А.Л. Дединкин
Директор Витебского филиала Международного университета «МИТСО», кандидат исторических наук, доцент

С.Д. Колесников
Директор Гомельского филиала Международного университета «МИТСО», кандидат экономических наук, доцент

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

Конкурентоспособность учреждения образования: целевая подсистема

В статье рассматривается влияние на конкурентоспособность учреждения высшего образования (УВО) целевой подсистемы, которая включает целеполагание и стратегические цели, направленные на совершенствование высшего образования и обеспечение конкурентоспособности специалиста и УВО, адаптированные к современным условиям.

Ключевые слова: целеполагание, стратегические цели, конкурентоспособность специалиста, конкурентоспособность УВО, человеческий капитал, конкурентный потенциал, организационно-технический уровень, уровень менеджмента.

Как отмечалось в [1], на конкурентоспособность учреждения высшего образования (УВО) с позиции системного подхода (предполагающего создание системы конкурентоспособности УВО т.е. СКспУВО) существенное влияние оказывает целевая подсистема (ЦеПо).

Целевая подсистема призвана учитывать в своей деятельности основные тенденции современного образовательного процесса:

– взаимосвязь реформы в высшей школе и стратегии устойчивого социально-экономического развития экономики до 2030 года (НСУР-2030);

– активизацию цели УВО в области повышения их конкурентоспособности и повышения темпов роста инвестиций и инновационно-инвестиционной деятельности;

– повышение уровня адаптации УВО к рыночным условиям и конкуренции на рынке современных образовательных услуг, с учетом появления степеней бакалавра, магистра и др.;

– устранение дисбаланса между подготовкой специалистов и перспективной их потребностью, перепроизводством одних специальностей и дефицитом других;

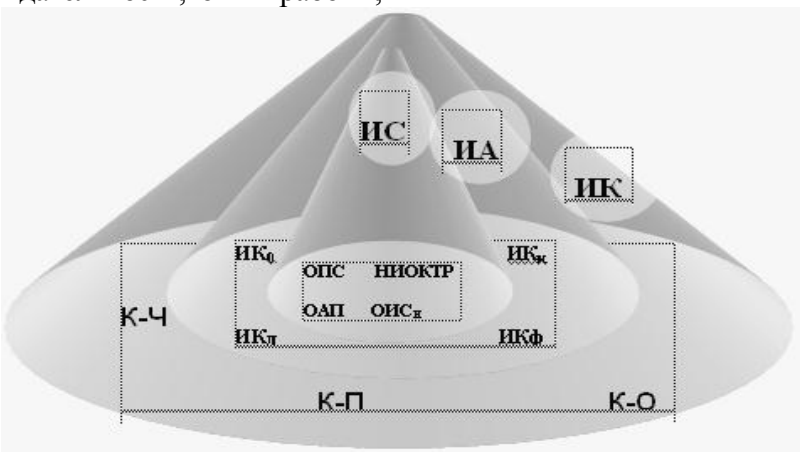
– повышение уровня мотивации и стимулирования труда профессорско-преподавательского состава.

Поэтому основной продукт целевой подсистемы – целеполагание и стратегические цели, направленные на совершенствование высшего образования, а также обеспе-

чение конкурентоспособности специалиста и УВО [2-4].

1. Целеполагание и стратегические цели, направленные на совершенствование высшего образования.

Основное назначение целевой подсистемы СКспУВО – подготовка специалистов с высоким уровнем человеческого капитала. Человеческий капитал в самом широком смысле представляет собой совокупность навыков, воплощенных в человеке: образование, интеллект, харизма, созидательность, опыт работы, предпринимательская энергия и даже способность, например, быстро бросать (бить) мяч [5]. Это то, с чем бы человек остался, если бы кто-то лишил его всех материальных активов (работы, денег, дома, собственности) и выбросил бы на улицу в одной одежде. На рисунке 1 показано место человеческого капитала (К-Ч) в инкорпорированной взаимосвязи интеллектуального капитала (ИК), интеллектуальных активов (ИА) и интеллектуальной собственности (ИС) [3].



ИК = (К-Ч)+ (К-О)+ (К-П); ИА=(ИКи)+ (ИКд)+ (ИКф)+ (ИКо);
ИС=(ОПС)+ (НИОКТР)+ (ОАП)+ (ОИСн)

Рисунок 1 – Место человеческого капитала (К-Ч) в инкорпорированной взаимосвязи понятий «интеллектуальный капитал», « интеллектуальные активы», «интеллектуальная собственность».

Человеческий капитал (К-Ч) в сочетании с организационным капиталом (К-О) и потребительским (клиентским) капиталом (К-П) образует интеллектуальный капитал. Поэтому ИК включает в себя сумму навыков сотрудников, позволяющих создавать богатства и формирующих его конкурентное преимущество: процессы, идеи, разработки, проекты, изобретения, используемые технологии. В свою очередь, ИА – это ИК, который идентифицирован (ИКи), документирован (ИКд), зафиксирован (ИКф), а также доступен для пользования и ознакомления (ИКо) внутри учреждения. Отметим, что ИС – это защищённые законом ИА в виде объектов интеллектуальной собственности (ОИС): объектов промышленной собственности (ОПС), научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ (НИОКТР), объектов авторских прав (ОАП) в научно-производственной и гуманитарной сферах и нетрадиционных ОИС (ОИСн).

ОИС классифицируются как объекты промышленной собственности; неохраняемые патентами результаты НИОКТР; объекты авторских прав в научно-производственной и гуманитарной сферах; нетрадиционные ОИС (ОИСн). К самой массовой группе ОИС – объектам промышленной собственности относятся: изобретения, полезные модели, промышленные образцы, товарные знаки и знаки обслуживания, наименования мест происхождения товаров, меры пресечения недобросовестной конкуренции. В состав ОПС может входить достаточно изученный объект «доменное имя».

В состав нетрадиционных ОИС (ОИСн) входят: научные открытия, селекционные достижения, топологии интегральных микросхем, а также вводимый новый объект – рационализаторские предложения. В неохраняемые патентами результаты НИОКТР включают: ноу-хау, отчёты НИОКТР, а также введённые новые объекты – инжиниринг

и техническая документация, результаты лабораторных исследований. Объекты авторских прав в научно-технической и производственной сферах (НТПС) представляют программы ЭВМ, базы данных. Объекты авторских прав в гуманитарной сфере содержат смежные права и состоят из литературных, музыкальных произведений и произведений искусств, кинофильмов, исполнительской деятельности.

Изложенное выше указывает на особую значимость человеческого капитала в будущей деятельности специалиста. При этом, чем более уникальным сочетанием навыков и знаний (образованием) обладает какой-то человек, тем большее вознаграждение получит обладатель этого сочетания навыков и знаний. Цена определенного навыка не имеет внутренней связи с его социальной ценностью и обусловлена только его редкостью. В современных условиях (применительно к передовым странам) богаты или, по крайней мере, живут в достатке в первую очередь, программисты, хирурги, инженеры, специализирующиеся на ядерной энергетике, писатели, бухгалтеры, банкиры. Нельзя исключать, что эти люди обладают природными талантами, но чаще они обретают свои навыки благодаря специализированной подготовке и образованию. Человеческий капитал – это своеобразный экономический паспорт, оформленный в виде диплома, он не только позволяет специалистам зарабатывать себе на жизнь, но может позволить им сменить место жизни, ведь право на иммиграцию обусловлено преимущественно навыками и образованием. Бедность также традиционно рассматривается как результат нехватки человеческого капитала. Ведь большинство людей бедны потому, что не могут найти себе хорошую работу. Но неспособность или невозможность найти хорошую работу – симптом проблемы, а не ее суть. Суть проблемы – отсутствие навыков, или человеческого капитала. Человеческий капитал – понятие, которое описывает нечто большее, чем способность зарабатывать больше денег. Человеческий капитал делает людей лучшими родителями, более информированными избирателями, более тонкими ценителями искусства и культуры, он повышает способность человека наслаждаться плодами жизни. Человеческий капитал может сделать людей более здоровыми, поскольку они лучше питаются и больше занимаются физическими упражнениями. Хорошее здоровье – важнейший компонент человеческого капитала. Высокий уровень развития человеческого капитала порождает положительную тенденцию: хорошо образованные родители делают крупные инвестиции в человеческий капитал своих детей, вероятнее всего будут усаживать своих детей в специальные детские сиденья в автомобилях, учить их различать цвета и буквы до школы. Главное, что необходимо отметить, совокупный человеческий капитал – все, что люди знают и умеют как нация, – определяет степень благополучия общества. «Запасы» образования, профессиональной подготовки, навыков и даже здоровья населения составляют около 75 % богатства любой современной экономики. Не драгоценности, здания, нефть или другие полезные ископаемые, а то, что население носит в своих головах. На самом деле современную экономику можно было называть «экономикой человеческого капитала», ибо она в сущности такова. Хотя все формы капитала – физический капитал, воплощенный, например, в оборудовании и заводах, финансовый капитал и человеческий капитал – важны, человеческий капитал –самый важный. В современной экономике человеческий капитал гораздо более важная форма капитала, участвующего в создании богатства и роста. Определяющее значение человеческого капитала связано с тем, что данная категория неразрывно связана с одним из важнейших понятий экономики – производительностью. Производительность – это эффективность, с которой люди превращают факторы, вводимые в производство, в готовую продукцию. Другими словами, насколько успешно люди производят вещи. Чем производительнее люди трудятся, тем богаче становится общество. Чем больше трудящиеся производят за 24 часа (сутки), тем больше в результате потребляется. В современной экономике на производительность сильнее всего влияют технологии, специализация и навыки, и все эти факторы являются функциями человеческого капитала. Уровень развития человеческого капитала имеет глубочайшие последствия для государственной политики. Человеческий капитал генерирует

возможности: он делает людей богаче и здоровее; он дает им большую полноту человеческого бытия; он позволяет им жить лучше, работая меньше. Спрос на все более высокие уровни человеческого капитала повсеместно будет возрастать. Страны, которые правильно воспринимают данную тенденцию, компании, понимающие, как мобилизовать и применить этот человеческий капитал, а также учебные заведения, которые создают этот человеческий капитал, будут всегда на передовых позициях в наше время [5].

Изложенное выше убедительно свидетельствует, что в условиях глобализации мировой экономики, ужесточения конкуренции на мировых рынках и построения информационно-инновационного типа развития, важнейшим ресурсом нашей страны становится индивид с высоким уровнем человеческого капитала. В первую очередь востребован профессионал, обладающий необходимым творческим потенциалом, т.е. умениями, навыками, способностями к разработке новых идей и инноваций, к эффективной их реализации. Поэтому основным приоритетом в социально-экономическом развитии нашей страны выступает совершенствование системы развития индивида с высоким уровнем человеческого капитала, прежде всего, за счет качественного преобразования всей системы образования и в особенности – высшего образования. Изменение базовых парадигм восприятия мира, связанных с глобализацией мировой экономики, привело к необходимости формирования концепции знаний, которая обеспечивает конкурентоспособность подготовки специалистов с высоким уровнем человеческого капитала для инновационной экономики.

Анализ требований современности и содержания формирования инновационного типа экономики приводит к необходимости организации многоцелевого образования, обеспечивающего социальную функцию, подготовку кадров для экономики будущего, подготовку профессиональных конкурентоспособных кадров, подготовку профессиональных элит для инновационной деятельности, основой которой выступают знания, интеллектуальные ресурсы, качественно новый организационно–технологический уровень экономики, наукоемкие и информационные технологии [2,6,7].

В этой связи, первая цель многоцелевого образования – социализация, формирование современной личности с высоким уровнем человеческого капитала. Эта цель является перманентной для всех уровней образования. Вторая цель – формирование необходимых квалификаций, прежде всего для экономики будущего. При этом нельзя полагаться на существующее мнение о том, что рынок сегодня расставит всех по своим местам. Это глубочайшее заблуждение. Так как рынок решает сиюминутные проблемы труда. Он не в состоянии регулировать перспективную подготовку кадров. Эта функция является стратегической, а поэтому – государственной. Она включает государственное регулирование подготовки кадров, исходя из перспективной потребности экономики инновационного типа в квалифицированных кадрах всех уровней образования. Качественные и количественные параметры подготовки кадров должны быть опережающими и ориентироваться на перспективу, а не на требования сегодняшнего рынка труда. Третья цель специального образования– обеспечение подготовки квалифицированных кадров и, прежде всего, специалистов для производственной деятельности. Главным приоритетом государственной политики в социально–трудовой сфере является формирование благоприятных условий для повышения конкурентоспособности подготавливаемых кадров. Из экономических соображений масштабы подготовки кадров должны обеспечивать дополнительную потребность в работниках экономики. В условиях перепроизводства кадров многих специальностей (когда численность работающих в экономике Республики Беларусь, имеющих дипломы высшего и среднего специального образования, в 1,3-1,5 раза превышает число должностей для руководителей и специалистов) встает проблема нового понятия дополнительной потребности в специалистах. Эта проблема может быть разрешена путем активизации инновационно-инвестиционной деятельности, так как такой вид деятельности изменяет структуру содержания труда, увеличивает долю творческого труда и потребностей в кадрах специалистов. Четвертая

цель специального образования – отбор и формирование профессиональных элит. В этой связи цель высшего образования трансформируется в подготовку конкурентоспособных специалистов для инновационной экономики [7].

2. Конкурентоспособность специалиста

Конкурентоспособность специалиста – это относительная и обобщенная его характеристика по перечню конкурентных преимуществ в сравнении со специалистом – конкурентом одной и той же специальности, что в конечном итоге определяется степенью удовлетворения потребности субъекта хозяйствования в специалисте с учетом его заработной платы[7]. Это предполагает формирование у будущего специалиста комплекса качеств, обеспечивающих высокий уровень человеческого капитала. Отметим, что качество – философская категория [4]. В теории встречается немало мнений о сущности категории «качество». Всё зависит от принятой точки отсчёта. Поэтому, применительно к рассматриваемому аспекту, большинство отечественных исследователей понимают под «качеством» совокупность свойств и характеристик специалиста, уровень которых формируется УВО в целях удовлетворения насущных или перспективных потребностей [4].

Указанная совокупность позволяют данному специалисту ему с учетом собственных характеристик (возможностей) и потребностей экономики эффективно конкурировать с другими специалистами при приеме на работу и реализовать свой человеческий капитал на производстве. Конкурентоспособность специалиста в большинстве случаев определяется совокупностью социально-организационных, технических, экономических и управленческих аспектов человеческого капитала. Социально-организационный аспект отражает социальные характеристики и коммуникативные навыки специалиста. Технический аспект связан со способностью освоения конкурентной профессии, специальности и специализации (объем освоенной программы в часах и по дисциплинам, уровень и соответствие подготовки стандарту, получаемый документ об образовании). Экономические и управленческие – со способностью принимать участие в управленческой деятельности, повышать эффективность труда команд и групп, принимать ответственные решения.

Уровень конкурентоспособности специалиста зависит от аспекта человеческого капитала, связанного со степенью соответствия его личностных качеств, профессиональных знаний и навыков объективным требованиям профессиональной деятельности и социально-экономическим условиям. Интегральная характеристика человеческого капитала конкурентоспособной личности определяется компонентами, которые включают акмеологическую направленность, компетентность и конкурентоопределяющие личностные качества [7]. Акмеологическая направленность человеческого капитала – качественная характеристика общей направленности личности, ориентирующая человека на прогрессивное развитие (в том числе профессиональное), максимальную творческую самореализацию в профессиональной сфере и в жизнедеятельности в целом. Данное личностное качество детерминирует и актуализирует творческую активность человека, «нацеливает» ее на самосовершенствование, самореализацию личности, на достижение вершин в творческой деятельности. Содержательную сторону акмеологической направленности личности придает профессиональная направленность, связывающая устремления, интересы и активность человека с конкретным видом деятельности. Она включает также мотивы, установки, ценностные ориентации, побуждающие человека на прогрессивное развитие в любых сферах человеческих и трудовых отношений. Поэтому акмеологическая направленность личности – это ценностные ориентации, мотивы, способности и умения, стремление к успеху (обусловленное мотивацией достижений, стремлением к саморазвитию, готовностью к творческому взаимодействию).

Компетентность личности, как аспект человеческого капитала – это совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов выполнения творческой деятельности, опыта практического использования знаний и умений, характеристик мышления, обеспечивающих способность принимать эффективные решения, действовать рационально). Компетент-

ность личности специалиста проявляется в профессиональной деятельности и профессиональном общении и включает способности, знания, умения и навыки, необходимые для осуществления творческой деятельности и общения в этом процессе.

Конкурентоопределяющие личностные качества, как аспект человеческого капитала, классифицируются на профессионально значимые и социально востребованные. Профессионально значимые качества личности – качества специалиста, позволяющие эффективно выполнять необходимые профессиональные действия, решать творческие задачи, осуществлять профессиональное саморазвитие. К этим качествам относятся: профессиональное целеполагание; профессиональная заинтересованность; творческий подход к профессиональной деятельности; способность и готовность к непрерывному общему и профессиональному саморазвитию; профессиональное честолюбие, стремление к успеху; профессиональная коммуникабельность; организаторские способности; удовлетворенность трудом.

К социально востребованным личностным качествам, как аспекту человеческого капитала специалиста, относятся те, которые обусловливают эффективность исполнения человеком различных социальных ролей, конструктивность социального общения и поведения (в том числе относительно трудоустройства и построения горизонтальной и вертикальной карьеры), востребованность выпускников субъектами хозяйствования.

Современная модель подготовки конкурентоспособного специалиста с высоким уровнем человеческого капитала, должна включать цели и ценностные ориентации, которые обеспечивают последнему [7]:

– трудолюбие и коммуникабельность;

– творческое отношение к делу и ответственность;

– стремление к достижению высокой эффективности труда и обеспечению высокого качества произведенного конечного продукта;

– способность к риску;

– способность руководить и подчиняться;

– способность к непрерывному саморазвитию и стремление к профессиональному росту;

– стрессоустойчивость.

Высокий уровень человеческого капитала обеспечивается следующим набором (структурой) аспектов специалиста:

– мышление, которое выражается в способности выполнять стандартные и нестандартные операции;

– знание закономерностей (естественных и профессиональных), фактов, обеспечивающих принятие оптимальных решений;

– профессиональный опыт;

– способы деятельности и поведения – умения, навыки, приемы, стиль поведения;

– ценности и ценностные ориентации – принятые, доминирующие и зарождающиеся по отношению к людям, труду, себе самому.

В зарубежной практике формирования конкурентных специалистов с высоким уровнем человеческого капитала (например, в Японии) особое внимание уделяется развитию целостного мышления, что обеспечивается совместными усилиями УВО и организаций, которые несут социальную ответственность за развитие работника, его самосовершенствование. По опыту Америки формирование конкурентоспособной команды руководителей и специалистов основано на эффективности их труда, что и определяет требования к заказу для их подготовки [7].

3. Конкурентоспособность УВО

Конкурентоспособность УВО определяется его конкурентными преимуществами по отношению к другим вузам данного профиля и оценивается конкурентоспособностью специалистов (выпускников) УВО на внешнем и внутреннем рынках, а также конкурентным потенциалом.

Первый аспект мы рассмотрели выше, поэтому остановимся подробнее на втором факторе. Освещение теоретических аспектов конкурентного потенциала может быть выполнено исходя из схемы структуризации качественного менеджмента (ориентированного по своей сути на формирование конкурентного потенциала), рекомендованной в международных стандартах, включающей такие понятие как: обеспечение качества, управление качеством, планирование каче-

ства, улучшение и совершенствование качества [4].

Обеспечение качества.

Под обеспечением качества понимается процесс формирования необходимых свойств и характеристик объекта (специалиста). И не только процесс, но и результат, когда говорят, что требуемое качество обеспечено (достигнуто). Для обеспечения качества требуется, во-первых, материальная база (здания, технологическое оборудование и аудитории, транспорт, покупные материалы и т.д.). Во-вторых, необходим квалифицированный педагогический персонал, заинтересованный (мотивированный) в хорошей работе (человеческий фактор). Основными компонентами (факторами первого уровня) обеспечения конкурентоспособности персонала является концепция «три З»:

развитие деловых качеств (знания); развитие и поддержание *здоровья*; управление параметрами психологического портрета личности, направленными на формирование качеств *заботы* о ближнем (внутрикорпаративная культура). В-третьих, для обеспечения качества требуется глубоко продуманная организационная структура и чёткое управление УВО в целом и управление качеством в частности. Два первых фактора – материальная база и мотивированный квалифицированный педагогический персонал – определяют необходимую основу для выпуска высококачественных специалистов и являются фундаментом, базой качества. Третий фактор – организация общего управления и управления качеством – дополняет два первых фактора и позволяет реализовать возможности, которые создаются благодаря материальной базе и человеческому фактору. Ведь нельзя выпускать специалистов имея только аудитории, материальную базу и педагогический персонал, нужно ещё организовать учебную работу, то есть создать необходимые структуры и наладить управление.

Основополагающий принцип обеспечения качества заключается в том, что для обеспечения качества (создание конкурентоспособного специалиста) требуется необходимая материальная база, обученный и заинтересованный педагогический персонал, а также чёткая организация работ (управление УВО), в том числе по управлению качеством [4]. На основании изложенного становится более понятной формулировка (в международных и адаптированных к ним отечественных стандартах) понятия обеспечения качества, определённого как часть качественного менеджмента, направленная на создание уверенности в том, что требования к качеству будут выполнены.

Управление качеством.

Под управлением качеством понимается деятельность, предусматривающая процесс воздействия на педагогический процесс в целях обеспечения требуемого качества специалиста. В такое понимание управления включаются три элемента: субъект управления (кто воздействует), объект управления (на что направлено воздействие) и сам процесс воздействия. Принцип (концепция) управления качеством может быть сформулирован следующим образом: управление качеством представляет непрерывное последовательное воздействие логически взаимосвязанных бизнес–функций (процессов) на формирование свойств специалиста (на создание специалиста) в целях обеспечения качества. В состав этих бизнес-функций входят: маркетинг (взаимодействие с внешней средой); политика качества; планирование качества; организация работы по качеству; обучение педагогического персонала; мотивация персонала; контроль над качеством; информация о качестве; разработка мероприятий; принятие решений; реализация (внедрение) мероприятий (решений) [4].

Сущность управления качеством, представленная в международных и адаптированных к ним отечественных стандартах, формулируется как часть менеджмента качества, направленная на выполнение требований к качеству, или как совокупность действий субъекта управления, направленных на выполнение согласованных требований к характеристикам объекта управления.

Отметим, что в практической деятельности широко используется цикл PDCA, предложенный Э. Демингом и В. Шухартом (США) для демонстрации деятельности по повышению качества. Здесь, в отличие от реализации одиннадцати перечисленных выше бизнес-функций, предусматривается выполнение четырёх этапов работ:

– планирование (Plan-P);

– выполнение работ – действие (Do-D);

– контроль результатов (Check-C);

– корректирующие действия (Action-A).

Работа по циклу может повторяться до тех пор, пока не будет достигнут запланированный результат. Цикличность процесса управления проявляется в том, что контроль над полученными результатами должен служить основой для постановки последующих целей и задач.

Планирование качества.

УВО должно планировать качество и определять, как планирование качества может быть реализовано. Такие планы должны быть увязаны с политикой в области качества: планы должны подвергаться регулярным пересмотрам и отражать обратную связь от заинтересованных сторон. В системе планирования отражается процесс согласования интересов УВО как субъекта сектора образовательного процесса и потребителя как члена гражданского общества, а также соблюдения регламентов, установленных органами власти относительно деятельности или подготовки конкретных специалистов. Поэтому понятен смысл планирования качества, которое определяется как часть менеджмента качества, направленная на установление целей в области качества и определяющая необходимые операционные процессы жизненного цикла объекта и соответствующие ресурсы для обеспечения качества.

Улучшение и совершенствование качества. Целью постоянного улучшения в качественном менеджменте является увеличение возможности повышать удовлетворённость потребителей и других заинтересованных субъектов. Целью при внедрении системы постоянного совершенствования в организации является повышение эффективности деятельности и конкурентоспособности УВО путём повышения производительности, эффективности и адаптивности её образовательных бизнес–процессов [4,5].

Таким образом, изложенное выше теоретические аспекты свидетельствует, что на конкурентоспособность УВО значительное влияние оказывает конкурентный потенциал.

Исследованию аспектов определения конкурентного потенциала посвящены работы зарубежных и отечественных специалистов [6-10]].

В практической деятельности спользуются следующие подходы к определению конкурентного потенциала организации, как представляющего собой взаимосвязь: 1) научного, научно-технического и инновационного потенциалов; 2) четырех сторон (групп показателей) деятельности организации: маркетинг, финансы, внутренние процессы, развитие; 3) качество процессов системы управления конкурентоспособностью, (эффективность существующих процессов), научно-технический потенциал, конкурентоспособность персонала, финансовое положение организации; 4) организационно-технического уровня производства (качества процессов) и уровня менеджмента (качества управления).

Применительно к рассматриваемому объекту (УВО) наибольший интерес представляет четвертый подход к конкурентному потенциалу- как организационный и технический уровень образовательного процесса в сочетании с уровнем менеджмента (качества управления) [3,6].

К основным факторам организационного уровня образовательного процесса относятся:

– Уровень специализации образовательного процесса;

– Укомплектованность штатного расписания;

– Доля профессорско–преподовательского состава в численности работников УВО;

– Показатель текучести кадров за год;

– Коэффициент (показатель) частоты заболеваемости (по статистической отчетности).

К основным факторам технического уровня относятся:

– Уровень механизации и автоматизации образовательного процесса;

– Уровень прогрессивности технологических образовательных процессов (отношение числа прогрессивных образовательных процессов к их общему числу в соответствии с официальными методиками);

– Средний возраст технологических процессов и оборудования.

На уровне предприятия ОТУП осу-

ществляется на основе реализации инвестиционных и инновационных проектов по совершенствованию технологии образовательного процесса и характеризуется результативностью инновационной политики и степенью соответствия уровня технологии и организации процессов требованиям входа. Если качество входа $СК_{сп}$ – отвечает требованиям конкурентоспособности, то и качество процесса переработки входа в выход должно быть высоким. Если качество входа $СК_{сп}$ оценивается на «отлично», то есть отвечает требованиям конкурентоспособности, а качество «процесса» – на «удовлетворительно», то и на выходе $СК_{сп}$ будет «удовлетворительно».

Показатели ОТУП целесообразно подразделять на комплексные (нулевой уровень дерева показателей), обобщающие (первый уровень) и частные (второй уровень).

По комплексному показателю судят об эффективности работы коллектива в ориентации на будущее, на стратегические цели. Если стратегические цели будут отвечать имиджу, организационно-технической политике УВО, то и тактические цели тем более будут отвечать требованиям входа, требованиям конкретного рынка. Комплексный показатель ОТУП рекомендуется определять по одной из формул:

$$\mathbf{К_{отуп}=a_1К_{ту}+ a_2К_{оу}}, \quad (1)$$

$$\mathbf{К_{отуп}=a_0 + a_3К_{ту} + a_4К_{оу}}, \quad (2)$$

$$\mathbf{К_{отуп}=a_5К_{ту}^{a6}К_{оу}^{a7}}, \quad (3)$$

где $К_{ту}$ – обобщающий показатель технического уровня, доли единицы;

$К_{оу}$ – обобщающий показатель организационного уровня, доли единицы;

a_0 и a_5 – свободные члены уравнений регрессии;

a_1 и a_2 – коэффициенты весомости соответствующих обобщающих показателей ОТУП;

a_1+a_2 = 1,0. Их конкретные значения определяются методом факторного анализа или экспертным путём (a_i рекомендуется принимать в пределах от 0,5 до 0,7 с повышением уровня автоматизации значение повышается;

a_2 – соответственно равно 0,3–0,5;

a_3 и a_4 – коэффициенты регрессии уравнения по линейной форме связи факторов;

a_6 и a_7 – то же по степенной форме.

Показатели по формуле (1) определяются экспертным путём, а по (2) и (3) – с применением метода корреляционно-регрессионного анализа.

Технический уровень ($К_{ту}$) отражает ступень развития средств и прогрессивность образовательного процесса. Организационный уровень ($К_{оу}$) – уровень развития образовательного процесса.

Обобщающие показатели технического и организационного уровня определяются как функции от частных показателей:

$$\mathbf{К_{ТУ} = f_1(X_i, X_2, ..., X_П)}; \quad (4)$$

$$\mathbf{К_{ОУ} = f_2(X'_1, X'_2, ..., X'_n)}, \quad (5)$$

где f1, f2 – функции-зависимости между обобщающими показателями и факторами;

Xi, X2, ... Xn – частные показатели, влияющие на КТУ; X'1 X'2,… X'n – то же, влияющие на КОУ.

Частные показатели ОТУП рекомендуется определять по одной из формул:

$$Xi = П^i_ф / П^i_Н, \quad (6)$$

$$Xi = П^i_Н / П^i_ф, \quad (7)$$

где ПiФ – фактическое значение i-го фактора, влияющего на обобщающий показатель ОТУП; ПiН – то же, нормативное или плановое.

Формулу (6) рекомендуется использовать в том случае, когда превышение фактического значения фактора над нормативным положительно влияет на ОТУП: например, уровень механизации и автоматизации, уровень прогрессивности технологических процессов и т. д. Формулой (7) целесообразно пользоваться, когда превышение фактического значения фактора над нормативным отрицательно влияет на ОТУП. Например, средний возраст технологий, показатель текучести кадров и т. д.

Качество управления УВО **(уровень менеджмента) – комплексный показатель, определяющий возможность достижения и наращивания его конкурентных преиму-**

ществ. В свою очередь, качество управления определяется рядом соответствующих факторов (таблица 1).

Таблица 1 – Факторы качества управления УВО

Факторы качества управления	Весомость фактора	Значение фактора нормативное	Значение фактора фактическое
Удельный вес управленческого персонала и специалистов , имеющих ученую степень по определяющей сфере деятельности	0,3	0,1	0,06
Количество и глубина применяемых к управлению инструментов конкурентоспособной экономики	0,25	20	7
Средняя образованность всего персонала	0,2	15	12
Текучесть управленческого персонала	0,15	12	21
Уровень автоматизации управления, доли единицы	0,1	0,8	0,65

Например, с повышением удельного веса управленческого персонала и специалистов организации, имеющих ученую степень по определяющей сфере деятельности, будет повышаться качество системы управления.

На практике затруднения могут вызвать два обстоятельства:

1) выбор норматива или оптимального значения фактора;

2) установление весомости каждого фактора в совокупности факторов.

Каждый руководитель УВО, думающий о себе, гармоничном развитии персонала и учреждения, об обществе, хотел бы иметь персонал высокой квалификации и при этом стабильный (для этого необходимо хорошо оплачивать труд персонала и решать его социальные проблемы), в этом случае качество управленческого решения будет высоким, а стратегии, процесс в системе и её выход – конкурентоспособными. Однако значения перечисленных факторов определяются конкретными ситуациями, миссией и целями УВО. Можем только с полной уверенностью утверждать: если руководитель намерен повышать качество управления, то он должен мотивировать (принуждать, побуждать или убеждать) каждого управленческого работника и специалиста УВО глубоко изучать литературу по научному управлению.

Для лучшего понимания алгоритма определения уровня качества системы управления организации (УВО) приведем пример его расчета на условных цифрах (табл. 1).

Уровень качества системы управления организации (Купр) определяем по формуле

$$K_{\text{упр}} = \sum_1^5 a_i \frac{\text{П}_{\text{фi}}}{\text{П}_{\text{нi}}}, \qquad (8)$$

где a_i – весомость фактора качества системы управления. $\Sigma a_i = 1{,}0$; $\text{П}_{\text{фi}}$, – фактическое значение i-го фактора качества; $\text{П}_{\text{нi}}$ – нормативное значение i-го фактора качества.

Подставив из табл. 1 в формулу (8) исходные данные, получим

$K_{\text{упр}}$ = 0,30x0,06/0,10 + 0,25x7/20 + 0,20x12/15 + + 0,15x12/21 + 0,10x0,65/0,80 = 0,60.

При расчете влияния на качество текучести управленческого персонала нормативное значение фактора поделено на фактическое, так как с увеличением текучести (после создания стабильного коллектива) качество управления в принципе снижается.

Расчет уровня качества системы управления УВО показал, что он значительно (на 40 %) ниже норматива. Все факторы качества надо улучшать. Но особое внимание обращает на себя низкое качество управленческого решения, принимаемого на основе поверх-

ностного изучения только нескольких научных подходов к управлению.

Предложенная методика комплексной оценки данного конкурентного потенциала отвечает требованиям системности и комплексности, поэтому представляет практический интерес при разработке стратегии повышения и обеспечения конкурентоспособности УВО. Методика апробировалась в различных УВО Гомельского и Витебского регионов.

Практическая значимость факторов конкурентоспособности УВО реализуется через формирование его конкурентных преимуществ, которое предполагает выполнение следующих принципов управления [2,7]:

– нацеленность каждого сотрудника УВО на обеспечение его конкурентоспособности и, прежде всего, на повышение качества подготовки специалистов с учетом будущего использования их труда в инновационной сфере;

– территориальная близость учебного заведения к месту проживания студентов и к пользователям труда будущих специалистов;

– демонстрация важности общих для УВО ценностей;

– простота организационной структуры и обоснованный минимум уровней управления в УВО;

– создание автономии и творческой атмосферы в УВО, обеспечивающих в будущем рост производительности труда специалистов на производстве, благодаря использованию их творческих способностей и мотивации к работе;

– взаимодействие УВО, науки и производства, обеспечивающего повышение творческого уровня преподавателей и студентов УВО, эффективное прохождение всех видов практики студентов на производстве, закрепление правительством за УВО баз прохождения производственной практики студентами и преподавателями. В законодательной форме необходимо определить ответственность УВО и производственных организаций за качество подготовки специалистов.

Заключение.

Продукт целевой подсистемы системы конкурентоспособности УВО т.е. СКспУВО – целеполагание и стратегические цели, направленные на совершенствование высшего образования, а также обеспечение конкурентоспособности специалиста и УВО. Ее основное назначение – подготовка специалистов с высоким уровнем человеческого капитала.

Чем более уникальным сочетанием навыков и знаний (образованием) обладает какой-то человек, тем большее вознаграждение получит обладатель этого сочетания навыков и знаний. Цена данного (определенного) навыка не имеет внутренней связи с его социальной ценностью и обусловлена только его редкостью. Совокупный человеческий капитал – все, что люди знают и умеют как нация, – определяет степень благополучия общества.

Первоочередная цель многоцелевого образования – формирование современной личности с высоким уровнем человеческого капитала. Эта цель является перманентной для всех уровней образования. Последующие цели предусматривают формирование необходимых квалификаций для экономики будущего, обеспечение подготовки квалифицированных кадров для производственной деятельности, а также отбор и формирование профессиональных элит.

Конкурентоспособность специалиста – это относительная и обобщенная его характеристика по перечню конкурентных преимуществ в сравнении со специалистом – конкурентом одной и той же специальности, что определяется степенью удовлетворения потребности субъекта хозяйствования в специалисте с учетом его заработной платы. Конкурентоспособность специалиста в большинстве случаев определяется совокупностью социально–организационных, технических, экономических и управленческих аспектов человеческого капитала.

Конкурентоспособность УВО определяется его конкурентными преимуществами по отношению к другим вузам данного профиля и оценивается конкурентоспособностью специалистов (выпускников) УВО на внешнем и внутреннем рынках, а также конкурентным потенциалом.

Освещение теоретических аспектов конкурентного потенциала может быть выполнено исходя из схемы структуризации

качественного менеджмента (ориентированного по своей сути на формирование конкурентного потенциала), рекомендованной в международных стандартах, включающей такие понятие как: обеспечение качества, управление качеством, планирование качества, улучшение и совершенствование качества.

В практической деятельности используются подходы к определению конкурентного потенциала различных организаций, как представляющего собой взаимосвязь: 1) научного, научно-технического и инновационного потенциалов; 2) четырех сторон (групп показателей) деятельности организации: маркетинг, финансы, внутренние процессы, развитие; 3) качество процессов системы управления конкурентоспособностью, (эффективность существующих процессов), научно–технический потенциал, конкурентоспособность персонала, финансовое положение организации; 4) организационно-технического уровня производства (качества процессов) и уровня менеджмента (качества управления).

Применительно к рассматриваемому объекту (УВО) наибольший интерес представляет четвертый подход к конкурентному потенциалу – как организационный и технический уровень образовательного процесса в сочетании с уровнем менеджмента (качества управления).

В работе предложена методика комплексной оценки данного конкурентного потенциала, отвечающая требованиям системности и, поэтому, представляющая практический интерес при разработке стратегии повышения и обеспечения конкурентоспособности УВО. Методика апробировалась в различных УВО Гомельского и Витебского регионов.

Библиографический список:

1.*Дединкин, А.Л.* Конкурентоспособность учреждения образования: системный подход / А.Л. Дединкин, С.Д. Колесников, Н.В. Немогай // На пути к гражданскому обществу. №3(31). 2018. 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. №3.2015.С.79-103.

3. *Немогай, Н. В.* Конкурентоспособность предприятия: учебник / Н. В. Немогай. В. В Бонцевич,– Минск : РИВШ, 2019. – 524 с.

4. *Немогай, Н. В.* Управление качеством: учебник / Н. В. Немогай, Н. В. Бонцевич, В. В. Садовский. – Гомель : ЦИИР, 2006. – 360 с.

5. *Уилэн, Чарлз.* Голая экономика. Разоблачение унылой науки.- М.: ЗАО «Олимп-Бизнес»,2007.-368с.

6. *Фатхутдинов,Р.А.* Управление конкурентоспособностью организации : учебник / Р. А. Фатхутдинов. – 3-е изд. – М. : Маркет ДС, 2008. – 432 с.

7.*Головачёв А. С.* Конкурентоспособность организации: учеб. пособие / А.С. Головачёв. – Минск : Выш.шк., – 2012. – 319 с.

8.*Фасхиев Х. А.* Модель управления конкурентоспособностью предприятия / Х.А. Фасхиев // Маркетинг в России и за рубежом. № 4. 2009. – С. 110–122.

9. *Назаренко В.В.* Оценка конкурентоспособности продукции и предприятия как основа планирования его деятельности /В.В. Назаренко, Г.З. Суша // Вестник БНТУ. №1. 2006. С.67-73.

10. *Аренков И.А.* Конкурентный потенциал предприятия: модель и стратегии развития/ И.А.Аренков, А.Ю.Салихова, М.А.Гаврилов // Проблемы современной экономики. № 4. 2011. С. 32–36.

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