

УДК 339.137.22

Крохин А.Г., Башмаков Д.В.*Московский государственный областной университет***ПЕРСПЕКТИВЫ ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННОЙ ИНТЕГРАЦИИ
ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ПОДСИСТЕМ ВУЗА С ЦЕЛЬЮ ПОВЫШЕНИЯ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВЫПУСКНИКА**

Аннотация. В статье рассмотрены перспективы внутриорганизационной интеграции функциональных подсистем вуза на основе создания проектного офиса, ответственного за разработку и реализацию календарной программы событий. Развитие вуза в направлении усиления внутриорганизационной интеграции позволит повысить качество его образовательных услуг в соответствии с компетентностным подходом оценки результатов обучения, а также обеспечит более высокую конкурентоспособность, что обосновано в статье анализом структурных условий рынка выпускников высшего профессионального образования.

Ключевые слова: рынок труда, конкурентоспособность, высшее образование, компетентностный подход, квалификация.

A. Krokhin, D. Bashmakov*Moscow State Regional University***PROSPECTS OF INTRA-ORGANISATIONAL INTEGRATION OF UNIVERSITY
FUNCTIONAL SUBSYSTEMS AIMED AT INCREASING GRADUATES'
COMPETITIVE ABILITIES**

Abstract. The article is devoted to the prospects of intra-organisational integration of functional university subsystems on the basis of creating a project office responsible for development and realization of calendar event scheduling. University development aimed at improving intra-organisational integration will enable to increase the quality of university educational services according to the competence-based approach to the assessment of education results. It will also provide greater competitiveness, which is well-grounded by the analysis of market structural conditions for university graduates given in the article.

Key words: labour-market, graduates' competitive abilities, tertiary education, competence approach, qualification.

Экономическая ситуация в России 2013–2014 гг. характеризуется невысокими темпами роста ВВП (не превысят 2% за год). Уже к концу 2013 г. экономический рост замедлился в два раза (по оценкам Министерства экономики РФ составил 1,4% против 3,5% в 2012 году и 4,3% в 2011 году [5]). Низкие темпы экономического роста во многом определяются структурными изменениями в экономике, что также отражается на уровне безработицы. На конец 2013 г. в России было 4,11 млн. безработных, что составляет 5,4% экономически активного населения

© Крохин А.Г., Башмаков Д.В., 2014.

(численность последнего 75,48 млн. чел.). При этом Министерство экономического развития РФ прогнозирует рост уровня безработицы в России до 5,9% [1].

Особенно уязвимым в тенденциях замедления или снижения роста ВВП становится рынок труда молодежи (до 25 лет). По данным Росстата, уровень безработицы среди молодежи в России в декабре 2013 г. составил 13,5%, в том числе 12,7% среди городского населения и 15,7% среди сельского населения. Коэффициент превышения уровня безработицы среди молодежи по сравнению с уровнем безработицы населения в возрасте 30–49 лет составляет 2,9 раза, в том числе среди городского населения – 3,3 раза, сельского населения – 2,1 раза. В тоже время следует отметить снижение уровня безработицы среди молодежи – по данным Росстата на 2010 год данный показатель составлял 17,2%, в том числе 15,8% среди городского населения и 20,3% среди сельского населения [2; 6].

Таким образом, ситуация на российском рынке труда в настоящий момент характеризуется снижением темпов экономического роста на фоне «выздоровления» мировой экономики, прогнозом роста уровня безработицы, но при фиксируемом снижении данного показателя среди российской молодежи. Такое положение дел можно интерпретировать структурными сдвигами в российской экономике, в условиях которых повышается востребованность в молодых специалистах как наиболее адаптивных элементах общества, способных подстраиваться под требования современного мира и быть более восприимчивыми к новейшим тенденциям его развития. Однако

эти способности молодых специалистов не являются чем-то данным им от рождения, но являются результатом динамики качественного развития системы образования, эффективность которой зависит от преодоления возможных барьеров взаимодействия смежных рынков: рынок товаров и услуг – рынок труда – рынок образования. Каждый из этих трех рынков должен иметь проактивную природу, т. е. функционировать не в контексте текущей ситуации, а в условиях предупреждающих прогнозов того, какими будут потребности людей в ближайшем и более далеком будущем.

В таких условиях высшее учебное заведение должно готовить востребованных сегодня на рынке труда специалистов, способных работать в проактивной общественной среде, т. е. выпускников, отвечающих высоким требованиям современного рынка труда, но главное – сознающих жизненные ценности, ориентированных на перспективу и готовых принять на себя ответственность за достигаемые результаты в будущем. В этом случае выпускник вуза становится активным сознательным субъектом рынка в отличие от характерного для прошлых эпох объекта распределения на рабочее место. В свою очередь, рыночная сознательность выпускника возможна лишь в условиях свободы выбора карьерного развития, которая для выпускника оборачивается новой проблемой – быть конкурентоспособным. Один из классиков экономической мысли Альфред Маршалл указывал на тождественность понятий «экономическая свобода» и «конкуренция». «Уверенность в собственных силах, самостоятельность, сознательный вы-

бор решений и предусмотрительность являются факторами, которые могут побуждать и часто побуждают людей конкурировать друг с другом, но, с другой стороны, они могут толкать <...> людей в направлении установления сотрудничества» [3; с. 60].

Итак, под конкурентоспособностью выпускника следует понимать степень свободы его поведения в рамках заданной структуры рыночных условий. По аналогии с аналитической схемой профессора экономики Гарвардского университета Майкла Портера, в структуру рыночных условий, в которых находится выпускник вуза входят: условия мотивации получения высшего образования, конкуренция выпускников вузов, рыночная власть работодателей, рыночное ограничение вуза и введение машин, заменяющих труд человека. *Конкуренция выпускников на рынке труда* – это соперничество выпускников как потенциальных кандидатов на актуальные вакансии рынка труда. В данном случае интенсивность конкуренции ограничивает свободу выпускника диапазоном заработной платы, набором требований к его компетентности, увеличением сроков поиска работы и действий, связанных с распространением информации о себе целевым работодателям. Рост интенсивности конкуренции выпускников на рынке труда определяется следующими факторами:

- сокращение числа вакансий, предлагаемых работодателем, усиливает соперничество выпускников в их стремлениях получить наиболее привлекательные рабочие места;
- более высокая стоимость обучения (тем более, если образование было получено на условиях кредита) усиливает стремления выпускников к

возмещению понесенных расходов (и покрытия процентов по кредиту) посредством раннего трудоустройства и сокращения времени на поиск работы;

- отсутствие иных источников дохода (денежная поддержка родителей, наследство, доходы от капиталовложений и пр.) определяют необходимость трудоустройства с целью обеспечения своего существования независимо от желания работать;

- низкий уровень пособий по безработице устраняет мотивы выпускников состоять на учете в центре занятости населения и более активно искать работу;

- психологические причины (стремление к лидерству, к самореализации в определенной профессии, гордость, обязательства и обещания близким людям) выпускника побуждают его к более интенсивному поиску работы и развитию карьеры, что также увеличивает соперничество между выпускниками за наилучшие рабочие места.

Условия мотивации получения высшего образования (востребованность высшего образования) выражаются в количестве кандидатов на получение высшего образования. Чем более привлекательно высшее образование в обществе, тем больше спрос на услуги высшего образования, и тем более высокую степень сложности (многопрофильность, наличие инфраструктуры и т. д.) должна иметь система высшего образования. Если система высшего образования не достигает той степени сложности, что соответствует высокому спросу на ее услуги, то возрастает интенсивность соперничества выпускников вузов в получении рабочих мест. В этом случае свобода действий выпускника ограничивается необхо-

димостью дополнительных затрат на дифференциацию своей квалификации посредством зарубежных стажировок, продолжения обучения в аспирантуре, получения второго высшего образования, сертификации специальных компетенций и т. д. К условиям мотивации получения высшего образования следует отнести:

– уровень требований приема на обучение в вуз определяет желание, возможности и способности абитуриента в получении высшего образования;

– уровень квалификационных требований приема на работу и система оценки компетенций кандидатов – чем труднее пройти отбор при приеме на работу, тем ниже мотивы получения высшего образования у тех лиц, кто больше ориентирован на формальную сторону образования (получение документа об образовании), чем на саморазвитие, приобретение знаний и усвоение навыков;

– стоимость получения высшего образования ограничивает мотивы тех людей, которые не имеют в достаточной мере того дохода, который мог бы обеспечить расходы на обучение;

– степень дифференциации высшего образования от других уровней образования на рынке труда, например, если в требованиях на вакансии, обеспечивающих привлекательность условий работы, отсутствует уровень образования кандидата, то уровень высшего образования нивелируется относительно уровня среднего образования, и высшее образование утрачивает какие-либо преимущества применительно к условиям трудоустройства, что снижает мотивы его получения;

– приоритеты требований работодателей к опыту и уровню образова-

ния – если при оценке кандидата работодателем опыт работы имеет больший вес, чем уровень его образования, то и кандидат в принятии решения о рациональном использовании своего времени предпочтет возможность получения более продолжительного опыта работы, чем повышение уровня образования;

– уровень развития системы обучения в структурах работодателей – чем больше средств работодатели вкладывают в подготовку своих кадров, создавая внутриорганизационные системы обучения (центры подготовки кадров), тем меньше зависимость в требованиях к уровню образования кандидата, для которого вопросы трудоустройства могут быть более приоритетны, чем мотивы получения высшего образования;

– наличие альтернатив индивидуального роста в спорте, искусстве, военной службе, мастерстве владения профессией, которые не предполагают получение второго высшего образования, например, в последние годы в нашей стране набирает популярность олимпийское движение профессиональных соревнований, возможности повышения личного статуса в иных сферах индивидуального развития способны развивать потребности вне сферы высшего образования;

– наличие партнерских связей между работодателем и вузом, выраженные результатами фактического трудоустройства выпускников, способствуют росту мотивов получения высшего образования в таких учебных заведениях.

История человечества знает немало примеров *конкуренции человека с машиной* в решении каких-либо задач. Наиболее острый социальный характер эта конкуренция приобрела в начале 19

века в Англии в движении луддитов – групп английских рабочих, объединявшихся с целью разрушения фабричных машин и оборудования, поскольку считали их главной причиной потери рабочих мест. Луддиты возникли как реакция на последствия промышленной революции, сущностной чертой которой был переход от ручного труда к машинному, массовое распространение машин в производстве, что позволяло владельцам фабрик обеспечивать более эффективный контроль над результатами производства.

Однако получение современным человеком высшего образования мало связано с последующим использованием его ручного труда, его дальнейшая трудовая деятельность имеет в своем содержании интеллектуальные усилия и способности. Но именно сфера интеллектуальных способностей человека в настоящее время осваивается в технологическом развитии – появление компьютеров, совершенствование программных обеспечений, создание роботов. Современные аналитические программные продукты способны давать менеджерам «методологически верные» решения без «лишних» специалистов-аналитиков. Автоматизация распространяется на многие функциональные службы современных организаций – бухгалтерия, управление кадрами, документационное обеспечение и т. д.

Конкурентное давление «машин» ограничивает свободу действий выпускника необходимостью развития творческих способностей, определяющих новые направления использования прогрессивных технологий во благо человечеству. Конкурентное давление «машин» обязывает выпускника понимать назначение новых техно-

логий, принцип функционирования, быть способным использовать их на практике и выявлять новые задачи для применения. Новые технологии создают предпосылки для формирования новых видов знания, к освоению которых должны быть готовы выпускники.

Рыночная власть работодателей проявляется в повышенных требованиях к выполнению работы при минимальных изменениях заработной платы – увеличение объема обязанностей, расширение полномочий, повышение ответственности за решаемые задачи. В этом случае степень свободы выпускника ограничивается выбором актуальных условий работы, необходимостью следовать дисциплине, определяемой нормативами и правилами работы (распорядок рабочего дня, форма одежды и внешний вид и т. д.), формированием личной репутации, определяющей доверие работодателей к кандидату на искомые им должности, а также рисками возникновения конфликтных ситуаций. Рыночная власть увеличивается в результате действия следующих факторов:

- незначительное число работодателей, предлагающих вакансии по той специальности, которую приобрел выпускник;

- высокий уровень заработной платы позволяет работодателю требовать принятие кандидатом его условий работы;

- выпускник не обладает важными для работодателя специальными знаниями, умениями, навыками – чем менее уникален набор компетенций выпускника, претендующего на должность, тем проще найти более лояльного кандидата;

- высокие затраты работодателя на дополнительное обучение кандидатов

на должность стимулируют его к формальному закреплению своих требований при приеме на работу выпускника, с последующим их смягчением по отношению к опытному и обученному сотруднику;

– наличие у работодателя собственных внутриорганизационных качественных систем обучения сотрудников позволяет ему нивелировать преимущества высшего образования выпускников, предъявляя повышенные требования к кандидатам на должность;

– работодатель имеет низкий уровень доходов, что стимулирует его к предъявлению более высоких требований в выполнении сотрудниками своих обязанностей;

– будущие решения кандидата на должность не имеют сильное влияние на результаты функционирования и развития организации-работодателя, вследствие чего люди, занятые на данных должностях, первыми попадают под программы сокращения штата сотрудников.

Ограничение образовательными учреждениями рыночного участия выпускника заключается в сокращении объема и снижении качества оказываемых услуг, вследствие чего выпускник имеет меньшую степень свободы в выборе вакантных должностей, соответствующих его квалификации. Данное ограничение будет иметь более значительное воздействие при наличии следующих условий:

– специальность выпускника широко востребована на рынке труда, благодаря чему она становится популярна среди абитуриентов, что обеспечивает высокий и гарантированный набор по этой специальности в образовательных учреждениях в меньшей зависи-

мости от репутации и качества оказываемых услуг;

– отсутствие альтернативных источников карьерного развития (аттестации опыта работы, внутриорганизационной системы обучения у работодателей) вынуждает кандидатов на искомые должности к получению высшего образования в исключительно формальных его аспектах (получение диплома, а не знаний);

– низкий уровень конкуренции вузов на рынке услуг высшего профессионального образования снижает стимулы к совершенствованию качества оказываемых услуг;

– высокий уровень временных и денежных затрат студента при переходе из одного вуза в другой усиливает мотивы студента получить образование в том вузе, в который уже поступил, при этом его чувствительность к качеству оказываемых услуг снижается;

– наличие тесных партнерских связей вузов с работодателями, гарантирующих трудоустройство студентам, могут способствовать развитию зависимости качества образовательной услуги от потребностей работодателя (игнорируя возможности студентов и интересы общества), а также от конъюнктурных условий отрасли, что создает ситуацию гарантированного набора в меньшей степени зависящего от качества оказываемых услуг.

Рассматривая конкурентоспособность выпускника в рамках рыночной структуры перечисленных условий нельзя игнорировать возрастающую роль международного рынка труда и влияние процесса глобализации, что проявляется как в возможностях трудовой эмиграции/иммиграции выпускников. Это значит, что выпускник

может и не уезжать за границу, но при этом быть вынужденным конкурировать с выпускниками иностранных вузов. В этом случае для менеджмента сферы образования возникает потребность международного и межрегионального сравнения качества образования, как например, проект оценки профессиональной компетентности выпускников высших учебных заведений АНЕЛО, инициированный Организацией экономического сотрудничества и развития. Основу данного исследования составляет компетентностный подход, заявленный в методологии Tuning Educational Structures in Europe, реализуемой в рамках Болонского процесса на уровне высшего образования. Согласно данной мето-

дологии, компетенция – это динамическая комбинация знаний, пониманий, способностей, навыков и этических ценностей. Безусловно, все компетенции способствуют повышению конкурентоспособности выпускника вуза, но анализ структурных условий рынка, позволяет построить классификацию компетенций, имеющих высокую степень релевантности (соответствия) для каждого отдельного направления конкурентоспособности. В табл. представлены все рыночные условия и указаны основные направления повышения конкурентоспособности выпускника вуза, которые в свою очередь предполагают наличие у студентов, будущих выпускников, ряда сформированных компетенций.

Таблица

Классификация компетенций выпускника вуза по направлениям повышения его конкурентоспособности

Рыночные условия	Направления повышения конкурентоспособности выпускника вуза	Состав компетенций выпускника вуза
Конкуренция выпускников на рынке труда	«Быть в теме»: актуализация информации о рынке труда	<ul style="list-style-type: none"> ▪ навыки управления информацией о рынке труда; ▪ способность к организации и планированию; ▪ стремление к успеху.
Условия для сильной мотивации получения высшего образования	«Быть в деле»: дифференциация квалификации посредством зарубежных стажировок, обучения в аспирантуре, участия в общественной и научной деятельности и т. д.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ решение проблем; ▪ способность к обучению; ▪ знания второго языка; ▪ исследовательские навыки; ▪ способность к работе в международном контексте.
Конкуренция человека с машиной	«Жить в будущем»: развитие творческих способностей, определяющих новые направления использования прогрессивных технологий	<ul style="list-style-type: none"> ▪ способность работать в междисциплинарной команде; ▪ способность общаться с экспертами в разных областях; ▪ способность применять знания на практике; ▪ способность обобщать новые идеи (творчество).

Продолжение таблицы

Рыночная власть работодателей	«Быть в мире»: формирование личной репутации и применение других само-маркетинговых средств, направленных на создание положительного имиджа в обществе	<ul style="list-style-type: none"> ▪ устная и письменная коммуникация на своем родном языке; ▪ командная работа; ▪ межличностные навыки; ▪ приверженность этике; ▪ понимание культур и обычаев других стран.
Ограничения образовательными учреждениями рыночного участия выпускника	«Иметь волю»: инициативное обучение, активная самостоятельная внеаудиторная работа	<ul style="list-style-type: none"> ▪ инициатива; ▪ заинтересованность в качестве; ▪ способность работать самостоятельно.

«Быть в теме», или актуализация информации о рынке труда предполагают наличие у студентов таких компетенций, как:

– навыки управления информацией (умение находить и анализировать информацию из разных источников), в частности умение находить информацию о существующих вакансиях на рынке труда, использовать традиционные (газеты, объявления и пр.) и электронные средства массовой информации, анализировать содержание сведений о вакансии относительно ее актуальности, содержательности, релевантности и т. д.;

– способность к организации и планированию своего карьерного и профессионального развития, иметь четкие цели и задачи профессионального роста, прогнозировать ситуацию на рынке труда, принимать и реализовывать адекватные сложившейся ситуации решения о смене работы, карьерном повышении или профессиональных возможностях;

– стремление к успеху служит одним из главных мотивов отслеживания текущей ситуации на рынке труда и планирования и организации своего карьерного и профессионального ро-

ста, в свою очередь данное стремление обусловлено видением перед собой реальных целей, которые студенты способны достигать, и пониманием возможных средств их реализации.

«Быть в деле» – дифференциация квалификации выпускника посредством зарубежных стажировок, участия в научной и общественной деятельности, продолжения обучения в магистратуре и аспирантуре, получение второго высшего образования, сертификации профессиональных компетенций и пр. Дифференциация квалификации – это процесс, направленный на проведение отличий в квалификационных характеристиках выпускника вуза, которые отсутствуют у других выпускников на рынке труда. В этом случае выпускник, еще будучи студентом, может проявлять себя в решении проблем общественного характера, принимая участие в социальных и волонтерских проектах или в научных конференциях. Дифференциация квалификации также требует от студента развитие способностей к обучению и исследовательских навыков, продвигаясь от основ профессиональных знаний к более глубокому уровню специализированных знаний.

Существенным направлением дифференциации может быть также участие в международных программах обмена студентами и прохождении зарубежных стажировок, которые позволяют выработать у студентов навыки работы в международном контексте и получить или развить знание иностранных языков.

«Жить в будущем» означает творческий подход выпускника к своим способностям и знаниям, восприимчивость к новым технологиям, и стремление к новым знаниям и постановке новых задач для применения прогрессивных технологий. Развитие творческих способностей есть результат формирования навыков и умений обобщать новые идеи, преодолевать противоречия старых идей. Творчество оказывается наиболее плодотворным в коллективах, где представлены специалисты разных областей знаний, в связи с чем для развития творческих способностей оказываются значимыми компетенции общения и работы в междисциплинарных командах. Культура междисциплинарных команд требует умений слушать, понимать, спрашивать, учиться у своих коллег, экспериментировать, применять новые идеи на практике, и эта культура – еще один источник конкурентных преимуществ выпускника вуза.

«Быть в мире» – находить компромиссы в каждой отдельной ситуации и уметь их развивать в сотрудничестве, стремиться к доверию окружающих людей, завоевывая репутацию, четко позиционировать себя в круге своих интересов, подходах к решению задач и профессиональных возможностях. Реализация этих задач требует от выпускника развития компетенций межличностных навыков, грамотную речь,

полноценное выражение своих мыслей и взглядов. Работа в коллективе требует навыков командной работы, приверженности этике, внимания к коллегам, отзывчивости, взаимовыручки, солидарности. Способности к формированию благоприятного морально-психологического климата охватывают не только знания, умения, навыки, но и ценности, которым не обучают, но воспитывают. При этом с учетом актуальных тенденций глобализации, развития информационных и транспортных технологий, все чаще человеку приходится работать в межнациональных коллективах, где взаимодействие предполагает также понимания культур и обычаев других стран.

«Иметь волю» – значит обладать силой духа, уметь придерживаться значимых для личности принципов, критически относиться к окружающей действительности, и в частности, к процессу обучения, стремиться задавать вопросы, инициировать дискуссии, обозначать актуальные проблемы для изучения, вести активную самостоятельную внеаудиторную работу. Качество образовательной услуги зависит не только от квалификации преподавателя и средств обучения, но и от обучающихся, без их мотивации результаты обучения сводятся к нулю. Данное направление конкурентоспособности зависит от сформированности таких компетенций, как инициатива, заинтересованность в качестве и способность самостоятельно работать.

В итоге, конкурентоспособный выпускник предстает перед нами целостной индивидуальной личностью, в которой схвачено множество компетенций, знаний, мотивов, целей, умений, навыков. Вызывает сомнения, что

данная целостность индивидуальной личности является лишь результатом процесса обучения. Напротив, легко заметить, что перечисленные компетенции выпускника формируются под фокусированным действием разных функциональных подсистем вуза:

– «*быть в теме*» (актуализация информации о рынке труда) требует эффективной деятельности вуза в области трудоустройства, воспитательной (общественной) и профориентационной работы;

– «*быть в деле*» (дифференциация квалификации выпускника) – результат международной, научной, воспитательной деятельности, партнерских связей вуза с другими организациями (образовательными, научными, учреждениями культуры и пр.);

– «*жить в будущем*» (творчество выпускника) зависит от успехов научной деятельности, от формирования междисциплинарных связей в учебной работе;

– «*быть в мире*» есть следствие психологического сопровождения студентов, организации воспитательной работы, процессов формирования организационной культуры и маркетинга вуза;

– «*иметь волю*» предполагает наличие в вузе студенческого самоуправления, высокоэффективную организацию библиотечной и информационного обеспечения, доступ к научным лабораториям, высокую степень вовлеченности студентов в научную деятельность.

Однако система целе-средственных связей функциональных видов деятельности вуза и направлений конкурентоспособности его выпускника оказывается слабо эффективной без общих координационных механизмов. В этом случае каждая функциональная подсистема вуза ориентируется исключи-

тельно на замкнутый план действий и заявленных в нем результатов, частично отражая общие цели развития вуза, и игнорируя ресурсный потенциал вуза, скрытый в межфункциональных связях взаимодействия. Для выявления координационных межфункциональных механизмов следует понимать конечный продукт работы вуза. В условиях расцвета рыночных отношений в нашей стране весьма распространенным стало убеждение, что таким продуктом является конкурентоспособный на рынке выпускник – мнение, которое в своем оформленном виде приобретает искаженный материалистичный взгляд на человека как объект производства. Напротив, признавая в человеке субъекта, отличающегося личной свободой и самосознанием, под продуктом деятельности вуза следует понимать опыт со-творчества коллектива сотрудников вуза и студенческой общественности, который состоит из разных событий – лекция, экзамен, конференция, волонтерское мероприятие, ярмарка вакансий и т. д. Такой подход позволяет рассматривать в качестве задачи деятельности вуза не производство конкурентоспособного выпускника, а производство опыта творческого взаимодействия, в котором студенты выявляют для себя перспективы своей конкурентоспособности.

События как объект производства опыта со-творчества сотрудников вуза и студенческой общественности относительно временной перспективы различаются в двух видах:

– постоянные события – те, которые предполагают повторы во временной перспективе (раз в год, в месяц, в неделю), и поэтому подлежат стандартизации, выработке принципов и

методологии их реализации (лекция, семинар, экзамен и др.);

– разовые и переменные события – те, в которых задачи и условия их реализации являются чем-то новым, что еще не было охвачено опытом, созданным вузом, а потому требуют проектной организации для расширения опыта со-творчества сотрудников и студентов вуза (волонтерское мероприятие, конференция, мастер-класс и пр.).

Применительно к каждому из двух видов события существуют две организационные формы производства творческого опыта студента: функционально-процессная форма для постоянных событий и проектная форма для разовых и переменных (или креативных) событий.

Функционально-процессная форма организации событий отличается:

– замкнутостью в определенной функциональной области деятельности, а значит четким обозначением ответственности и полномочий;

– возможностью разработки единой методологии проведения события, используемой при последующих повторениях этих событий;

– плановностью, с точки зрения использования ресурсов вуза на проведение таких событий в календарном плане своей деятельности.

Проектная форма организации креативных событий имеет иные характеристики:

– наличие межфункциональных связей, что позволяет использовать в рамках одного события ресурсы разных функциональных подсистем вуза, например, для проведения научно-практической студенческой конференции могут быть привлечены специалисты от работодателей и ученые из других стран, благодаря использованию ресурсов под-

систем трудоустройства и международной деятельности вуза;

– освоение нового опыта как реализация творческих стремлений сотрудников и студентов вуза в межфункциональных командах;

– профицит ресурса – создание ресурсного буфера в планах вуза для реализации креативных событий.

Со временем в результате освоения творческого опыта креативные события постепенно утрачивают свои свойства, а требуемые для них организационные формы эволюционируют к функционально-процессным. В ходе такой эволюции возникают смешанные организационные формы, в которых в большей или меньшей степени присутствуют плановность и замкнутость. Тем не менее, если постоянные события отражаются в планах функциональных подсистем, то все разовые и переменные события предпочтительно выделить в отдельную календарную программу, охватывающую весь комплекс проектов реализации подобных событий на межфункциональной основе, что схематично представлено на рисунке.

Разработка календарной программы событий в свою очередь определяется общей стратегией развития вуза, направленной на формирование конкурентоспособности выпускника и обусловленной анализом структуры рыночных условий. Например, в ситуации высокой рыночной власти работодателей приоритетными становятся воспитательная работа, процессы формирования организационной культуры и маркетинга вуза, в соответствии с которыми больший вес получают общественные, волонтерские проекты и маркетинговые проекты направленные на формирование положительного имиджа вуза.



Рис. Система межфункциональных связей в реализации календарной программы событий вуза, направленной на развитие опыта студентов

Для реализации календарных программ событий возникает необходимость создания новой структурной единицы в системе управления – проектный офис, основными задачами которого стали бы планирование календарной программы событий, организация проведения событий, вовлечение в их реализацию ресурсов функциональных подсистем, контроль реализации календарной программы. Учитывая тот факт, что проекты с одной стороны выполняют координационную для функциональных подсистем задачу, а с другой – служат организационным инструментом стратегического развития, наиболее целесообразным для него местом в системе управления вуза могла бы стать подсистема стратегического управления.

Таким образом, следует констатировать, что внутриорганизационная интеграция функциональных подсистем на основе составления и реализации календарной программы событий представляет собой одно из возможных направлений совершенствования системы управления вузом, ориентированное на адаптацию к существующей структуре рыночных условий конкурентоспособности выпускника.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Где ты нужен? / Эксперт Online [сайт]. URL: <http://expert.ru/2013/12/3/gde-ty-nuzhen/> (дата обращения 04.09.2014 г.)
2. Занятость и безработица в Российской Федерации в декабре 2013 года (по итогам обследований населения по проблемам занятости) / Федеральная служба государственной статистики [сайт]. URL: http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d03/9.htm (дата обращения 04.09.2014 г.)
3. Маршалл А. Принципы экономической науки: в 3-х т. Т.1. М.: Прогресс, 1993. 594 с.
4. Настройка образовательных структур в Европе: вклад университетов в Болонский процесс / Academia [сайт]. URL: http://www.academia.edu/415223/Tuning_Educational_Structures_in_Europe._Universities_Contribution_to_Bologna_Process._An_Introduction._Translation_from_English_into_Russia._Moscow_Publishing_house_Logos_2007 (дата обращения 04.09.2014 г.)
5. Тенденции на рынке труда / Федеральная служба государственной статистики [сайт]. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/B11_04/IssWWW.exe/Stg/d03/2-rintrud.htm (дата обращения 04.04.2014 г.)
6. Трудовые отношения и занятость населения: итоги года / Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации [сайт]. URL: <http://www.rosmintrud.ru/labour/relationship/155> (дата обращения 04.09.2014 г.)