена в рамках научно-образовательных комплексов.

Имеются и другие очевидные причины, которые указывают на перспективность стратегического развития образования посредством создания научно-образовательных комплексов, и такое развитие можно рассматривать как магистральное в сложившихся внутренних и внешних условиях существования научно-образовательных комплексов.

Тем не менее, не следует забывать и о некоторых проблемах, порождаемых научно-образовательными комплексами. Так, формирование научно-образовательных комплексов означает появление экономических структур, включающих в сферу своей деятельности десятки и даже сотни тысяч студентов, преподавателей, сотрудников интегрирующихся предприятий и учреждений. Имеющийся мировой опыт менеджмента такими системами показывает, что создание эффективно работающей системы возможно при наличии строго определенного законодательства. Существующее в России определенное своими противоречиями правовое пространство может свести на нет все преимущества идеи научно-образовательного комплекса или полностью ее дискредитировать. Так, при организации научно-образовательных комплексов, помимо межведомственного хаоса, возникает и проблема

применения налогового законодательства по отношению к субъектам, входящим в состав комплекса. И даже действующее нормативно-правовое обеспечение в сфере образования может привести к проблемам при попытках создания научно-образовательных комплексов. Например, характеристика "кадровый потенциал" научно-образовательного комплекса существенно понижается при включении кадрового потенциала структур системы среднего и начального профессионального образования в состав комплекса в сравнении с чистым показателем базового научно-образовательного комплекса, имея ввиду, университета.

Тем не менее, общая оценка перспектив создания научно-образовательных комплексов имеет больше положительных признаков, чем отрицательных, и, таким образом, можно заключить, что научно-образовательные комплексы отражают основные мировые тенденции как в науке, так и в образовании, являются формой самозащиты научно-образовательных комплексов в рыночной экономике и являются формой развития фундаментального гуманитарного и естественнонаучного образования.

Априорно понятно, что успешное функционирование регионального научно-образовательного комплекса может быть обеспечено посредством максимальной адаптации системы обучения к совокупности систем образования, являющихся результатом договоренности (или состоянием рынка рабочей силы) между

потребителями и посредниками. Естественно, обеспечить однозначное решение данной проблемы достаточно сложно ввиду значительного количества потребителей на рынке и широкого разнообразия их целей. При этом следует стремиться к определенному компромиссу между такими значимыми характеристиками системы обучения как универсальность и специализация. Одним из методов решения данной проблемы может быть метод определения центра масс системы, широко применяемый для решения технических задач в рамках теоретической механики.

Под проектированием понимается процесс создания проекта — прототипа, прообраза предполагаемого или возможного объекта, состояния. Обычно выделяют три этапа проектирования: предварительный этап, на котором уточняются цели и исходные данные для проектирования, этап дивергенции связан с критическим восприятием действительности, разрушением стереотипов, использованием весьма широких образных сравнений, крайне далеких ассоциаций. На этом этапе возникает широкое поле различных требований к будущему объекту, этап конвергенции имеет приоритетной целью упорядочение и структуризацию области поиска, сокращение и отбор вариантов решений.

ЛИТЕРАТУРА

1. Друкер, П.Ф. Практика менеджмента : пер. с англ. / П.Ф. Друкер. [и др.]. – М. : Вильямс, 2000. – 398 с.
2. Десятая Международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества, в 3-х кн./ отв. ред. Е.Г. Ясин, гос. универ. Высшей школы экономики. М.: Изд.дом Гос.у-та высшей школы экономики, 2010 – 572с.
3. Журавлев, А.А. Управление ресурсным обменом / А.А. Журавлев. – М.: Изд-во «Прометей», 2002. – 158 с.
4. Завлин, П.Н. Основы инновационного менеджмента : Теория и практика : Учебное пособие для вузов по экономическим специальностям и направлениям / и др. ; Ред. П. Н. Завлин. – М. : Экономика, 2000. – 475 с.
5. Зайцев, Л.Г. Стратегический менеджмент : учебник для вузов по финансово-экономическим специальностям / Л. Г. Зайцев, М. И. Соколова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Магистр, 2011. – 526 с.

Маммадова Айнур Мубариз кызы
профессор, Азербайджанский Государственный
Педагогический Университет
Академик Европейской Академии Естественных наук
(Азербайджанская Республика)

ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В НАУЧНО – ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОИЗВОДСТВЕННОМ КОМПЛЕКСЕ

Отечественная наука менеджмента в современный период переживает своеобразный этап интенсивного развития и обновления. Проистекает это по многим, как внутренним, так и внешним причинам: осуществление реформ в обществе, переход к рыночным отношениям, критика авторитарных методов менеджмента, поиск ранее неизвестной информации с Запада и необходимость ее творческой переработки, поиск национальной модели менеджмента и т.д. В современной науке менеджмента рассматриваются три основные направления рациональное, психологическое, информационное.

Инновационный механизм развития образования, по нашему мнению, включает в себя: создание творческой атмосферы в различных образовательных учреждениях, культивирование интереса к инициативам и новшествам; создание социокультурных и материальных (экономических) условий для принятия и действия разнообразных нововведений; инициирование

поисковых образовательных систем и механизмов их всесторонней поддержки; интеграцию наиболее перспективных нововведений и продуктивных проектов в реально действующие образовательные системы и перевод накопленных инноваций в режим постоянно действующих поисковых и экспериментальных образовательных систем.

Одним из важнейших аспектов нашего исследования выступает человек субъект инноваций, который с учетом своих индивидуальных особенностей (возможностей и недостатков) согласует систему своих личностных качеств (чувств, мотивации, воли) с системой объективных условий и требований решаемой задачи. Сценарий практической педагогической деятельности в инновационном режиме не может предусмотреть каждое из неповторимых обстоятельств, с которыми учитель сталкивается повседневно. В каждой новой непредвиденной ситуации учитель должен действовать самостоятельно, решать каждый раз новые практические задачи. Все это требует развития особых качеств личности педагога творческих способностей, которые должны вдохновлять студента на самостоятельный поиск знаний.

Менеджмент инновационным учебным заведением непрерывно осуществляющийся процесс, имеющий циклический характер. Каждый цикл является замкнутым, что необходимо для обеспечения его собственного воспроизводства, накопления

необходимого потенциала для очередного управляющего воздействия. Важнейшая цель менеджмента состоит в том, чтобы добиться организационного единства коллектива научно-образовательного комплекса на основе общности целей и решаемых им задач.

Формирование завершенной программы "Совершенствование менеджмента в научно-образовательных комплексах" (в рамках Инновационного проекта развития образования) происходило в соответствии с одной из целей проекта — "содействие совершенствованию систем руководства" путем поддержки "подпроектов, связанных с совершенствованием руководства и повышением эффективности менеджмента в отдельных научно-образовательных комплексах через предоставление частично возмещаемых грантов, выделяемых на конкурсной основе".

В ходе подготовки и оценки проектов в приоритетном порядке поддерживались инициативы научно-образовательных комплексов в следующих основных направлениях:

- совершенствование организационной структуры научно-образовательного комплекса;
- демократизация менеджмента научно-образовательными комплексами;
- развитие новых технологий менеджмента;
- переподготовка управленческого персонала.

Анализ тематики выполняемых проектов показал, что их направленность соответствует заявленным приоритетам, однако широта охвата инновациями различных аспектов научно-образовательного менеджмента варьирует в широком диапазоне. Это связано: — с различным стартовым уровнем управленческой культуры и разной потребностью в первоочередном развитии подсистем, обеспечивающих эффективный менеджмент; — с различными миссиями и ролью научно-образовательных комплексов в образовательном пространстве страны, регионов, отраслей; — с их разными материальными и кадровыми возможностями для реализации конкретных управленческих задач в условиях ограниченного ресурсного обеспечения.

С большой долей условности выполняемые проекты можно разделить на несколько групп.

1. Проекты, комплексно решающие проблемы перехода от рутинного администрирования к современному менеджменту с совершенствованием организационной и академической структуры и основных подсистем его поддержки.

2. Проекты, представляющие существенные институциональные преобразования структуры научно-образовательного комплекса, формирование научно-образовательных комплексов, систем взаимодействия с рынком труда и образовательных услуг, а также

информационное обеспечение менеджмента научно-образовательными комплексами в новых условиях.

3. Проекты, в основном ориентированные на создание в научно-образовательных комплексах современной информационной среды, обеспечивающей принятие эффективных управленческих решений.

4. Проекты, непосредственно посвященные созданию систем менеджмента качеством.

В целом совокупность проектов по компоненту "Совершенствование менеджмента в научно-образовательных комплексах", в силу определенного первоначального замысла ИПРО и предыстории формирования тематики, не является единой программой исследований и разработок в области внутринаучно-образовательных комплексов менеджмента. Вместе с тем полученные и планируемые результаты проектов могут оцениваться как исходя из их эффективности в конкретном научно-образовательном комплексе, так и с точки зрения возможности их распространения и использования в системе высшего образования.

Учитывая вступление проектов в завершающую стадию, следует признать задачу оценки полученных результатов и формирование предложений по их возможному использованию в высших учебных заведениях страны весьма актуальными.

Многоаспектность решаемых в проектах вопросов не позволяет четко структурировать и обобщить в компактной форме вклад научно-образовательных

комплексов-участников в решение частных задач совершенствования научно-образовательного менеджмента. В связи с этим организовано представление в НФПК руководителями научно-образовательных комплексов-бенефициаров материалов, содержащих сведения о целях, задачах, полученных и планируемых результатах, а также предложения по их распространению, возможному использованию и развитию в послепроектный период.

Полученные материалы, представленные в едином формате, позволяют не только получить информацию о направленности, ходе выполнения, реальных и возможных итогах реализации проектов в отдельных научно-образовательных комплексах, но и приступить к обобщенному анализу реализации программы. На текущем этапе развития ИПРО определение возможного совокупного вклада проведенных исследований, разработок и организационно-технических решений в совершенствовании научно-образовательного менеджмента на общесистемном уровне имеет приоритетное значение.

ЛИТЕРАТУРА

1. Линдерс, Майкл Р. Управление снабжением и запасами. Логистика : пер с англ. / Майкл Р. Линдерс, Харольд Е. Фирон. – СПб. : ООО «Виктория плюс», 2002. – 768 с.
2. Магер, В.Е. Качество. Всеобщее управление качеством: Определения и эволюция подходов / В.Е. Магер, Л.В. Черенькая. – СПб.: Политехника 1998. – 51 с.
3. Медынский, В.Г. Инновационный менеджмент : учебник по специальности "Менеджмент организации" / В.Г. Медынский. – М. ИНФРА-М, 2013. – 295 с. (Серия «Высшее образование»).
4. Менеджмент системы качества : учеб. пособие / М.Г. Круглов, С.К. Сергеев, В.А. Такташов и др. – М.: Изд-во стандартов, 1997. – 368 с.

Зайцев Ф.И.

Студент Санкт-Петербургского государственного
электротехнического университет «ЛЭТИ»
Институт инновационного проектирования и
технологического предпринимательства
(г. Санкт-Петербург, Российская Федерация)

**ИННОВАЦИОННО-СТРАТЕГИЧЕСКИЙ
МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ
НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
ПРОИЗВОДСТВЕННОГО КОМПЛЕКСА**

Инновационно-стратегический менеджмент научно-образовательного комплекса — сложный и многоаспектный процесс, в течение которого административный менеджмент реализует общие функции управления — планирование, организацию, координацию, мотивацию и контроль. Общая последовательность (процедура) этого процесса не исчерпывается разработкой миссии и целей организации. Она также включает в себя оценку и анализ перспективы развития внешней и внутренней среды, поддержание определенных взаимоотношений между этими средами, их последствий, а также исследование влияния этих факторов на формирование свойств, усиливающих и ослабляющих организацию, анализ стратегических альтернатив, выбор и реализацию стратегии, ее оценку и корректировку.

Инновационно-стратегический менеджмент в научно-образовательном комплексе любого уровня, размера и назначения в общем виде заключается в отдаче подсистемой управления сигналов (в ее реакции) на соответствующие действия управляемой системы. Эти сигналы представляют собой комплексы решений, которые принимаются на основе информации, поступающей и к менеджерам различного уровня, и к обслуживающим их органам (функциональным подразделениям управления) из внешней и внутренней среды. Принятие решений, их передача исполнителям и обеспечение реализации составляют главное содержание административного менеджмента в любой организации. Он включает общее руководство организацией в целом, производственными и функциональными структурными подразделениями (работниками), в частности, комплектование и расстановку персонала по рабочим местам, создание ему условий для высокопроизводительного труда и эффективного функционирования и развития организации в пространстве и во времени. Главная задача административного менеджмента заключается в том, чтобы объединить и направить усилия членов организации на реализацию ее миссии, на достижение стратегических и тактических целей и задач, на создание структуры организации, способной обеспечить их достижение наилучшим образом и с минимальными издержками.

Одной из главных задач инновационно-стратегического менеджмента является установление целей, ради достижения которых формируется, функционирует и развивается организация как целостная система. **Целеполагание** является исходным пунктом процесса управления, так как каждая организация, каждое действие в ней, начинают свой жизненный цикл со стадии создания, на которой определяются цели и задачи, специализация, размеры, ресурсы, партнеры, рынки потребителей и поставщиков продукции и услуг. Те же задачи должны постоянно решать и структурные подразделения организации, и ее члены, в том числе и менеджеры, но каждый на своем уровне. Это и определяет необходимость в **стратегическом управлении**, которое представляет собой процесс разработки и реализации стратегических решений и действий, предпринимаемых руководством для того, чтобы обеспечить достижение организацией своих целей. Его задача заключается в том, чтобы обеспечить такие изменения в организации, которые позволяли бы ей успешно функционировать и развиваться в долгосрочном периоде и в перспективе быстро и успешно адаптироваться к изменяющимся условиям внешней и внутренней среды.

Сама же стратегия представляет собой всесторонний комплексный план, предназначенный для осуществления миссии и достижение целей организации независимо от изменения условий ее функционирования и развития.

Инновационно-стратегический менеджмент научно-образовательного комплекса начинается с установления ее целевой функции — миссии — четко выраженной причины ее существования, основной ее цели. В ней обычно детализируется статус организации, декларируются принципы ее работы, действительные намерения руководства, даются важнейшие характеристики. Миссия не должна зависеть от текущего состояния организации, форм и методов ее работы. Она должна выражать ее устремленность в будущее, показывая, на что будут направляться ресурсы и усилия организации, какие ценности в ее функционировании и развитии будут приоритетными.

Цели же стратегического менеджмента научно-образовательного комплекса разрабатываются для осуществления ее миссии. Под ними можно понимать основные, ключевые направления ее функционирования и развития и те результаты, к которым она стремится по выполнению своей миссии на протяжении длительного периода времени. Для достижения этих результатов организация осуществляет совокупность действий, а административный менеджмент обеспечивает разработку указаний (планов) по принятию решений и действий и их реализации на всех уровнях иерархии и в пространстве и времени ее функционирования и развития. Эти указания могут носить политический, процедурный, нормативный и иной характер.

Деятельность по стратегическому менеджменту научно-образовательного комплекса направлена на обеспечение стратегической позиции, которая создаст ей лучшие условия для самовоспроизводства, обеспечит ее длительную жизнеспособность. Стратегическое управление призвано выявить и провести такие стратегические изменения в организации, которые будут способствовать ее самовоспроизводству в долгосрочной перспективе; создать внутреннюю среду, способную адаптироваться к стратегическим изменениям во внешней; подобрать и воспитать кадры, способные провести эти изменения.

В процессе разработки стратегии раскрываются тенденции развития как самого научно-образовательного комплекса, так и его окружения. Раскрытие перспектив ее развития имеет в основном характер прогноза, т. е. системы аргументированных представлений о нем и будущем состоянии организации. Прогноз содержит научный анализ экономических, социальных, технических, организационных и иных процессов, которые происходят в организации и ее окружении: причинно-следственных и иных связей между ними; оценку складывающейся ситуации и выявление узловых проблем, подлежащих решению; формулирование видения будущего организации, тех условий, в которых она будет функционировать; обоснование, анализ и сопоставление различных вариантов развития организации, ее человеческого, производственного,

научно-технического и иного потенциала, результатов деятельности и возможных стратегий в различных сферах.

Перечисленные задачи формулируются на основе стратегии организации, под которой понимается общая концепция предназначения самой организации и ее целей, того, как решаются стоящие перед ней проблемы и распределяются необходимые для этого ограниченные ресурсы. При разработке такой концепции выделяются система целей, включающая миссию, общеорганизационные, функциональные и специфические цели; генеральная, специальные и функциональные стратегии; приоритеты или ведущие принципы распределения ресурсов; правила осуществления управленческих действий и др.

ЛИТЕРАТУРА

1. Стратегия 2020: Новая модель роста – новая социальная политика. Книга первая под научной редакцией В.А. Мау, Кузменова Я.И.. М.: Издательский дом «Дело», РАНХ и ГС, 2013. – 430с.
2. Стратегия 2020: Новая модель роста – новая социальная политика. Книга вторая под научной редакцией В.А. Мау, Кузменова Я.И.. М.: Издательский дом «Дело», РАНХ и ГС, 2013. – 408с.
3. Теплова Т.В. Ситуационный финансовый анализ: схемы, задачи, кейсы: учебное пособие для ВУЗов. М.:Изд.дом ГУВШЭ. 2006 – 605с.
4. Томилов, В.В. Менеджмент / В.В. Томилов. – М.: Юрайт, 2003. – 591 с.

Радевская Н.С.
профессор, первый проректор АНО ВО «Балтийский
политехнический институт»
Академик Европейской академии естественных наук
(г. Санкт – Петербург, Российская Федерация)

**КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ
ИНТЕГРАЦИИ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ -
АССОЦИИРОВАННЫХ ЧЛЕНОВ НАУЧНО –
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ
КОМПЛЕКСОВ**

Перспективным направлением развития экономики является интеграция научно-образовательного комплекса со средними специальными учебными заведениями и учреждениями начального профессионального образования и создание на этой базе многоуровневых образовательных учреждений, осуществляющих подготовку специалистов среднего звена, квалифицированных рабочих, переподготовку кадров по широкому спектру специальностей и профессий.

Полагаем, что необходимо дальнейшее развитие интеграция средних специальных учебных заведений с высшей школой, их включение в состав научно-образовательных комплексов (в различных формах, в том числе с сохранением статуса юридического лица), а также практика создания филиалов научно-образовательных комплексов на базе средних

специальных учебных заведений, что позволит сделать высшее образование более доступным в территориальном аспекте.

В высших учебных заведениях сосредоточен основной потенциал инновационного развития страны.

Для обновления структуры ВПО, его адаптации к потребностям общества и экономики необходимо создать механизм эффективной трансляции потребностей семей, предприятий и государства.

Складывающийся на такой основе рынок профессионального образования будет служить несравненно более эффективным механизмом обновления его структуры и повышения качества, чем существующая система инерционного "государственного заказа".

Наряду с этим должен усилить свою роль механизм реализации государственных приоритетов в профессиональном образовании. Его роль — формирование "кадрового запаса" для развития перспективных рынков и технологий, подготовка кадров для тех отраслей, которые еще не начали предъявлять широкого платежеспособного спроса на выпускников. Необходимо создать особый стипендиальный фонд для дополнительного финансирования обучения тех студентов, которые выберут направления и специальности, приоритетные для государства. Его размеры должны обеспечивать не только привлечение студентов, но и материальные потребности подготовки

по "капиталоемким" естественнонаучным и инженерным направлениям и специальностям. Для ведущих инженерных научно-образовательных комплексов и естественных факультетов классических научно-образовательных комплексов софинансирование из этого фонда может составлять до 40% всех средств, поступающих от студентов.

Финансирование высшего образования должно осуществляться по двум направлениям: финансирование текущих расходов учебных заведений и их модернизация через бюджет развития. Средства бюджета развития, выделяемые отдельной строкой в бюджете, будут направлены в первую очередь на информатизацию и обновление учебно-научного оборудования.

Средства, выделяемые на обучение одного студента научно-образовательного комплекса из федерального бюджета, должны вырасти за 5 лет в 2—3 раза. В этом повышении должна закладываться возможность значительного роста заработных плат профессорско-преподавательского состава (не менее чем вдвое) и переход к регулярной оплате коммунальных платежей. Бюджетные средства научно-образовательным комплексам (кроме целевых "инвестиционных" средств) выделяются одной строкой: "обеспечение государственных именных субсидий».

Необходимо совершенствовать порядок приема в научно-образовательные комплексы на основе результатов единого государственного экзамена и

соответствующего финансирования по государственным именованным финансовым обязательствам. Бесплатное высшее образование на конкурсной основе сохраняется, но предоставляется не раз и навсегда: студент должен удерживаться в соответствующей группе в ходе своей текущей учебы.

В дополнение к общему финансированию по именованным сертификатам устанавливаются два вида государственных стипендий: социальная и академическая. Социальная стипендия имеет характер поддержки студентов из низкодоходных семей и составляет до 75% прожиточного минимума. Академические стипендии выделяются за академические достижения студентам и носят характер грантов. Порядок выделения этих стипендий определяется уставами научно-образовательных комплексов.

Дополнительное и послевузовское профессиональное образование тоже требует внимания. Необходимость развития непрерывного ДПО объясняется как объективным, все более ускоряющимся процессом устаревания знаний, так и необходимостью гибко и оперативно откликаться на новые требования рынка в отношении новых знаний, умений и отношений. Для успешной профессиональной деятельности в новых условиях требуется в ближайшие годы обеспечить повышение квалификации и переподготовку около 20 млн. руководителей, специалистов и государственных служащих. Для решения такой задачи необходимо в 3—

4 раза увеличить пропускную способность существующей системы дополнительного и послевузовского профессионального образования.

Ориентация большинства предприятий на краткосрочные результаты резко сузила спрос: объем инвестиций в человеческий капитал упал одновременно с общим объемом промышленных инвестиций. Сокращение спроса существенно сказалось на объеме и особенно качестве предлагаемых услуг в области ДПО. Если в области высшего образования в целом сохранен и развивается потенциал экспорта образовательных услуг, то в области ДПО ситуация прямо противоположная. Практически отсутствуют конкурентоспособные программы повышения квалификации и переподготовки. Значителен удельный вес импорта услуг, особенно в сфере наиболее платежеспособного спроса — переподготовки руководителей и финансистов. Во многих областях профессиональной деятельности отсутствуют задаваемые государством либо профессиональным сообществом квалификационные требования.

Необходимо распространить практику софинансирования из бюджетов программ ДПО, имеющих федеральное и региональное значение. При этом бюджетные средства предоставляются на конкурсной основе (в рамках бюджета развития образования). Для мобилизации средств работодателей и граждан необходимо предоставление кредитов на по-

вышение квалификации и переподготовку, а также развитие системы финансирования ДПО через целевые благотворительные фонды, аккумулирующие средства из различных источников.

Предполагается, что ассигнования из федерального бюджета будут поступать федеральным органам исполнительной власти и затем напрямую распределяться по подведомственным учебным заведениям. При этом количество субсидий и их размеры в каждом конкретном учреждении должны будут ежегодно устанавливаться в соответствии с объемом выделенных средств и количеством заявок на получение субсидий. Должна быть установлена не прямая зависимость объема ассигнований от количества заявок студентов, а обратная: сколько денег дадут, столько и придется поделить. При этом принцип исчисления объема средств для каждого конкретного бюджетополучателя пока неясен.

Кто и каким образом сможет получить субсидии, предложений несколько. Во-первых, только студенты государственных учебных заведений, во-вторых, преимущество при получении субсидии будут иметь студенты из малообеспеченных семей, а также те, кто примет на себя обязательство отработать установленный срок по направлению важнейших для государства секторов экономики и менеджмента. С претендентом на субсидию будет составляться договор о порядке возврата долга.

Положение о субсидиях предусматривает возможность перевода долга на другое лицо (юридическое или физическое). Таким образом, организация, решившая получить специалиста, сможет «выкупить» его, заплатив за него долг по субсидии. В случае же если выпускник согласится отработать не менее трех лет по направлению научно-образовательного комплекса или колледжа, долг по субсидии будет автоматически аннулирован по окончании срока отработки.

Государство должно поддержать структурные и содержательные изменения в дополнительном профессиональном образовании. Приоритетным направлением должно стать развитие высших учебных заведений, осуществляющих дополнительное и послевузовское профессиональное образование, в том числе путем формирования в своей структуре специальных подразделений. Налоговые льготы должны предоставляться только в том случае, когда предприятия оплачивают услуги ДПО, предоставляемые аккредитованными учебными заведениями. Наряду с этим предусматривается поддержка корпоративно-отраслевой системы дополнительной подготовки кадров и обеспечение ее интеграции с научно-образовательными комплексами.

ЛИТЕРАТУРА

1. Резепов, М.Ю. Ресурсный потенциал: понятие, механизм регулирования / М.Ю. Резепов. – Саратов: Науч. кн., 2003. – 40 с.
2. Российский Статистический ежегодник. 2019: Стат.ст./Росстат – М; 2019 – 708с.
3. Российская Биографическая Энциклопедия «Великая Россия», том 31. под. ред. проф. А.И. Мелуа, СПб. Гуманистика, 2018-560с.
4. Сергеев, И.В. Экономика предприятий : уч. пособие ; 2-е изд. / И.В. Сергеев. – М. : Финансы и статистика, 2005. – 304 с.
5. Силкина, Г.Ю. Модели стратегического планирования динамики инновационных процессов / Г.Ю. Силкина. – Нижний Новгород Нижегород. Гос. техн. ун-т, 2000. – 181 с.

Бисько К.Т.
ассистент, Новгородский государственный
университет им Ярослава Мудрого

ПРОЦЕССНАЯ НАЦИОНАЛЬНАЯ ИННОВАЦИОННАЯ СИСТЕМА КАК ЭКОСИСТЕМНАЯ ПРОЦЕССНАЯ ИННОВАЦИЯ

Процессная НИС в качестве основания имеет системную инновацию. Под системной инновацией понимается нами инновация, к которой применен системный подход. Такая инновация рассматривается как сложное системное образование.

В процессной НИС инновация выступает не просто как системная инновация, а как системная процессная инновация.

Системная процессная инновация становится экосистемной в том случае, когда в нее вводится экосистемный механизм. Как было определено нами раньше, экосистемный механизм включает в себя коллаборацию (высшую степень интеграции) и адаптацию.

Интегративные моменты в системной процессной инновации процессной НИС проявляют себя во многих моментах, прежде

всего в цели инновационного экономического развития. Экономическое содержание подобной цели системно само по себе, так как цель выступает как триада и представляет собой создание материального блага, его распределение и экоантрополозацию.

Обратим внимание на технологический блок в модели. Он включает в себя: технопарки, технополисы, бизнес-инкубаторы, инновационно-технологические центры, центры трансфера технологий.

Технопарки, технополисы и индустриальные парки представляют собой современные формы бизнес-моделей, и особые организационно-правовые формы интеграции, в которых субъекты совместно используют ресурсы, инфраструктуру и базу знаний. В таких ИС нет поглощений и слияний, но субъекты свободно взаимодействуют и активно сотрудничают.

Технологический парк (технопарк) - форма территориальной интеграции науки, образования и производства

Все это формы научно-промышленной интеграции.

Так, технопарки и технополисы относят к интегрированным структурам, концептуально объединяющим инфраструктурные решения.

Технопарк — это инфраструктура, исследовательские центры и компании, занимающиеся технологическими инновациями и нацеленные на разработку и коммерциализацию новых технологий и продуктов.

В качестве основной части любого технопарка выступает инкубатор (инновационный, технологический). Именно он выполняет ключевую роль в проведении политики стимулирования процесса учредительства и всесторонней поддержки развития новых фирм. Инкубатор представляет собой максимально эффективную форму организационной поддержки малых предприятий на начальной стадии их развития. Базовой концепцией, положенной в основу определения инкубатора, является создание инструментария для реализации предпринимательства

Технополис, же, более объемлющая структура, включающая ещё и образовательные и исследовательские учреждения и др. компании, нацеленные на создание интегрированных систем и сотрудничество по центров, инновационных компаний, цифровых лабораторий, бизнес-инкубаторов,

акселераторов и других институтов, где они могут обмениваться опытом, создавать совместные проекты и разрабатывать инновационные решения. территориальному признаку.

Индустриальный парк под руководством управляющей компании создает или модернизирует промышленное производство на площадке промышленной инфраструктуры.

Технопарк, концентрирует организации, только в рамках технологических инноваций, а технополис интегрирует компании из разных отраслей экономики, способствующих развитию территории.

Индустриальные парки, имеют отличную от технопарков инфраструктуру и содержание функционирования резидентов. Резиденты технопарков разрабатывают новые виды продуктов, апробируют их и производят мелкосерийно, а резиденты индустриальных парков соответственно и его инфраструктура ориентированы на работу в режиме массовых производств.

Социально-экономическая процессная инновация. К ней мы относим процессную модель, в которой представлены запросы общества (социальная составляющая) и

возможности науки разработать и внедрить такую модель (экономическая составляющая). В соответствии с этой моделью предполагалось, что коммерчески успешные нововведения появляются в результате восприятия запросов потребителей и адекватной реакции на них сферы корпоративных НИОКР. Таким образом, в качестве стартовой позиции инновационного процесса стал рассматриваться рыночный спрос, который задавал направление научным исследованиям, затем повторялась цепочка событий линейного процесса. Таким образом, по своей сути это та же линейно-последовательная модель, но с упором на важность рынка.

Итеративная инкрементальная модель — это методология разработки программного обеспечения или модель процесса разработки программного обеспечения, которая объединяет аспекты итеративной модели и инкрементальной модели.

Итеративная инкрементная модель - это разумный способ проектирования сложных систем. Вместо того, чтобы пытаться разобраться во всем с самого начала, этот подход разбивает проект на более мелкие части. Затем каждая деталь разрабатывается, тестируется и добавляется в систему постепенно. Этот метод

отлично подходит для проектов, где все может измениться или если требования не ясны с самого начала. Она позволяет разработчикам сосредоточиться на том, чтобы каждая часть работала хорошо, прежде чем добавлять новые, что приводит к улучшению системы в целом.

Пространственная процессная инновация. Инновационный процесс в пятой модели Р. Росвелла является не только межфункциональным, но также носит мультиинституциональный, сетевой характер. Одна из попыток визуализации пятого поколения инновационного процесса – его нелинейная модель представлена в работе. Она отражает взаимодействие основных институтов (сама компания, ее поставщики, конкуренты, потребители), результатом которого становится инновация.

ЛИТЕРАТУРА

1. Космачева А. М. Экономические аспекты управленческой деятельности: учебное пособие. - Санкт-Петербург : ИЭО СПбУТУиЭ, 2011. – 229 с.
2. Салимьянова И.Г. Методологические аспекты построения инновационной системы: монография.- СПб.: СПбГИЭУ. – 225 с.
3. Салимьянова И.Г. Методология и методы развития национальной инновационной системы: автореф. ...дисс. док-ра экономических наук: 08.00.05 Экономика и упр. нар. хоз-вом (управление инновациями). – СПб.: СПбГИЭУ, 2011. — 36 с.

Феклистов И.Ф.,
первый вице-президент (академик)
Европейской Академии Естественных Наук,
Академик Российской Академии Естественных Наук,
д.э.н., профессор,
Заслуженный работник высшей школы РФ
научный руководитель НПО «Реинжиниринг»
(г. Санкт-Петербург, Российская Федерация)

ПРОБЛЕМЫ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Исследования показывают, что главная проблема нашей экономики – катастрофический недостаток квалифицированных специалистов среднего звена, представителей, так сказать рабочей интеллигенции.

Образовательная и техническая база современных колледжей – гораздо ниже среднего уровня. Однако практическим занятиям в колледжах сегодня отводятся 70% учебного времени, потому что только так студенты могут освоить навыки и компетенции, которые позволят им с первых дней работы встроиться в производственный процесс. Представляется, что задача поэтому – модернизировать и переоснастить современным оборудованием мастерские и лаборатории, а также создать новые.

Считаем, чтобы возродить, а по сути, создать заново российское среднее специальное образование,

необходимо объединение усилий научно – образовательных производственных комплексов совместно с бизнесом.

Многие промышленные предприятия испытывают трудности с привлечением работы для молодежи, выпускников колледжей и даже вузов. Действительно, почти половина сегодня обучающейся молодежи в колледжах и вузах вынуждена платить за обучение. Мы считаем, что главная роль в решении этой важнейшей проблемы здесь у государства и нужно сделать получение профессии на бесплатной основе за счет федерального бюджета.

Исследования показывают, что качество специалиста рабочего напрямую зависит от качества полученного образования: дошкольного, школьного, среднеспециального, высшего и дополнительного профессионального. Так производительность труда на станках с числовым программным управлением напрямую зависит от уровня образования рабочего.

Уважение к рабочим профессиям, которое выросло в пролетарском государстве, превратилось у молодежи сегодня, зачастую, в презрение к «грязной» работе. Молодежь ищет легких денег. Ребенок видит в навязываемой ему информации в интернете, как отдельные блогеры якобы зарабатывают фантастические деньги. В сознание ребенка вбивается «уверенность», что если пойдешь в блогеры, то можешь стать миллиардером, а если станешь рабочим – станочником, то будешь бедным. Упрощенную привлекательность, как легко можно стать богатым, не работая, показывают постоянно

даже государственные телеканалы. «Как стать миллионером?», «Секрет на миллион», всевозможные лотереи с выигрышем квартиры и тому подобные передачи. При этом телеканалы сегодня не показывают величие человека труда. Если раньше «рабочей элитой» называли токаря, различных станочников, заслуженно прославляли, давали государственные награды со званием Героя труда, то теперь в «элилу» записываются бизнесмены – миллиардеры. В кино были фильмы о героях производства. К сожалению, за последние 30 лет не поставлено современных фильмов, которые бы показывали, как создаются любые элементы нашей материальной цивилизации. Если мастера художественного творчества начнут уделять внимание людям труда, рабочим профессиям, это сможет изменить отношение молодежи к труженикам, создающим материальные ценности. И тогда любой актер, любой блогер поймут, что общество, промышленность и они сами не проживут без рабочего класса.

Считаем, что для привлекательности получения среднего специального образования, необходимо объединение усилий научно-образовательных производственных комплексов по созданию в регионах профессиональных кластеров по приоритетным направлениям: металлургии, машиностроению, атомной промышленности и т.д. Кластеры не только могут готовить квалифицированных специалистов, но и организовывать занятия по повышению квалификации педагогов колледжей и техникумов. Следует отметить, что в новых стандартах обучения акцент смещается на

практическую подготовку. При этом включается большой процент современных образовательных технологий: дополненная реальность, видеоуроки и т.п.

Следует отметить, что современные реалии требуют резкого увеличения подготовки ИТ, и программистов в колледжах и техникумах.

Исследования показывают, что в новом стандарте образования отсутствует программа подготовки токарей-универсалов. Акцент делается на подготовку операторов станков с числовым программным управлением. Однако современных станков в большинстве колледжей и техникумов нет, и чтобы их приобрести, необходимы громадные средства. Кроме этого, много проблем в колледжах с устаревшей материально – технической базой, нехваткой общежитий, дефицитом педагогических кадров. Считаем, что решение этих насущных проблем можно осуществить через участие и взаимодействие бизнеса с научно – образовательными производственными комплексами.

Очень важно закрепить взаимоотношения колледжа с конкретным работодателем (предприятием) и вузом. Так после окончания колледжа при Санкт-Петербургском политехническом университете, выпускник получает профессию, а потом может окончить бакалавриат, причем не за четыре, а за три года, поскольку ряд дисциплин ранее уже освоен. Здесь также предусмотрена профориентационная работа в школах. Начиная с 6 класса, организуются выставки, приходят с предприятия специалисты, выступают перед учащимися. Проводят экскурсии со школьниками в цехах

промышленного предприятия. В результате учащиеся уже к 9 классу лучше ориентируются в профессиях и выбирают их более осознанно.

Интересным направлением в профориентационной работе могут стать всевозможные конкурсы, соревнования среди студентов колледжей, техникумов и старшеклассников школ, которые показывают свое мастерство в высокотехнологичных направлениях – от разработки мобильных игр и создания беспилотников до программирования нейронов и моделирования экзоскелетов. Для научно-образовательного производственного комплекса это своеобразная выставка вакансий, когда предприятие видит способности молодых талантов и может предложить, например, не сразу работу, а стажировку с перспективой трудоустройства.

Большую роль в увлечении детей в этом направлении играет создание центров дополнительного образования школьников в научно-образовательном производственном комплексе. Эти центры развивают интерес и способности к инженерным наукам, они позволяют школьникам получить опыт работы над инженерными задачами. Они объединят школьников, студентов, педагогов, экспертов, партнеров в единое научно – технологичное содружество. В таких центрах могут обучаться с 5 класса по разным направлениям – нанотехнологии, исследования, моделирование физических явлений, нейросети, создание компьютерных игр, 3D-моделирование, робототехника, программирование. Тем самым школьники 5-9 классов

вовлекаются в научно – техническое творчество. В таких центрах дополнительного образования идеи проектов могут разрабатываться или реализовываться ребятами вместе с наставниками, получать экспертную оценку. Именно здесь как раз могут проявиться индивидуальные наклонности и способности. Раскрытию способностей учащихся поможет создание в университетах с участием промышленных предприятий современного высокотехнологического оборудования, комфортных аудиторий и лабораторий, располагающих к творчеству и общению. Конечно же, неоценимую роль сыграют наставники из профессорско – преподавательского состава университета.

Научно-образовательные производственные комплексы, в состав которых (на ассоциированных условиях) входят школы, кроме экскурсий могут в учебных заведениях организовать кружки и секции, где происходит увлечение каким-то делом. Так в г. Пермь уже свыше 20 лет организована выставка – форум, которая помогает молодежи определиться с учебным заведением и будущей профессией. Представители образовательных учреждений, предприятий и власти общаются со школьниками, студентами и их родителями. Мастер-классы, воркшопы, интеллект – игры, эти современные форматы помогают найти общий язык с подрастающим поколением. Краевые власти, в свою очередь, создают условия, чтобы молодежь стремилась получить образование в родном регионе. Здесь для учреждений среднего образования строятся учебные корпуса, мастерские, спортзалы. Для студентов вузов строится

межвузовский кампус. На выставке – форуме принимают активное участие около 50 ведущих промышленных компаний – ассоциированных участников научно – производственных промышленных комплексов. Проводят для молодых людей краш – тесты профессий. Школьники и студенты в буквальном смысле попробовали их и им стало понятно, что им подходит. Очень важно подчеркнуть, что эти предприятия активно вкладываются в развитие образовательных учреждений и включаются в проекты.

В соответствии с региональной целевой программой «Информатизация систем образования» в поселке Волосово Ленинградской области, был учрежден 20 лет назад центр информационных технологий. Сегодня это образовательная организация, в которой учащиеся школ района могут получать самое современное техническое дополнительное образование. Здесь опытные преподаватели могут научить детей новому и интересному о программировании и сайтостроению, журналистике, конструированию и робототехнике, 3D – моделированию, видеомонтажу, также центр в рамках программы «Наставничество» оказывает консультации учителям – предметникам, занимается аттестацией и повышением квалификации педагогов, организацией научно – исследовательской деятельности и конкурсного движения, а также проведению фестивалей.

Исследования показывают, что, к сожалению, массовое и доступное дополнительное образование пока еще на не достаточном уровне, и прежде всего потому,

что дети находятся на внеурочных занятиях, которые занимают все оставшееся время после уроков. Думается, что часть внеурочных занятий можно заменить на участие в кружках и секциях, овладевая каким-либо ремеслом. Считаем, что разговоры обо всем и ни о чем, формируют в подростковом возрасте невольное отторжение от рабочих профессий, сколько ни рассказывай школьникам о «романтике» машиностроения и технического прогресса. Больше произведет впечатление на школьников посещение завода, фабрики, например показ результатов работы программиста, каких чудес можно добиться на металлообрабатывающем станке с числовым программным управлением.

Исследования показывают, что в 2024 году впервые в истории страны выведены на единую цифровую платформу «Работа России» все её колледжи (около 3,2 тыс. учебных заведений). Информация о них теперь доступна во всех регионах страны, как абитуриентам, так и заказчикам обучения. Благодаря этому потенциальные работодатели разместили на платформе в этом году около 13 тысяч предложений на 56 тыс. рабочих мест. Обучить и трудоустроить у себя молодых людей были готовы, в первую очередь, заказчики из Санкт-Петербурга, Кемеровский, Смоленской, Московской и Самарской областей. Чаще всего они предлагают абитуриентам такие направления, как машиностроение, техника и технологии наземного транспорта, электро- и тепло- энергетика и др.

Представляется, что в каждом регионе на основе научно-образовательного производственного комплекса можно создать технологический колледж с помощью бизнес-сообщества без участия бюджетного финансирования. Такие колледжи могут стать современными техническими образовательными центрами, локомотивами технического образования в стране. Они объединят усилия бизнес - сообщества, работодателей крупных корпораций и региональных органов власти.

Кроме этого, в этих технологических колледжах могут обучаться и студенты из стран БРИКС, это позволит организовать мобильность студентов и преподавателей. Наладится международный обмен образовательными технологиями. Это позволит российским студентам проходить практику в высокотехнологичных корпорациях Китая, Индии, Белоруссии, ЮАР.

ЛИТЕРАТУРА

1. Максимцев И.А. Основы наукоемкой экономики (Знания-Креативность-Инновации). Учебник М: Издательство «Креативная экономика», 2010 -456с.
2. Окрепилов В.В. Развитие науки о качестве. Избранные труды. СПб: Издательство Политехнического университета им. Петра Великого, 2014 -869с.
3. Окрепилов В.В. Менеджмент качества. СПб: Наука, 2003 - 992с
4. Российский статистический ежегодник 2023/ Статистический сборник. – М.: Росстат, 2023 – 695 с.

СОДЕРЖАНИЕ

Тыминский В.Г. КАЧЕСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ – ОСНОВА УСПЕШНОГО БУДУЩЕГО СТРАНЫ	3
Феклистов И.Ф. НАУЧНЫЙ ДОКЛАД ОБРАЗОВАНИЕ КАК БАЗОВАЯ ОСНОВА ПОДГОТОВКИ КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ	6
Зайцев Ю.А. РАЗВИТИЕ ИННОВАТИКИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАУЧНО- ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВЕННОГО КОМПЛЕКСА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ	14
Радевская Н.С. ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ФОРМ, МЕТОДОВ И ЭФФЕКТИВНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ОБУЧЕНИЕ В НАУЧНО- ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОИЗВОДСТВЕННОМ КОМПЛЕКСЕ	21
Чен Си ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ	27
Маммадова Айнур Мубариз кызы ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ	32

Данилкина М.Ю. ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ	39
Феклистов И.И. СИСТЕМНАЯ ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ В НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОИЗВОДСТВЕННОМ КОМПЛЕКСЕ	45
Радевский А.В. РОЛЬ НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВЕННОГО КОМПЛЕКСА В КАЧЕСТВЕННОЙ ИНТЕГРАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ	53
Феклистов О.И. ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОИЗВОДСТВЕННОМ КОМПЛЕКСЕ	59
Мирзоев Азер Зульфуглы СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ НАУЧНО – ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВЕННОГО КОМПЛЕКСА	65
Цянь Вэймин (Qian Weiming) СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ ОРГАНИЗАЦИИ НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВЕННОГО КОМПЛЕКСА	72

Зайцев Ф.И.

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ
ОБРАЗОВАНИЯ 78

Бисько К.Т.

СПИРАЛЕВИДНАЯ ЭКОСИСТЕМНАЯ ИННОВАЦИЯ КАК ОСНОВА
СПЕРАЛИВИДНОЙ МОДЕЛИ НАЦИОНАЛЬНОЙ
ИННОВАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ 85

Орт А.И.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО
ПЛАНИРОВАНИЯ 91

Цзюнь Ву (Jun Wu)

ВЗАИМОУВЯЗАННАЯ СИСТЕМА ПЛАНОВЫХ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ В ОРГАНИЗАЦИИ 100

Феклистов И.И.

РОЛЬ ИННОВАЦЕНТРА В ПОВЫШЕНИИ КАЧЕСТВА
НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ И РАЗРАБОТОК 109

Данилкина М.Ю.

ВИДЫ ИННОВАЦИЙ НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
ПРОИЗВОДСТВЕННОГО КОМПЛЕКСА 117

Феклистов О.И.

ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ СИСТЕМНОГО
РАЗВИТИЯ НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
ПРОИЗВОДСТВЕННОГО КОМПЛЕКСА 123

Радевский А.В.

ИННОВАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ
ПОДГОТОВКИ КАДРОВ МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ 128

Мирзоев Азер Зульфуглы

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЯМИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ АССОЦИИРОВАННЫХ
ЧЛЕНОВ НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
ПРОИЗВОДСТВЕННОГО КОМПЛЕКСА 136

Орт А.И.

ОСНОВЫ ИННОВАЦИОННОГО СТРАТЕГИЧЕСКОГО
ПЛАНИРОВАНИЯ 142

Феклистов И.И.

РОЛЬ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО ПОВЫШЕНИЮ
КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ 149

Чен Си

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ
МЕТОДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ВЫПОЛНЯЕМОЙ
ПЕДАГОГАМИ В УЧРЕЖДЕНИИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ 155

Цзюнь Ву (Jun Wu)

РОЛЬ ПЛАНИРОВАНИЯ В ПОВЫШЕНИИ

ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА

164

Зайцев Ю.А.

МЕНЕДЖМЕНТ КАЧЕСТВА НАУЧНО – ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ

КОМПЛЕКСОВ

171

Феклистов И.И.

РАЗВИТИЕ ОТКРЫТОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СИСТЕМЕ Н

АУЧНО -ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВЕННОГО

КОМПЛЕКСА

179

Маммадова Айнур Мубариз кызы

ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

В НАУЧНО – ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОИЗВОДСТВЕННОМ

КОМПЛЕКСЕ

186

Зайцев Ф.И.

ИННОВАЦИОННО-СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТА

КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО

ПРОИЗВОДСТВЕННОГО КОМПЛЕКСА

193

Радевская Н.С.

КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ИНТЕГРАЦИИ

УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ -АССОЦИИРОВАННЫХ ЧЛЕНОВ

НАУЧНО – ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ

КОМПЛЕКСОВ

199

Бисько К.Т.
ПРОЦЕССНАЯ НАЦИОНАЛЬНАЯ ИННОВАЦИОННАЯ
СИСТЕМА КАК ЭКОСИСТЕМНАЯ ПРОЦЕССНАЯ
ИННОВАЦИЯ 207

Феклистов И.Ф.,
ПРОБЛЕМЫ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ
КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ 214

Подписано в печать 05.11.2024 Формат 60*84 Печать –
цифровая
Тираж 200 экз. Объем 27,6 п.л. Бумага офсетная
Отпечатано в ООО «Политехника-Сервис»