

Салихова И.С., Салихов Б.В. Системная парадигма в формировании нового качества механизма управления современными университетами [Электронный ресурс] // Информационно-экономические аспекты стандартизации и технического регулирования: Научный интернет-журнал. 2014. – № 1(17). Режим доступа [http://iea.gostinfo.ru/files/2014\\_01/2014\\_01\\_03.pdf](http://iea.gostinfo.ru/files/2014_01/2014_01_03.pdf)

УДК 378.1

## **СИСТЕМНАЯ ПАРАДИГМА В ФОРМИРОВАНИИ НОВОГО КАЧЕСТВА МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННЫМИ УНИВЕРСИТЕТАМИ**

**Салихов Б.В.**, профессор кафедры экономики и международного бизнеса Московского государственного лингвистического университета; профессор Московского университета имени С.Ю. Витте, доктор экономических наук, профессор

**Салихова И.С.**, доцент кафедры бухгалтерского учета и аудита НОУ ВПО «Московский университет имени С.Ю. Витте», кандидат экономических наук, г. Москва

***Аннотация.** В статье рассматриваются методологические аспекты повышения качества управления высшими учебными заведениями в современных условиях. Показан противоречивый характер интеграции учебных заведений, сложности и проблемы, а также отдельные элементы положительного опыта данного процесса. Обоснована необходимость использования методологии системной парадигмы при осуществлении процесса объединения учебных заведений и разработке соответствующего механизма. Предложен общий механизм повышения эффективности объединения высших учебных заведений, а также охарактеризованы его новые подсистемы.*

**Ключевые слова:** системная парадигма, механизм объединения высших учебных заведений, лидерский тип управления, неэкономические условия и факторы управления, новые подсистемы управления, ситуационно-аналитический центр.

UDC 378.1

## **SYSTEM PARADIGM IN THE FORMATION OF A NEW QUALITY CONTROL MECHANISM OF MODERN UNIVERSITIES**

**Salikhov B.V.**, professor of economics and international business at Moscow State Linguistic University, a professor at Moscow University S.Y. Witte, Doctor of Economics, Professor

**Salikhova I.S.**, assistant professor of accounting and auditing NOU VPO «Moscow University S.Y. Witte», PhD in Economics, Moscow

**Abstract.** *This article discusses the methodological aspects of improving the quality of management of higher education institutions in the modern world. Shows the contradictory nature of the integration of education, difficulties and problems, as well as some elements of the positive experience of the process. The necessity of using the methodology of systemic paradigm in a process of association of educational institutions and the development of an appropriate mechanism. A general mechanism for increasing the effectiveness of combining higher education institutions, as well as characterized its new subsystems.*

**Keywords:** system paradigm, the mechanism of association of higher education institutions, leadership type of control, non-economic factors and conditions management, new management subsystem, situationally-analytical center.

В современных условиях существенно возрастают требования к содержанию и качеству образовательной деятельности, что предопределяется новыми явлениями, связанными с динамикой мирового рынка образовательных услуг, потребностями в ускоренном обновлении знаний и компетенций субъектов обучения, все больше и чаще вступающих на «тернистую тропу» индивидуальных форм и способов образования. Отмеченные и многие другие обстоятельства обуславливают необходимость формирования новых подходов к разработке релевантных механизмов управления вузами. Начавшиеся в российской системе образования масштабные интеграционные процессы в сфере, прежде всего высшей школы, дают существенный повод для размышлений и соответствующих корректировок. Таким образом, *цель данной статьи* заключается в том, чтобы на основе исследования проблем и противоречий, возникающих в сфере объединения высших учебных заведений, разработать основы новой парадигмы управления современными отечественными вузами.

Результаты анализа деятельности субъектов управления отечественными и зарубежными высшими учебными заведениями в области их интеграции и поиска путей повышения эффективности учебно-научной, научно-исследовательской, рыночно-маркетинговой и иной творчески-трудовой деятельности, а также положительный опыт ряда университетов в сфере органи-

зации и осуществления объединения вузов позволяют сделать следующие умозаключения.

Во-первых, следует отметить некоторый (правда, далеко не повсеместный) положительный опыт системного решения социальных и социально-экономических проблем, естественным образом возникающих в процессе и в результате соответствующих мероприятий по объединению учебных заведений. Речь идет не столько о традиционных формах известной социальной ответственности и социальном партнерстве, сколько о социальном восприятии, продуманной социальной политике и релевантных социальных решениях и действиях, позволивших, хотя и далеко не везде, оптимизировать интересы не только творчески-трудовых коллективов в целом, но и отдельных их представителей в лице преподавателей, исследователей и руководителей соответствующих учебных и научных подразделений. Это свидетельствует о стремлении субъектов управления сохранить и обеспечить требуемое развитие социально-экономического генотипа объединяемого вуза при сохранении и умножении общей творческой энергии сотрудников.

Во-вторых, практика объединительных мероприятий, проводимых в Южном и Дальневосточном Федеральном университете, а также опыт Финансового университета при Правительстве Российской Федерации свидетельствуют об определенном внимании, уделяемом социокультурным, ценностным аспектам решения «объединительных» задач. Этим вопросам были посвящены специальные дискурсы, коллективные проработки проблем «ценностно-смысловой» совместимости и ментальной «непротиворечивости». Особенно это характерно для Финансового университета, где важнейшей задачей было и остается обеспечение эмерджентной эффективности объединяемых однородных потенциалов различных учебных заведений (научные потенциалы, учебные; маркетинговые и др.). При этом непреходящее значение имело стремление руководителей обеспечить сохранность системы доверительных отношений, как внутри создаваемых учебных заведений, так и в

системе отношений со всеми внешними экономическими и другими агентами.

В-третьих, опыт Финансового университета позволяет дать в целом положительное заключение по результатам объединения не только социально-экономических, но также когнитивных и институциональных систем, продуктивно функционировавших в рамках вузов, ранее функционировавших автономно. Данное положение подтверждается тем, что в результате объединения существенно возросла общая «знаниевая мощь» вновь образованного вуза, появилось общее понимание и стремление создать единую универсальную базу знаний, позволяющую представителям постоянного и переменного состава иметь доступ и получать требуемые знания для решения любых творческих задач. Интеграция институциональных систем и соответствующих отношений, проходя отнюдь не всегда предсказуемо и ровно, тем не менее, не привела к реальным угрозам административного «размывания» привычных институциональных рутин, хотя частично имеет место некоторое возрастание локальных административно-бюрократических «завалов».

В-четвертых, есть определенные успехи в области интеграции собственно учебных и учебно-научных потенциалов объединяемых вузов. При этом положительным следует признать устойчивое одновременное стремление к диверсификации учебных планов и программ, обеспечению взаимодополняемости междисциплинарных «предметных полей» и учебно-научных парадигм, высвечивание новаторских форм и способов образовательной деятельности. Следует особо подчеркнуть большую работу по оптимизации всего массива и набора учебных дисциплин с целью предотвращения дублирования курсов и, следовательно, подрыва мотивации у студентов к повышению эффективности самостоятельных форм изучения материала. Решение данной задачи потребовало от учебных департаментов вузов большого напряжения творчески-трудовых сил, что и дало немало ожидаемых положительных эффектов. Отмеченные направления работы по-прежнему остаются в фокусе соответствующих структур и, прежде всего, факультетов и кафедр

вузов, постоянно стремящихся к выявлению межпредметных связей в преподаваемых курсах и наиболее полному использованию учебно-научного потенциала профессорско-преподавательского состава.

В-пятых, опыт работы российских и зарубежных вузов в сфере рассматриваемой интеграции дает немало положительных примеров и в области интеграции науки и образования, хотя такое разграничение данных областей деятельности изначально носит несколько искусственный характер. Применительно к Финансовому университету следует считать вполне удавшимся опыт создания департаментов, целевая функция которых заключается именно в создании условий для более тесного взаимопроникновения результатов научно-исследовательской деятельности и потребностей качественного обновления содержания, а также форм и способов образовательного процесса. В частности, в рамках департамента «Анализа рисков и экономической безопасности», во-первых, уже создан научно-практический семинар: «Инновации в современной образовательной деятельности»; во-вторых, разрабатываются и будут предложены для обсуждения современные учебные дисциплины (в основном, спецкурсы) и учебные модули, содержащие новейшие достижения отечественной и зарубежной мысли в области экономики знаний, интеллектуального предпринимательства, управления креативным потенциалом корпорации, создания самообучающихся корпораций и многое другое.

В-шестых, обнаруживаются, между тем, определенные сложности в области формирования современных сетевых форм научной и учебной деятельности, без чего невозможно обеспечить повышение качественного уровня научно-исследовательской и учебно-научной деятельности. Эти сложности связаны с отсутствием достаточного опыта формирования и развития сетевых и виртуальных форм образовательной деятельности, хотя для решения данной проблемы предпринимаются серьезные усилия практически во всех объединенных высших учебных заведениях. В частности, в Финансовом университете, как свидетельствует принятая стратегия развития вуза, предусмотрены специальные исследования и получение определенных результатов,

обеспечивающих качественный прорыв в сетевизации и определенной виртуализации научно-исследовательской и учебной деятельности. В связи с этим, созданные в университете департаменты уже начинают организовывать и осуществлять сетевые взаимодействия, например, научных и образовательных подразделений; очевидно, что этот опыт достоин детального изучения и распространения среди субъектов управления других объединяемых вузов.

В-седьмых, недостаточно полно пока решаются вопросы, связанные с объединением невещественных активов и других объектов интеллектуальной собственности высших учебных заведений. Здесь возникает несколько уровней проблемы. Первое – это общая неопределенность в ключевых аспектах данной проблемы как таковой, а именно: что считать невещественными активами; как соотносятся понятия «невещественный актив» и «нематериальный актив»; является ли университетский интегрированный интеллектуальный капитал (управленческий, научный, преподавательский) объектом интеллектуальной собственности; каким способом следует исчислять ценность объектов интеллектуальной собственности вузов и т.д. Второе – это нехватка, а порой и полное отсутствие специалистов, призванных осуществлять анализ, оценку и мониторинг объектов интеллектуальной собственности университета. Третье – это недостаточно полное внимание руководителей соответствующих структур вуза к данной проблеме, особенно, применительно к некоторым категориям сотрудников-собственников интеллектуальных капиталов; в частности, далеко не всегда «уравновешиваются» в статусах ученые-исследователи и ученые-преподаватели и др. Четвертое – это далеко не всегда продуманная политика в отношении «объединенного бренда» либо «ребрендинга» вуза, что может нанести большой урон его рыночному потенциалу.

В-восьмых, противоречивым является опыт деятельности объединенных вузов и в области соответствующих маркетингово-рыночных стратегий. При этом рынок образовательных услуг изучается всеми заинтересованными структурами достаточно подробно, однако, именно с точки зрения существ-

вующих тенденций его развития и традиционных форм «клиентского наполнения». Немало усилий прилагается для рекламных компаний, популяризации возможностей и перспектив развития самого объединенного университета и его базовых компетенций. Между тем, часто вне поля зрения остаются такие вопросы, как «агрессивный» поиск новых, ранее достаточно проблематичных рыночных ниш и возможностей, используя такие, например, концепты, как «образование через всю жизнь», «дополнительное образование для выпускников», «уникальные компетенции для творческих сотрудников», «образование на иностранных языках» и много другое.

Краткая ретроспектива выводов из анализа текущих результатов практики объединения российских высших учебных заведений требуется для того, чтобы сформировать некий общий методологический концепт, определяющий внутреннюю логику и направленность не только данного процесса, но и последующих управленческих решений. Чтобы выявить наиболее релевантный исследовательский поток, или парадигму, способствующую пониманию сущности и разработке требуемого механизма управления объединенными вузами, необходимо охарактеризовать наиболее общие черты, присущие реальной практике формирования «соединенных» или «слившихся» высших учебных заведений. Эти черты характеризуются следующими положениями.

Во-первых, методология объединительной практики характеризуется междисциплинарностью, вбирающей в себя весь набор гуманитарных, социально-экономических, технико-технологических и естественнонаучных достижений, тем или иным образом имеющих отношение к обеспечению высокой результативности решений и действий по объединению вузов. Междисциплинарность проявляется в стремлении учесть не только вопросы и проблемы непосредственно финансово-экономической, но и собственно социальной, социокультурной, трансакционной, проектно-технологической и иной эффективности. Учитывая роль и значение интеллектуального капитала вуза, резонно вести речь и об интеллектуальной эффективности, под которой

можно понимать результативность в области сохранности и форм наиболее продуктивного использования университетского интегрированного интеллектуального капитала и существующих объектов интеллектуальной собственности.

Во-вторых, исследовательской спецификой является стремление наиболее полно учесть весь набор масштабных экзогенных динамических факторов, оказывающих все более существенное влияние на функционирование микроэкономических единиц (университет как экономическое «предприятие» по воспроизводству новых знаний и компетенций). Учет масштабных внешних факторов при принятии решений в области управления объединенным вузом проявляется, прежде всего, в ориентированности на требования, перспективы и противоречия мирового рынка образовательных услуг, на лучшие мировые практики соответствующих интеграционных процессов. Кроме того, рассматриваемая управленческая практика не может не учитывать возможные риски и угрозы, связанные с непредсказуемостью времени начала и амплитуды «социально-экономических колебаний» продолжающегося мирового кризиса, затрагивающего жизненные интересы всех субъектов, включенных в систему взаимоотношений с университетом (домохозяйства, работодатели, общественные организации, смежные вузы и т.д.).

В-третьих, наиболее передовые университеты стремятся обеспечить высокую эффективность объединительных мероприятий, и здесь особое место занимает четкое фиксирование высокой значимости гуманитарных неэкономических факторов. Иногда интуитивно, а часто продуманно и целенаправленно проводились мероприятия по локализации возможных обострений социально-экономических противоречий, особенно среди персонала присоединяемых высших учебных заведений. Это означает, что руководители учебно-методических, учебно-научных и научно-исследовательских структур сознательно стремились «профилактировать» возможные обострения реально существующих противоречий, вовремя реализуя требуемые административные, организационные, кадровые и другие решения. Особую



ценность представляет то, что в ряде объединяемых вузов четко обозначен вектор на сохранность таких невещественных активов, как наработанная десятилетиями деловая репутация, высокий уровень доверия, как со стороны социума, так и со стороны государственных структур.

В-четвертых, субъекты управления объединением высших учебных заведений, практически всякий раз осуществляли сравнительный (компаративистский) анализ своих планов и предварительных результатов с такими же результатами других вузов. Компаративистский подход к решению организационных и управленческих задач является важнейшей спецификой всей рассматриваемой объединительной практики. Особенного в такой логике управленческого поведения ничего нет, однако компаративистский метод «сверки часов» представляется жизненно важным, когда речь идет о деятельности не просто организаций, а специфических «предприятий» по расширенному воспроизводству знаний и компетенций, составляющих не только частное, но и, как известно, общественное благо. Таким образом, имеется в виду отнюдь не банальное сравнение текущих и ожидаемых результатов объединения вузов и управления ими, а поиск лучших практик данного объединения, использование которых является важнейшим основанием для формирования базовых и ключевых компетенций университетов как «когнитивных супермаркетов».

Подводя предварительный итог сказанному выше, можно констатировать, что научное обоснование проводимых мероприятий по подготовке и непосредственному объединению высших учебных заведений осуществлялось в рамках, прежде всего, системной парадигмы. Наиболее точно и лаконично понятие «парадигма» определяет Я. Корнаи, а именно: «парадигма – это долговременно существующий общий способ мышления научного сообщества» [10, с. 6]. Понимание системной парадигмы непосредственно увязывается, прежде всего, с междисциплинарностью проводимого исследования, компаративистским методом анализа, стремлением учесть исторический и эволюционный аспект при рассмотрении соответствующих явлений, мас-

штабностью общего подхода к проблеме, перманентно растущей ролью невещественных факторов и активов в развитии того или иного, в данном случае, социально-экономического явления.

Таким образом, *системную парадигму* можно определить как долговременно существующий в рамках научного сообщества определенный способ мышления, имманентными свойствами которого являются междисциплинарность, масштабный компаративизм и учет возрастания роли гуманитарных, невещественных факторов развития того или объекта экономической или иной действительности. Ключевые выводы из проводимой научной дискуссии, посвященной вопросам системной парадигмы, изложены в работах отечественных и зарубежных исследователей [см., например, 8-10 и др.].

Учитывая то обстоятельство, что методология системной парадигмы все чаще используется в качестве основной «дисциплинарной матрицы» проводимых исследований, практическое «приобщение» к ее основным положениям и требованиям следует рассматривать как ключевое методологическое преимущество их руководства. Далее, очевидно, следует наращивать усилия и превращать стихийно и интуитивно используемые положения системной парадигмы в постоянно действующий набор исследовательских правил и норм, регулирующих управленческие решения и взаимодействия, обеспечивающие достижение поставленных целей. При этом актуальная научно-исследовательская и, далее, прикладная задача заключается в том, чтобы общую методологию системной парадигмы трансформировать в релевантную теорию и практику управления сложными социально-экономическими системами, каковыми и являются объединяемые высшие учебные заведения, воспроизводящие общественно значимые продукты в форме знаний и компетенций своих выпускников.

Таким образом, если «управление социально-экономическими процессами в организации – это система организующих и координирующих действий, влияющих на деятельность коллектива и направленных на решение стоящих перед ним задач» [11, с. 8], то управление социально-

экономическими процессами в рамках объединенного вуза – это организующие и координирующие действия, осуществляемые субъектом управления в рамках требований системной парадигмы, обеспечивающие ожидаемую творчески-трудовую реакцию коллектива и направленные на достижение поставленных целей развития университета. Новый управленческий концепт применительно к управлению процессом объединения вузов либо к управлению уже объединенным высшим учебным заведением, может быть схематично представлен в виде, показанном на рисунке 1.

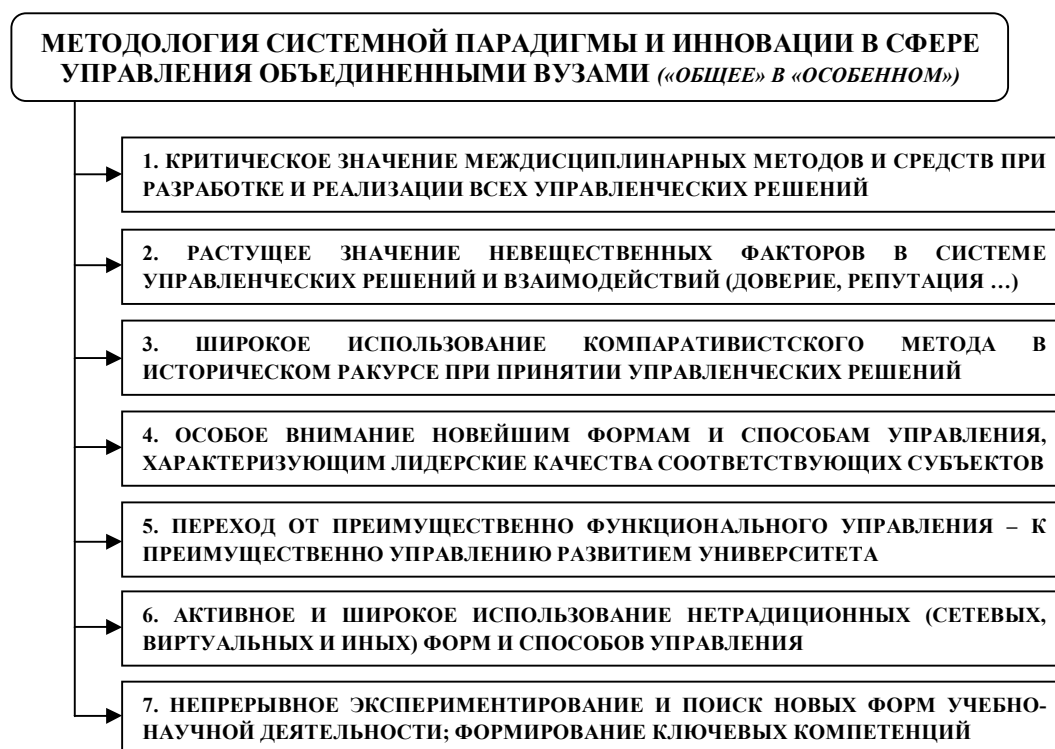


Рис. 1. Управленческий концепт (идея системной парадигмы) в сфере объединения высших учебных заведений

Теперь методология системной парадигмы, трансформированная в содержание общей управленческой деятельности по объединению вузов и управлению уже объединенными учебными заведениями, должна быть «сформирована» в определенную логику, последовательность управленческих решений, обеспечивающих ожидаемое качество результатов. Кроме того, важно добиться слаженности и «непротиворечивости» функционирования всех элементов и звеньев управления, то есть необходимо четко видеть меха-

низм управления и знать специфику его «включения» в работу. Таким образом, вслед за характеристикой как таковой системной парадигмы и ее трансформации, применительно к потребностям управления объединенными вузами, необходимо конкретизировать данную парадигму и сделать ее работоспособным инструментом, способным реально обеспечивать высокую результативность управленческой деятельности.

Учитывая изложенное выше, а также рассматривая объединенный университет как *«системно-интеграционное предприятие»* по расширенному воспроизводству новейших знаний и компетенций, становится вполне резонным использовать научно-практические рекомендации, проистекающие из теоретического концепта, рассматривающего современную организацию как некую систему, интегрирующую в себе ментальные, культурные, социальные, институциональные, когнитивные, проектные, производственно-технологические, имитационные и исторические аспекты ее деятельности (системно-интеграционный подход к исследованию современного предприятия подробно изложен в работах В.Л. Макарова и Г.Б. Клейнера [8-9, 13 и др.]). С учетом названных положений, можно отметить, что механизм управления объединенным вузом должен быть именно междисциплинарным, неординарным и инновационным.

В релевантной литературе механизм управления часто характеризуется как система методов и форм управленческого воздействия, либо просто как определенная логика управления, включающая следующие элементы: разработку и принятие управленческих решений; формирование организационной культуры; использование определенного стиля управления; информационные технологии; мониторинг и оценка эффективности управляемых систем и др. [7, 11 и др.]. Применительно к высшему учебному заведению вопросы управления и создания соответствующего механизма также подробно изложены в ряде исследований [15 и др.]. Недостаток результатов проведенных исследований заключается в том, что в них лишь обозначаются, но неполно рассмат-

риваются аспекты, касающиеся требований системной парадигмы, а именно: социокультурные, ментальные, когнитивные и другие.

С учетом отмеченных положений, *механизм управления объединенным высшим учебным заведением можно определить как систему релевантных решений и действий, обеспечивающих слаженную и взаимодополняемую работу всех подсистем вуза, что позволяет расширенно воспроизводить знания и компетенции, востребованные на мировом рынке образовательных услуг.* Таким образом, говоря именно о механизме управления объединенным вузом, мы четко выделяем следующие его элементы.

Во-первых, – это адекватный требованиям субъект управления (управляющая подсистема), представленная управленческими кадрами и соответствующими органами управления. Во-вторых, – это объект управления (управляемые подсистемы), представленный такими традиционными подсистемами, как стратегического развития, учебно-научной деятельности, научно-исследовательской работы, финансово-экономической, экономической безопасности, внешних связей, социальной и воспитательной работы, административно-хозяйственной деятельности и др. В-третьих, – это методический инструментарий, с помощью которого осуществляется сам процесс управляющего воздействия на соответствующие подсистемы; часто сюда вполне резонно включают так называемую технологию управления. В-четвертых, – это система информационного обеспечения и мониторинга процесса и результатов управленческих мероприятий с целью их коррекции.

С учетом требований системной парадигмы, традиционные представления об управлении высшим учебным заведением существенно дополняются и модифицируются. *Первая модификация* связана с изменением управляющей подсистемы, где управленческие кадры вуза призваны формировать в себе именно лидерские качества управленческой деятельности. Более того, в условиях растущей сетевизации образовательной деятельности лидерские качества должны формировать в себе все представители управленческой, учебно-научной и научно-исследовательской подсистемы университета. Ли-

дерство – это имманентное свойство организаций в условиях расширенного воспроизводства инноваций.

*Вторая модификация* относится к сфере управляемых подсистем, где требуют самостоятельного выделения, а также институционального обустройства. Первое – это подсистема управления интеллектуальной собственностью, которая становится все более объемной и разнообразной, начиная от традиционных объектов данной собственности и заканчивая такой ценностью, как «творческий дух» коллектива и др. Второе – это подсистема управления интеграцией учебно-научной и научно-исследовательской деятельностью. Третье – это подсистема управления интеллектуальной безопасностью вуза как глубинной основы экономической безопасности вуза в целом. Четвертое – это подсистема управления рыночно-маркетинговой деятельностью, где в современных условиях должен осуществляться поиск новых стратегических источников финансирования всех университетских программ. Пятое – это подсистема управления инновациями.

*Третья модификация* непосредственно увязывается с методическим инструментарием, используемым субъектами управляющей подсистемы для целенаправленного воздействия на все управляемые подсистемы. Прежде всего, здесь *актуализируются социально-психологические формы управления*, связанные с выявлением реальных социально-экономических интересов всех субъектов (индивидов, групп, коллективов) деятельности, анализом и разрешением возникающих противоречий и, на этой основе, формированием релевантных «мотивационных каркасов» для повышения эффективности той или иной деятельности.

Далее, *актуализируются социокультурные формы управления*, заключающиеся в ясности идеологических концептов и миссии университета, что формирует «ценностно-смысловой вектор» развития вуза как такового. Следует также выделить, одновременно, социокультурный, социологический и институциональный феномен *внутривузовского и межвузовского доверия*, являющегося важнейшим элементом формирования добавленной стоимости

научно-образовательного продукта. Не менее важным инструментом управленческого воздействия является *личный пример субъектов управления*, являющийся образцом лидерского, творческого отношения к общему делу.

*Четвертая модификация* непосредственно связана с формированием и развитием единой университетской базы знаний, обеспечивающей не только мониторинг всех процессов управления, но и снабжающий постоянный и переменный состав вуза необходимыми онтологиями знаний (готовые схемы, модели, формы, обобщения и т.д.), что позволиткратно повысить эффективность всей учебно-научной деятельности и существенно сократить весь набор транзакционных издержек. Такая база знаний может быть объективирована в форме соответствующего когнитивного либо ситуационно-аналитического центра (САЦ), аккумулирующего и перерабатывающего огромные потоки информации. Общая модель-схема механизма управления объединенным вузом, с учетом рассмотренных модификаций, представлена на рисунке 2.

*Факторы эффективности представленного механизма* включают, прежде всего, лидерский тип управления и, соответствующие этому типу управления, методы воздействия. Новизна этих методов заключается в том, что здесь, наряду с традиционными методами экономического стимулирования, должны широко применяться ценностно-смысловые, ментально-идеологические, социально-психологические и другие неэкономические методы управления человеческой мотивацией и разрешения возникающих творчески-трудовых противоречий. В *системе объекта новыми подсистемами* являются: маркетинговая, инновационная, предпринимательская и подсистема управления интеллектуальной собственностью. Эти и другие подсистемы требуют релевантной оценки их роли и значимости в создании добавленной стоимости образовательного продукта. Результаты оценок фиксируются в единой и универсальной базе знаний и служат основанием для «нового витка» управления, но уже на более высоком уровне качества.

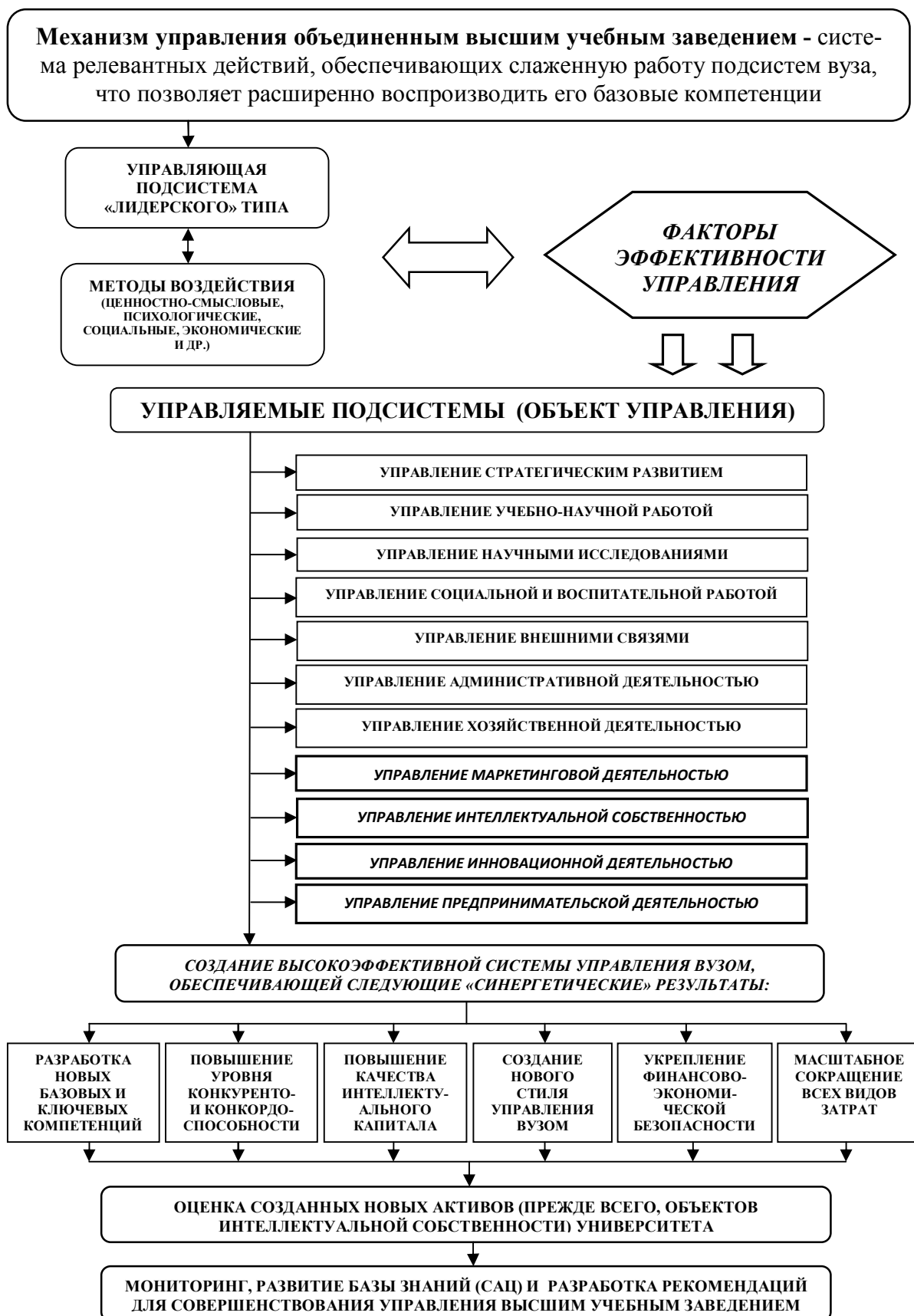


Рис. 2. Общая схема механизма повышения эффективности управления объединенным вузом



В результате выявления и общей характеристики результатов использования методологической парадигмы (именно системной парадигмы), определяющей внутреннюю логику и направленность управления объединенным вузом можно сделать следующие ключевые теоретико-методологические выводы и научно-практические рекомендации, использование которых позволит распространить положительный опыт Финансового университета в рассматриваемой управленческой деятельности.

Во-первых, учитывая сложность и противоречивость экзогенных и эндогенных условий и факторов, влияющих на качество и эффективность объединения вузов, а также последующее управление объединенным высшим учебным заведением, *существенно актуализируется методология системной парадигмы*, конституирующими признаками которой являются междисциплинарность анализа и предметное использование неэкономических (ментальных, ценностных, социальных и др.) факторов управления.

Во-вторых, традиционный подход к высшему учебному заведению как к сложной социально-экономической системе должен быть, одновременно, существенно *дополнен подходом к вузу как к интеллектуально-креативной системе*, осуществляющей расширенное воспроизводство релевантных интеллектуальных продуктов, требующих учета, оценки и высокоэффективного применения для формирования добавленной стоимости образовательных услуг.

В-третьих, используя положительный опыт отечественных и зарубежных вузов, целесообразно качественно обновить идеологический концепт как такового реформирования высших учебных заведений, определяя задачи, связанные *не только с формированием исследовательских, но и предпринимательских университетов*, представители интегрированного интеллектуального капитала которых будет обладать компетенцией активного «включения» своих интеллектуальных продуктов в систему рыночных трансакций.

В-четвертых, в условиях современной динамики конкуренции на рынке образовательных услуг целевой функцией управления объединенным вузом,

очевидно, должно стать формирование и последующее расширенное воспроизводство *не столько базовых, сколько ключевых (уникальных, брендовых) компетенций*, обеспечивающих университету не только интеллектуальную безопасность, но и длительную устойчивость в системе мирового пространства образовательной деятельности.

В-пятых, критическим условием и, одновременно, фактором слаженной работы механизма управления объединенным вузом является *лидерский тип управленческой деятельности*; при этом «лидерство», как сложный междисциплинарный феномен, должно стать не только общепринятой ценностью университета как корпоративного сообщества единомышленников, но и пронизывать все сферы собственно управленческой, учебной и научной деятельности вуза.

В-шестых, ключевой когнитивной основой высокой эффективности управления объединенным вузом является *единая универсальная база знаний*, оформленная в ситуационно-аналитический центр (САЦ), призванный не только обеспечить обратную связь в системе «методы управления – результаты», но и стать основным источником релевантной информации для всех участников управленческой, учебно-научной и научно-исследовательской деятельности.

В-седьмых, результаты выявления и анализа ключевых элементов механизма управления объединенным вузом позволяют заключить, что дальнейшее его совершенствование требует, прежде всего, *разработки ментальных, социокультурных, институциональных, экономико-психологических и экономико-социологических методов управления*, призванных оптимизировать систему социально-экономических интересов сотрудников ключевых учебно-научных и других подразделений современного университета.

### **Список использованной литературы**

1. Акулич М.М. Образование в условиях глобализации // Университетское управление: практика и анализ. – 2005. – № 5(38).

2. Анализ и оценка экономической устойчивости вузов / Под ред. С.А. Белякова. – М.: МАКС пресс, 2008.
3. Антропов В.А., Ревина В.Е. Высшее учебное заведение в условиях реформ: развитие организационно-экономических отношений. – Екатеринбург: Изд-во Уральского гос. ун-та путей сообщения, 2007.
4. Бабанский М.Д., Майер Г.В. Инновации и миссия университета // Университетское управление: практика и анализ. – 2006. – № 6.
5. Багаутдинова Н.Г. Высшая школа сегодня и завтра, пути преодоления кризиса. – М.: Экономика, 2003.
6. Братановский С.Н. Система управления образованием в России и организационно-правовые аспекты ее совершенствования: Монография / С.Н. Братановский, Д.Н. Ермаченко. – М.: РИОР, 2013.
7. Гапоненко А.Л. Теория управления. – М.: Юрайт, 2013.
8. Клейнер Г.Б. Системный ресурс экономики // Вопросы экономики. – 2011. – № 1.
9. Клейнер Г.Б. Системная парадигма и теория предприятия // Вопросы экономики. – 2002. – № 10.
10. Корнаи Я. Системная парадигма // Вопросы экономики. – 2002. – № 4.
11. Коробко В.И. Теория управления. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013.
12. Корпоративные информационные системы управления: Учебник / Под науч. ред. Н.М. Абдикеева, О.В. Китовой. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 464 с.
13. Макаров В.Л. Микроэкономика знаний / В.Л. Макаров, Г.Б. Клейнер; Отд. обществ. наук РАН, Центр. экон.-мат. ин-т. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2007.
14. Реальные тенденции создания и эффективного функционирования инновационных организаций в РФ: Монография / С.В. Казаков; под ред. В.Я. Позднякова. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013.
15. Управление высшим учебным заведением / Под ред. С.Д. Резника. – 3-е изд., перераб. – М.: ИНФРА-М, 2013.
16. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда: Монография / А.Я. Кибанов, Ю.А. Дмитриева. – М.: НИЦ Инфра-М, 2013.
17. Управленческий потенциал высших учебных заведений России: оценка, опыт, перспективы: Монография / С.Д. Резник, О.А. Сазыкина, Г.Б. Фомин. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013.
18. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации». – М.: Проспект, 2013.

© Б.В. Салихов, 2014

© И.С. Салихова, 2014