А.Л. Дединкин
Директор Витебского филиала Международного университета «МИТСО», к. истор. н., доцент

С.Д. Колесников
Директор Гомельского филиала Международного университета «МИТСО», к.э.н., доцент

Н.В. Немогай
Доцент кафедры правоведения Гомельского филиала Международного университета «МИТСО», к. т. н., доцент

Конкурентоспособность учреждения образования: подсистема научного сопровождения

Рассматривается влияние на конкурентоспособности учреждения высшего образования подсистемы научного сопровождения, которая включает используемые инструменты конкурентоспособной экономики: методологические и методические основы, а также научные законы, подходы, принципы и методы управления конкурентоспособностью, адаптированные к современным условиям.

Ключевые слова: конкурентоспособность, образование, учреждение, системный подход, научное сопровождение, управление.

Как отмечалось в [1], на конкурентоспособность учреждения высшего образования (с позиции системного подхода предполагающего создание системы конкурентоспособности УВО т.е. СКспУВО) существенное влияние оказывает подсистема научного сопровождения (ПНС), позволяющая получить соответствующие знания и научные основы в анализируемой деятельности. Целью данной работы является рассмотрение сущности ПНС, является одной из важнейших во внутреннем содержании (черном ящике) СКсп УВО, включающей используемые инструменты конкурентоспособной экономики: методологические и методические основы, а также научные законы, подходы, принципы и методы управления конкурентоспособностью, адаптированные к современным требованиям [2].

1. Методологические и методические основы. Преимущественное внимание при рассмотрении указанных основ уделим сущности концепции «конкуренция – конкурентоспособность», а также понятиям «конкуренция» и «конкурентоспособность». Конкуренция – ключевое понятие в концепции «конкуренция – конкурентоспособность». Она выражает сущность рыночных отношений, является стимулом роста и развития всей рыночной среды. С позиции рыночной структуры конкуренция определяется условиями, при которых анализируемый субъект (в нашем случае УВО) принимает определённые «правила игры», то есть конкуренция может существовать только в условиях конкурентного рынка, противоположного монопольной структуре. С другой стороны, конкуренция может быть определена как произ-

водное от слова «конкурировать» (соревноваться), как поведение объектов-соперников на рынке. Основы конкуренции были рассмотрены в работах [3-5]. Отметим, что до сих пор среди учёных отсутствует единое определение понятия «конкуренция». По нашему мнению, определение конкуренции, данное Р. А. Фатхутдиновым, наиболее полное и может быть использовано применительно к рассматриваемому объекту (УВО): конкуренция – процесс управления объектом своими конкурентными преимуществами для одержания победы или достижения других целей в борьбе с конкурентами за удовлетворение объективных или субъективных потребностей в рамках законодательства или в естественных условиях [8].

Сущность понятия «Конкурентоспособность». Термин «конкурентоспособность» вошёл в экономический оборот сравнительно недавно с появлением понятия конкурентоспособная экономика [3-5]. Структура конкурентоспособной экономики (в том числе применительно к УВО) состоит из следующих взаимосвязанных компонентов: условие; инструменты; задачи; цель. Условием является повышение качества образования, а целью – повышение конкурентоспособности объекта. Инструментами служат: экономические законы, законы организации; научные подходы, принципы и методы. Поставленные задачи предусматривают повышение качества процессов: производственных, информационных, финансовых, маркетинго-логистических, инновационных и других. Конкурентоспособность определяет способность объекта выдерживать конкуренцию в сравнении с аналогичными объектами на данном рынке и определяется по отношению к конкретному рынку или к конкретной группе потребителей. Основные элементы концепции «конкуренция – конкурентоспособность» для УВО целесообразно рассматривать во времени (по горизонтали) дифференцированно. В частности, конкуренцию целесообразно понимать как стратегическую (на входе УВО, в нормативах), потенциальную (на выходе, материализованную), а также реализованную (в достигнутых целях и результатах). Нормативы устанавливаются по всем факторам конкурентоспособности анализируемого объекта. После установления нормативов конкурентоспособности на входе также разрабатываются стратегии конкуренции. Последние реализуются в различных технологиях и процессах от входа до выхода с использованием уже рыночной конкуренции.

Понятие «конкурентоспособность» соответствует требованиям системного и комплексного подходов и рассматривается как состояние (в статике) или способность (в динамике) субъекта со своими объектами быть лидером, успешно конкурировать со своими конкурентами на конкретном рынке в конкретное время по достижению одной и той же цели.

2. Основные экономические законы и законы организации. Повысить эффективность использования ресурсов, необходимых в первую очередь для финансирования мероприятий по повышению конкурентоспособности УВО, можно путем рационального использования таких инструментов как экономические законы за счёт (рисунок 1):

– постоянного увеличения числа видов (наименований, разновидностей) и изменение структуры (в пользу качества) потребительских услуг (закон возвышения потребности);

– того, что со снижением цены услуги спрос на неё повышается а с повышением цены, напротив снижается (закон спроса);

– того, что если цена на услугу повышается (под действием рыночных механизмов) то на рынок будет поступать больше;

– услуг данного наименования, а если цены будут снижаться, то предложение будет сокращаться (закон предложения);

– учета рыночного равновесия (закон зависимости между спросом и предложением);

– учета соотношения между накоплением и потреблением в стране (закон возрастания дополнительных затрат).

– того, что на получение каждой последующей единицы эффективности требуется больше единиц затрат, чем на получение предыдущей единицы эффективности; взаимосвязи затрат в сферах производства и потребления (закон убывающей доходной);

– увеличения масштаба производства услуги, что ведёт к снижению себестоимости (эффект масштаба);

– существования точки насыщения, когда при увеличении выпуска себестоимость (трудоёмкость) услуги не снижается; совокупных затрат прошлого, живого и будущего труда на единицу полезного эффекта услуги (закон экономии время);

– наличия определённым образом установленных взаимосвязей, обеспечивающих порядок (упорядоченную информацию) и организованность (закон упорядочивания).

Рисунок 1. Основные экономические законы, применительно к УВО

– объективного процесса «вымывания» с рынка некачественных видов услуги, повышения качества услуги и снижения её цены (закон конкурентоспособности);

Значительное место в конкурентоспособной экономике занимают законы организации (рисунок 2), которые обеспечивают рационализацию структур и процессов, так как предполагают:

– согласованность целей УВО, которые должны быть направлены на поддержание основной цели более общего характера композиции (закон композиции);

– определённость соотношения между частями целого, а также их соразмерность, соответствие или зависимость (закон пропорциональности);

– учёт того, что структурная устойчивость целого определяется наименьшей его частичной устойчивостью (закон наименьших);

– учёт того, что каждая система проходит все стадии жизненного цикла – от зарождения до разрушения (закон онтогенеза);

– учёт того, что при определённых условиях сумма свойств системы больше (не равна) суммы свойств её компонентов (закон синергии);

– учёт того, что главным связующим элементом системы является упорядоченная информация (упорядоченности);

– рассмотрение в диалектическом единстве процессов структуризации, детализации, разделения, специализации (то есть анализа) с обратными процессами соединения, укрупнения, универсализации (то есть синтеза) (закон единства анализа и синтеза);

– рассмотрение в диалектическом единстве процессов структуризации, детализации, разделения, специализации (то есть анализа) с обратными процессами соединения, укрупнения, универсализации (то есть синтеза) (закон единства анализа и синтеза);

– существование необратимого, направленного, закономерного и объективного (но с участием человека) изменения материи и сознания (закон развития);

– учёт того, что любая система стремится сохранить себя как целостное образование и экономически расходовать свой ресурс (закон самосохранения).

3. Научные подходы к управлению конкурентоспособностью. При управлении конкурентоспособностью УВО целесообразно применение научных подходов, которые, дополняют (не дублируя) друг друга за счёт:

– методологии исследования объектов как систем (системный);

Рисунок 2. Законы организации, применительно к УВО

–рассмотрения потребности как совокупности функций, которые нужно выполнить для её удовлетворения (функциональный);

–рассмотрения предприятия его ресурсов и деятельности как процесс (процессный);

– реализации непрерывно взаимосвязанных между собой функционального и процессного подходов, составляющих единую матрицу(функционально-процессный);

–использования и анализа принципов диалектической и формальной логики (логический);

–ориентации на постоянное возобновление производства продукции, активизацию инновационной деятельности (инновационный);

–учёта технических, экологических, экономических, организационных, социальных, психологических и других аспектов управления в их взаимосвязи (комплексный);

–мысленного размещения точки обзора над глобальной системой ли уровнем где находится анализируемый объект (глобальный) и др.

Остальные подходы рассмотрены подробно в [3,5].

4. Научные принципы управлению конкурентоспособностью. Важное место в конкурентоспособной экономике, применительно к УВО, занимают научные принципы управления:

–правовой регламентации управления на всех уровнях иерархии;

–социальной инновационной ориентации развития экономики страны;

–научной обоснованности систем управления;

–ранжирования объектов управления по их важности;

–единства теории и практики управления;

–сохранения и развития конкурентных преимуществ объекта управления;

–воспроизводства системы жизнеобеспечения эко-номики страны путём сохранения экосистемы, применения ресурсосберегающего воспроизводства всех компонентов;

–обеспечения организованности и рационального сочетания управленческих процессов;

–воспроизводства системы жизнеобеспечения эко-номики страны путём сохранения экосистемы, применения ресурсосберегающего воспроизводства всех компонентов;

– обеспечения сопоставимости вариантов управленческих решений при их выборе по следующим факторам (времени, качества, масштаба, уровня освоенности, инфляции, рис-

ка и неопределённости, методу получения информации, условиям применения).

Остальные принципы рассмотрены в [3,5].

5. Методы анализа, прогнозирования, планирования, организации процессов,управления. Методы анализа, прогнозирования, планирования, организации процессов, управления персоналом, рассмотрены в [3, 5]. Ниже более подробно рассмотрим необходимость и целесообразность использования в ПНС разработок Э.Деминга, касающихся модели PDCA и методологии (теории) качественного менеджмента [8, 9]. В современных рыночных условиях СКсп УВО призвана реализовать гуманистический подход к менеджменту, путем объединения целей владельцев бизнеса, топ- менеджеров, а также простых управленцев и сотрудников. Для этого в ней целесообразно использовать пересмотренные с учетом нынешнего времени разработки Э.Деминга: модель PDCA, а также методология (теория) качественного менеджмента из 14 принципов. Суть подходов Э.Деминга в том, что при осуществлении любых управленческих действий должна ис-пользоваться модель (цикл) PDCA (Plan-Do-Check-Act), составные элементы которой: 1) Plan (планирование) – составление плана внедрения некой идеи, касающейся совершенствования; 2) Do (осуществление, организация) – проверка идеи, эксперимент; 3) Check (проверка, контроль) – оценка и измерение результатов;4)Act(действие по усовершенствованию) – принятие решения по внедрению успешных результатов на основе извлечения уроков из ошибок. Практическая реализация рассмотренной модели PDCA основывается на всеобъемлющем использовании теории качественного менеджмента Э.Деминга, состоящей из 14 постулатов (принципов), основанных на философии нравственности [8, 9].

Исследования осуществлялись с использованием методических рекомендаций [7] и предполагали: анализ проблематики; опросы и интервью с руко-водителями и исполнителями; анализ результатов. Последний осуществлялся по данным письменного и он-лайн анкетирования топ-менеджеров УВО (ректоры, директоры, проректоры, заместители директоров, заведующие кафедрами, начальники отделов, подразделений и т.д.). Анализируемая вы¬борка составила 16 крупнейших УВО, Гомельской Витебской и Минской областей Республики Беларусь, сертифицировавших свои системы качественного менеджмента (СМК) на соответствие международных стандартов. Преимущественное внимание уделялось степени использования в УВО постулатов (принципов) Э. Деминга (ПД) и существующая учебная практика (УП).

ПД-1. Добивайтесь постоянства цели и непрерывного стремления к совершенствованию. УП-1. Реализация принципа означает необходимость разработки и выполнения миссии, целей и задач перспективного развития УВО.

ПД-2.Примите новую философию на всех уровнях управления. УП-2. Большинство руководителей и топ-менеджеров анализируемых УВО осознают, что в современных условиях принятие новой (адекватной современным экономическим веяниям) философии, это не просто несколько руководящих правил или методик, которые можно совместить с теми, которые уже давно используются

ПД-3. Исключить зависимость от массовых проверок. УП-3. Важно правильно понять этот принцип и должным образом применить его в УВО. Исключить необходимость в массовом контроле, сделав качество неотъемлемым свойством услуги, «встроив» качество в конечный результат - совершенствовать процессы производства услуг. Контроль качества образовательных и научных услуг, организованный «по принципу ОТК» следует трансформировать в постоянный процесс внутреннего мониторинга с использованием аудита, самооценки подразделений, ППС и обучающихся.

ПД-4. Соблюдайте осторожность при дешевых закупках. УП-4. Практически все респонденты отмечают, что этот пункт не может рассматриваться отдельно от предыдущего. Нельзя формировать персонал и инфраструктуру УВО на дешевых ресурсах, т.к. экономия на них неминуемо обернется дополнительными затратами на исправление дефектов.

ПД-5. Постоянное улучшение каждого процесса и совершенствование систем. УП-5. Значительное число руководителей анализируемых УВО считают, что следует создать управляемую систему постоянного улучшения всех процессов, увязав их между собой и функциями владельцев-процессов (проректоров, заместителей директоров). Кардинальное повышение качества и эффективности совместной учебно-научной деятельности ППС и обучающихся достигается только за счет не-

прерывного улучшения основных процессов УВО.

ПД-6. Введите систему подготовки кадров. УП-6. Ряд анализируемых УВО стремятся уделять этому большое внимание. Основная трудность при этом заключается в том, что качественному менеджменту вначале обучают руководство УВО - консультанты со стороны, а затем весь персонал обучается непосредственными руководителями по месту работы. Обучение не только управленческим, но и педагогическим инновациям должно быть массовым, опережающим и систематическим (в течении всей жизни), т.к. качество и конкурентоспособность ВУЗа - плод реализации новых знаний и компетенций всего коллектива.

ПД-7. Учредите лидерство и обучайте исполнителей лидерским навыкам по эффективному руководству. УП-7.. Практически все респонденты отмечают, что принцип ориентирует руководителей различных уровней трансформироваться в лидеры, т.к. они не контролеры и надзиратели, а обязаны систематически улучшать качество основных процессов УВО и безвозмездно передавать подопечным созидательный опыт и знания через наставничество. Указанное – фундамент комплексной мотивации к командной и свободной деятельности всего персонала, движущий механизм освоения новой философии менеджмента.

ПД-8. Устраняйте атмосферу страха. УП-8. В отечественных УВО менеджеры осознают, что на основе этого постулата более целесообразно осуществлять управление на основе уважения, доверия, сотрудничества, свободы дискуссий и делегирования полномочий, раскрепощающих людей. Следует отказаться от администрирования менеджмента обучающихся и ППС, от использования обязательного наказания виновных, а управленческий процесс осуществлять на мотивационных подходах

ПД-9. Разрушайте барьеры между подразделениями. УП-9. В отечественных УВО в интересах общего дела стремятся добиться использования кафедрами эффекта менеджмента духовного сотрудничества. обеспечивающего единую командную работу, а также инновационные методы достижения цели и задач.

ПД-10. Отказ от лозунгов и производственных заданий для исполнителей. УП-10. Большинство респондентов отмечают, что “навязывание” сверху вызывают отрицательные эмоции исполнителей (заведующих кафедрами, ППС), т.к. низкое качество образовательных и научных услуг почти на 90% зависит от системы управления. Поэтому руководству УВО целесообразно отработать четкий алгоритм будущих действий, систему мотивации и вовлеченности всех (ППС и обучающихся) в инновационные методы качественного менеджмента, т.е. создать процессы управления СКсп УВО, а только затем требовать их выполнения.

ПД-11. Отказ от произвольно установленных количественных норм (квот). ОП-11. Респондентами отмечается ,что управление по количественным показателям, если их выполнение не зависит от исполнителей, а нормы завышены – подавляет инициативу людей. Поэтому руководству УВО следует отказаться от управления на основе « квот», процессы, согласовывать их с исполнителями и четко формулировать измеряемые цели.

ПД-12. Дайте возможность работникам гордиться своим трудом (мастерством). УП-12. Ректорат (директорат) должен стремиться к формированию у сотрудников и обучающихся гордость к вузовскому содружеству, создавать инновационные предпосылки для совместной учебной и научно-исследовательской деятельности ППС и обучающихся.

ПД-13. Поощрение образования и обучения. УП-13. Указанный принцип является продолжением 6-го постулата, но в данном случае цель значительно шире. Целесообразно создать «самообучающееся» УВО, формировать у сотрудников атмосферу стремления к регулярному использованию педагогических и управленческих инноваций.

ПД-14.Преобразования - дело каждого. ОП-14. Существующий учебный и научно-исследовательский опыт УВО свидетельствует, что эффект преобразований возникает когда обеспечиваться реализация триады в виде веры, понимания и действий высшего руководства, Качество начинается не с ППС кафедр, а с верхнего этажа управления. Ректор (директор) должен ответственен перед потребителями за создание и непрерывное улучшение качества процессов и всей СКсп УВО, не перепоручать их ППС, олицетворять позитивные изменения в коллективе на личном примере.

Проведенный анализ показал, что принципы Деминга являются универсальными философскими императивами СКсп УВО, однако не могут управленческими “догмами” на все

практические случаи. Их следует использовать на практике после тщательного осмысления и адаптации применительно к специфике менеджмента отечественных УВО. При этом, главная цель состоит не в принятии одновременно всех анализируемых принципов, а в последовательном формировании новой внутривузовской культуры, обеспечивающей непрерывный процесс совершенствования менеджмента СКсп УВО на основе оптимально совместимости с принципами Деминга.

Подсистема научного сопровождения (ПНС) является одной из важнейших во внутреннем содержании (черном ящике) системы конкурентоспособности УВО (СКсп УВО). ПНС позволяет получить соответствующие знания и научные основы концепции «конкуренция – конкурентоспособность», системного мышления в области теории, методики и практики повышения конкурентоспособности персонала, подготовленных специалистов (услуг) и УВО. Она дает знания сущности понятий «конкуренция» и «конкурентоспособность», механизмов действий и взаимосвязей экономических законов, законов организации, научных подходов, принципов, методов анализа, прогнозирования, планирования и управления. В частности, понятие «конкуренция» понимается как процесс мониторинга и управления УВО своими конкурентными преимуществами на конкретной территории (рынке) для одержания победы или достижения других целей в борьбе с конкурентами за удовлетворение объективных или субъективных потребностей в рамках законодательства. Понятие «конкурентоспособность» характеризуется как состояние и (или) способность УВО быть лидером, успешно конкурировать со своими конкурентами на конкретном рынке в конкретное время по достижению одной и той же цели.

Основные элементы концепции «конкуренция – конкурентоспособность» для УВО целесообразно рассматривать во времени (по горизонтали) дифференцированно. Конкуренцию целесообразно понимать как стратегическую (на входе УВО, в нормативах), потенциальную (на выходе, материализованную), а также реализованную (в достигнутых целях и результатах.

В современных рыночных условиях СКсп УВО призвана реализовать гуманистический подход к менеджменту, путем использования пересмотренных с учетом нынешнего времени разработок Э.Деминга: модели PDCA, а также методологию (теорию) качественного менеджмента из 14 принципов.

Библиографический список:

1. Колесников, С.Д. Конкурентоспособность учреждения образования: системный подход / С.Д. Колесников, А.Л. Дединкин, Н.В. Немогай // На пути к гражданскому обществу. – 2018. – № 3. – С. 10 – 17.
2. Шимов, В.Н. Перспективы развития высшей школы Беларуси: поиск ответов на новые вызовы / В.Н.Шимов, Л.М.Крюков // Бел. эконом. журнал. – 2015. – №3. – С. 79 – 103.
3. Немогай, Н.В. Конкурентоспособность предприятия: учеб. пособие / Н. В. Немогай, В. В Бонцевич. – Минск : ИВЦ Минфина, 2013. – 464 с.
4. Решетько, В.С. Комплексное исследовательское сквозное задание – средство подготовки конкурентоспособных специалистов / В.С. Решетько, Н.В. Немогай // Выш. школа. – 2014. – №6. – С. 29 – 33.
5. Фатхутдинов, Р.А. Управление конкурентоспособностью организации : учебник / Р. А. Фатхутдинов. – 3-е изд. – М. : Маркет ДС, 2008. – 432 с.
6. Головачёв А.С. Конкурентоспособность организации: учеб. пособие / А.С. Головачёв. – Минск : Выш.шк., 2012. – 319 с.
7. Ровба, Е.А. Оценка качества образования: кто, как, когда и для кого может и должен его оценивать / Е.А. Ровба [и др.] // Выш. школа. – 2012. – №2. – С. 12 – 16.
8. Деминг, Э. Выход из кризиса / Э.Деминг. – Тверь: Альба, 1994. – 284 с.
9. Нив, Г.Р. Пространство доктора Деминга / Г.Р.Нив – Альпина Бизнес Букс, 2005. – 376 с.

©Дединкин А.Л., Колесников С.Д, Немогай Н.В., 2019