

5. В рейтинге конкурентоспособности Украина поднялась на 73 место [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rbc.ua/rus/top/show/v-reytinge-konkurentosposobnosti-ukraina-podnyalas-na-05092012123400>

6. Украина: 78 место в рейтинге человеческого развития [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://newsland.com/news/detail/id/1142785/>

**В. Денисов**

*академик АЭН Украины  
г. Саратов, Россия*

## ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ВУЗАМИ И РЕЗЕРВОВ ЭКОНОМИИ ЗАТРАТ

В настоящее время в России наблюдается усиленное внимание к деятельности высших и средних профессиональных учебных заведений. Появилось множество публикаций в открытой печати, осуществляются диссертационные исследования. По результатам этих исследований защищаются диссертации на соискание ученой степени кандидатов и докторов экономических наук. Так, например, в Саратове за последние годы в диссертационных советах Государственного социально-экономического университета и Государственного технического университета им. Ю.А. Гагарина были защищены несколько диссертаций [1-5]. И как видно из названий защищенных диссертаций, ни одна из них не посвящена проблемам управления учебными заведениями, оценке эффективности применимых систем управления и оценке имеющихся здесь резервов экономии затрат. Бесспорно, качество имеет важное значение в подготовке кадров, но это лишь одна из компонент экономики вуза, а менеджмент качества это подсистема системы управления им [6]. А между тем известно, что улучшение качества, обеспечение инновационного развития образовательных учреждений, подготовка и переподготовка профессорско-преподавательского состава требуют больших расходов денежных и иных средств на их осуществление. И надо сказать, что за расходом средств высшими учебными заведениями нет надлежащего контроля. Свидетельством тому является такой факт, как отсутствие показателя расходов учебного заведения при оценке эффективности университетов. Так, в ноябре 2012 года на сайте Министерства образования и науки РФ появился список государственных высших учебных заведений с «признаками неэффективности», куда вошли 136 вузов и 450 филиалов. Эффективность университетов оценивалась по пяти параметрам: средний балл ЕГЭ первокурсников, количество научных работ на одного сотрудника, наличие выпускников-иностранцев, а также уровень доходов заведения и качества его инфраструктуры.

У вузовских филиалов, кроме того, подсчитывали долю кандидатов и докторов наук среди постоянных сотрудников [6]. Следует признать важность этого показателя. Но и он не отображает существа качественного осуществления учебного процесса, а потому и не может быть использован для оценки эффективности последнего. Дело в том, что в вузовском филиале может быть и достаточно большое количество преподавателей, имеющих ученые степени докторов и кандидатов наук. Однако, они могут не соответствовать занимаемым должностям и профилю кафедр, на которых работают. Ведь необходимо, чтобы преподаватели, имеющие ту или иную ученую степень, проводили занятия по конкретным курсам дисциплин и занимали должность, соответствующую полученным знаниям, по которым были защищены диссертации на соискание ученой степени. То есть, должен быть учтен грамотный подход к организации учебного процесса по кон-

кретным дисциплинам. В филиалах высших учебных это делается отнюдь не всегда. Известны, по крайней мере автору, случаи, когда курсы прикладных экономических дисциплин ведут профессора и доценты, имеющие ученые степени по философии, юриспруденции, педагогике, социологии. То же самое можно сказать и о преподавателях, занимающих должности заведующих выпускающих кафедр. В некоторых филиалах заведующими таких кафедр являлись доктора экономических наук, профессора других высших учебных заведений и работающих в них на условиях совместительства.

В одном из филиалов заведующими такими выпускающими кафедрами как, скажем, экономики и менеджмента, в разное время являлись доктора философских и социологических наук, а теперь даже и кандидат социологических наук, не имеющий при этом хотя бы первичного ученого звания доцента. Это может быть свидетельством недостаточного педагогического и научно-методического опыта такого руководителя кафедры. Возможно нет, или, по крайней мере, мало у заведующего кафедры научных и методических работ по дисциплинам, читаемым на кафедре, формирующих в необходимом объеме знания выпускаемых специалистов. А ведь заведующий кафедрой должен быть ученым в полном понимании этого слова, имеющим соответствующие научно-методические труды, большой опыт педагогической работы и обладать умением подобрать преподавательский состав, соответствующий профилю деятельности подразделения и организовать ее успешную работу, направленную на выпуск специалистов, бакалавров, магистров.

И тут надо иметь в виду, что кафедра, не имеющая в своем составе докторов наук по направлению подготовки магистров, не имеет права их выпускать. Значит, если на кафедре экономики и менеджмента отсутствуют преподаватели, имеющие степень доктора экономических наук, то здесь не может вестись подготовка магистров. Удивительно, но руководители вузовских филиалов берут на себя смелость начинать подготовку магистров, не создав соответствующую базу для этого. Здесь недостаточно заниматься распределением денежных средств, созданием кое-какой материальной базы. Необходимо уделять большое внимание подбору, подготовке и удержанию преподавателей, имеющих ученые степени докторов наук по профилю работ кафедры, что является трудным процессом и одновременно неперенным условием поднятия качественного уровня образования в каждом конкретном образовательном учреждении. Если же не заниматься этим процессом и все пустить на самотек, толку от этого не будет никакого, только вред.

Следует заметить, что уж коли речь зашла о доходах, то надо иметь в виду, что эффективность деятельности предприятий, организаций связана не только с ними, но и с расходами. Это в полной мере относится и к высшим учебным заведениям. Косвенно это оказывает влияние и

на востребованность выпускников у работодателей. Ведь самое дорогое образование отнюдь не означает, что оно самое востребованное. Значит, совершенствование системы управления ими должно быть направлено и на снижение расходов всех видов используемых ресурсов, что и будет способствовать возрастанию их уровня эффективного развития высших учебных заведений. Сложившаяся сейчас относительно невысокая культура управления этими учреждениями в нашей стране отличается малой эффективностью. Действующая система управления вузами перестала соответствовать требованиям, предъявляемым к ней на рынке труда. Исходя из этого можно сказать, что доминирующей проблемой стало совершенствование теоретических, методологических и методических положений повышения эффективности функционирования системы управления высшими учебными заведениями. Последняя, в свою очередь, тесно связана с механизмом выявления, оценки и реализации внутривузовских резервов.

В последние годы в открытой печати стали появляться работы, посвященные реформам управления вузами в условиях инновационного развития. Так, в Тольяттинском государственном университете стратегической задачей стало налаживание сотрудничества с работодателями, развитие дистанционного обучения, углубленное изучение студентами английского языка, а базовым условием достижения всех этих целей – сокращение издержек в системе управления вузом. Здесь прекрасно понимают, что университету нужна хорошая управляемость. Нуждается в совершенствовании система оплаты труда профессорско-преподавательского состава с тем, чтобы заинтересовать людей работать так, как это нужно университету. Руководители университета справедливо отмечают, что без налаживания системы управления вузом и без перестройки системы мотивации труда профессорско-преподавательского состава невозможно двинуться в завтрашний день и все благие начинания Минобрнауки потерпят фиаско [7].

В сложившихся на сегодняшний день условиях работы провинциальных учебных заведений, из-за вопиющих недостатков в системе оплаты труда преподавательского состава, когда профессорам платят в пределах 20 (значительно реже 30) тысяч рублей в месяц, они работают в двух, и даже трех местах. Это отрицательно влияет на качество преподавания, искажает цели профессорско-преподавательского состава, и, соответственно, уровень ответственности перед своим собственным учебным заведением. Как, впрочем, и перед тем, где осуществляется работа по совместительству. И вот здесь отмеченный университет поставил и решает сложную, но благородную задачу – загрузить преподавателя в одном месте и при этом платить в два раза больше [7, 73]. Заметьте, не запретить в приказном порядке преподавателям совмещать свою деятельность в других вузах, а мотивировать их работу в свое учебном учреждении. Отметим, что было бы неплохо еще и решить задачу сокращения разрыва в оплате труда профессорско-преподавательского состава и персонала управления вузами. Сейчас он составляет 10 и даже более раз.

Интересный подход к совершенствованию системы управления вузом в условиях инновационного развития выбран в Омском государственном техническом университете. Здесь разработана Программа стратегического развития федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Омский государственный технический университет» на 2012-2016 года. Она имеет направленность на вовлечение персонала в инновационную деятельность, привлечение дополнительных средств на НИОКР и инновационную деятельность. Для сохранения и наращивания конкурентных преимуществ вуза руководители его считают необходимым направлять усилия на выявление

внутренних резервов развития, связанных непосредственно с преподавателем-производителем образовательных услуг и создателем научно-инновационных и творческих достижений. Одним из ведущих условий развития вуза здесь считают создание комплексной системы управления [8]. Считая необходимым создать заинтересованность профессорско-преподавательского состава в активном участии в процессе выявления и реализации внутренних резервов вуза, авторы при этом не дают определение понятия их сущности. Между тем это имеет ключевое значение для организации деятельности коллектива, направленное на оперативное реагирование на происходящие изменения во внешней среде и усиление своих конкурентноустойчивых позиций на рынке образовательных услуг.

Тема резервов исследовалась многими учеными на протяжении многих лет в связи с чем существует множество их определений. Приводить из здесь нет смысла, поскольку все они в той или иной мере связаны с материальным производством. Нас же интересует конкретный предмет оказания услуг в учреждениях высшего профессионального образования. Поэтому мы предлагаем следующее определение внутривузовских резервов. Это неиспользуемые или частично используемые возможности конкурентоустойчивого развития вуза и окружающей среды наиболее эффективными методами с целью подготовки высококвалифицированных работников и удовлетворение спроса на них во времени и пространстве, обеспечение получения доходов и снижение расходов образовательного учреждения, а также расширения этих возможностей на основе применения новых знаний, полученных как в результате собственных научных исследований, так и посредством использования современной информационной базы и преимуществ самостоятельного развития в условиях рыночных отношений.

Следует отметить, что совершенствование организационно-экономического механизма управления эффективной деятельностью вузов предполагает применения новых научно-обоснованных методов выявления резервов и соответствующей оценки эффективности управления вузами [9]. Данные методические положения позволяют осуществлять и межвузовский анализ образовательных учреждений, выявляя имеющиеся резервы. Практическая апробация предложенных методических положений на материалах Саратовского государственного социально-экономического университета (СГСЭУ) и Саратовского института (филиала) Российского государственного торгового-экономического университета (СИФ РГТЭУ) показала их действенность и позволила выявить следующие интересные результаты. Так, например, затраты живого труда вспомогательного и обслуживающего персонала на один час трудозатрат профессорско-преподавательского состава (ППС) в СГСЭУ достигли 1,24 час и более чем в три раза превысили значение этого показателя в СИ(ф) РГТЭУ. А затраты живого труда вспомогательного и управленческого персонала в СИ (ф) РГТЭУ, составив величину 0,3 чел на один час трудозатрат ППС оказались в два раза ниже, чем в СГСЭУ. Затраты живого труда обслуживающего и управленческого персонала на один час трудозатрат ППС в СГСЭУ составили 0,95 час, в то время как в СИ (ф) РГТЭУ лишь 0,49 час, то есть почти в два раза выше. Затраты же живого труда обслуживающего, управленческого и вспомогательного персонала на 1 час труда профессорско-преподавательского состава в СИ (ф) РГТЭУ составили 0,6 часа, а в СГСЭУ 1,41, т.е. почти в 2,5 раза ниже. И, наконец, удельный вес затрат труда профессорско-преподавательского состава в совокупных затратах живого труда в СГСЭУ составил 41,5%, а в РГТЭУ 62,5%, то есть выше на 32,6%, чем в первом вузе.

Полученные результаты дают наглядную картину эффективности используемых систем управления в иссле-

двумя вузах. И здесь картина складывается не в пользу стационарного вуза. Тут несколько причин сложившегося положения. Так, удельный вес вспомогательного персонала в СГСЭУ в 2,7 раза превышает значение этого показателя в СИ(ф) РГТЭУ, а обслуживающего персонала в 1,8 раза. Сам по себе СГСЭУ небольшой вуз, где трудятся немногим более 400 человек профессорско-преподавательского состава. В организационной же структуре предусмотрены пять проректоров, с отмеченным выше уровнем разрыва в оплате труда, три департамента и есть даже управление по связям с общественностью. Числятся в составе аппарата управления и пять советников ректора, имеющих различное базовое образование. И только один из них, проработавший в вузе более полувека, имеет базовое экономическое образование. Удельный вес затрат труда советников в совокупных затратах живого труда персонала университета составляет 0,79%. Трудно судить об их роли в организации образовательного, методического и научно-исследовательских процессов, однако жалование их значительно превышает оплату труда профессоров. Причем выплаты жалования им, как и руководящему составу, осуществляется в страшной тайне, создавая атмосферу недоверия и разобщенности в коллективе. Как видно, оплата челяди обходится не дешево, что непосредственно отражается на стоимости обучения студентов и аспирантов.

По нашему мнению сложившуюся систему управления данным высшим учебным заведением нельзя признать эффективной. В мае 2012 года вышел приказ Минобрнауки РФ о включении СГСЭУ в состав Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. А в текущем году в состав этого университета вошел и РГТЭУ. Может быть этот шаг в направлении совершенствования управления высшими учебными заведениями позволит устранить имеющиеся недостатки в расходовании средств на осуществление процесса образования как в отмеченном, так и в других университетах. Хотя, по замечаниям специалистов агентства «Эксперт РА», укрупнение вузов обычно ухудшает их эффективность. Выявленные при таком подходе к инновационному развитию системы управления имеющиеся резервы экономии затрат необходимо реализовывать, что и будет способствовать ликвидации или, по крайней мере, сведению к минимуму «признаков неэффективности» вузов.

Следует отметить, что в условиях ужесточающейся конкуренции в оказании образовательных услуг для возрастания эффективности управления и обеспечения конкурентоспособности высшего учебного заведения необходимо снижать затраты на обучение. Сейчас цена за обучение в ВУЗе формируется под влиянием платежеспособного спроса работодателей, абитуриентов и их родителей, которые вовсе не заинтересованы в ее росте. Стало быть, можно согласиться с мнением тех авторов, которые утверждают, что стоимость обучения выступает мерилем популярности ВУЗа для абитуриентов и их родителей. Но она не отражает ни качества образования, ни успехов выпускников на рынке труда [10]. А за обучение в брендовом высшем учебном заведении приходится выкладывать значительные суммы, которые далеко не всем «по карману». Так, например, стоимость обучения на одном курсе

по очным программам в МГИМО составляет 356 тыс. рублей, в Высшей школе экономики – 328 тыс. рублей, в МГУ – 287 тыс. рублей, в Финансовом университете при Правительстве РФ – 242 тыс. рублей, в Академии народного хозяйства – 191 тыс. рублей и т.д. [10]. Использование предложенных нами методических положений оценки эффективности управления вузами выявления резервов, снижения расходов дает возможность руководителям конкретных ВУЗов регулировать собственные затраты и тем самым оказывать влияние на стоимость обучения в них. Они могут быть применены для всех вузов, в том числе и технических, и творческих, и медицинских, и сельскохозяйственных, с учетом специфики их деятельности. Хотелось бы надеяться, что она найдет достойное применение на всех уровнях управления деятельностью учреждений профессионального образования. Иначе можно оказаться в положении, когда наши ПТУ и колледжи, которые на прошедшем в июле в Лейпциге состязании учащихся рабочих профессий World Skills International заняли 54 место из 54 стран [11]. Поправить сложившуюся ситуацию еще можно, время пока еще есть и терять его нельзя, поскольку потеря времени – это процесс необратимый.

#### Список источников

1. Мищенко Е.С. Совершенствование системы менеджмента качества в учреждении высшего профессионального образования: методология и практика // Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук. – Саратов: СГСЭУ, 2010. – 19 с.
2. Федорчук Ю.М. Инвестиционное обеспечение инновационного развития профессионального образования: теория и методология // Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук. – Саратов: СГТУ имени Ю.А. Гагарина, 2012. – 20 с.
3. Кочеткова Н.Н. Управление эффективностью труда преподавателей высшей школы на основе критериальной модели его оплаты // Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. – Саратов: СГТУ имени Ю.А. Гагарина, 2012. – 21 с.
4. Ходенкова О.П. Формирование профессиональных компетенций профессорско-преподавательского состава под влиянием послевузовского образования. – Саратов: СГТУ имени Ю.А. Гагарина, 2012. – 256 с.
5. Леденева И.Н. Повышение качества подготовки кадров в системе среднего профессионального образования // Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. – Саратов: СГТУ имени Ю.А. Гагарина, 2012. – 19 с.
6. Студенты РГТЭУ против Минобрнауки // Наша версия. – 24. – 30.12.2012. – №50 (375).
7. Краснова В. Университетская вертикаль // Эксперт. – 6. – 12.02.2012. – №5 (788). – С.70-74.
8. Потуданская В.Ф., Мамонтов С.А., Литвинова О.И. Управление вузом в условиях инновационного развития // Российское предпринимательство. – 2012. – №16 (214). – С. 88-92.
9. Денисов В.Т. Об оценке эффективного управления вузами и реализации резервов снижения затрат // Вестник экономической науки Украины. – 2011. – №2. – С. 34-37.
10. Панов П. Самое дорогое образование – не самое востребованное // Известия. – 5.09.2013 г.
11. Панов П. Пэтэушники России худшие в мире // Известия. – 23.08.2013 г.

**М. Дрозач**  
м. Київ

## ЯКІСТЬ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК КЛЮЧОВИЙ ФАКТОР АКТИВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

Підвищення якості професійного навчання кваліфікованих робітників є однією із ключових передумов

здійснення соціально-економічних реформ в Україні, адже в результаті забезпечується підґрунтя для модер-

