

ГОТОВНОСТЬ МОДЕЛЕЙ ВУЗОВСКОГО УПРАВЛЕНИЯ К РЕФОРМЕ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

Автор: А. М. ЕЛИСЕЕВА

ЕЛИСЕЕВА Анна Михайловна - аспирант Института социологии РАН (E-mail-anna_m@mail.ru).

Аннотация. Представлены результаты эмпирического исследования готовности моделей управления вузов к участию в модернизации высшей школы. Критерий оценки - состояние социально-коммуникативного ресурса управления как степени согласованности социальных позиций и коммуникативных отношений значимых участников принятия решений. Сделан вывод о проблемах управления вузами как одной из значимых причин "замедленной" реализации реформ высшего образования.

Ключевые слова: *высшее учебное заведение * реформа * социально-коммуникативный ресурс * персонифицированный субъект управления*

Высшее образование в России переживает период масштабной трансформации. Новые задачи, стоящие перед высшей школой, требуют перемен в управлении этим важнейшим звеном образования. Какова степень готовности вузовских систем управления к решению проблем перехода на новые конечные результаты, соответствующие вызовам времени? В оценке этой готовности на примере типичного регионального вуза и состояла цель нашего эмпирического исследования. Его полевой этап проводился в апреле - ноябре 2008 г. Сначала осуществлялось диагностирование проблемных ситуаций, с которыми реально сталкивается система управления вузом, а затем оценивалась готовность этой системы их решать. Мы определяем *готовность как степень согласованности социальных позиций и коммуникативных отношений значимых участников принятия решений и координирующую роль персонифицированного субъекта управления*¹.

Для выделения объекта исследования был проведен опрос первокурсников (600 чел.) и старшекурсников (600 чел.) пяти вузов Вологодской области. Опрос проводился в рамках исследования ГУП "Центр социально-экономических исследований" по теме "Современное состояние рынка трудовых ресурсов Вологодской области: потребность экономики в специалистах с высшим образованием и возможности ее удовлетворения". На основе полученных результатов были сделаны выводы об общей ситуации и проблемах, характерных для высшей школы области, и выбран один из вузов как типичный.

Это учебное заведение стало основным на последующих этапах исследования. Прежде всего, был определен диагноз проблемных ситуаций, стоящих перед системой управления. Использован метод выборочного социологического опроса. Общая выборка составила 464 человека, из них: 120 абитуриентов, 262 старшекурсника,

¹ Под *участниками принятия решений* понимается совокупность внешних и внутренних акторов, влияющих на процессы жизнедеятельности вуза, и непосредственно исполнителей. К *персонифицированному субъекту управления* относятся ректоры и проректоры, руководители функциональных подразделений, участвующих в процессах приема абитуриентов, подготовки и трудоустройства молодых специалистов.

82 выпускника выбранного вуза. Полученные результаты позволили выделить семь практически значимых ситуаций.

Эти ситуации выделялись на основе признаков конечных результатов действий традиционной и новой, требуемой реформой, моделей управления вузом по шкале: *традиционная - инновационная* ориентация. В качестве признаков рассматривались следующие параметры: 1) ориентация учебного процесса на трудоустройство выпускников в соответствии с полученной специальностью; 2) помощь вуза студентам в выборе будущего места работы в процессе и по окончании обучения; 3) информирование вузом студентов о востребованности их специальности на рынке труда; 4) учет ожиданий будущих рабочих мест; 5) обратная связь вуза с выпускниками; 6) ориентация вуза на внутренний (местный) и внешний рынок труда; 7) привлекательность "болонских стандартов" подготовки специалистов для студентов и выпускников. Минимум проявления того или иного признака по этой шкале интерпретировался как приверженность к традиционной ориентации, *максимум* - к инновационной.

В итоге, были выделены следующие **проблемные ситуации**.

Первая (влияние вуза на профессиональную ориентацию в период обучения). Менее половины опрошенных абитуриентов (46%) имели представление о том, где и кем они будут работать после окончания вуза. Эта ситуация не меняется от первого до последнего курса обучения (у 57% старшекурсников отсутствовали определенные планы трудоустройства). Большинство студентов начинает задумываться над этими вопросами только к окончанию университета. Исследование показало, что 74% четверокурсников еще не занимались вопросом послевузовского трудоустройства или только приступили к его решению.

Вторая (участие университета в процессе трудоустройства выпускников). Опрос показал: только 6% старшекурсников отметили, что они ищут работу с помощью своего вуза; 11% выпускников нашли работу при его участии. В остальных случаях содействие вуза не прослеживалось.

Третья (востребованность выпускников на рынке труда). Если абитуриенты настроены оптимистично по поводу востребованности своей будущей специальности (75% оценивали ее как востребованную), то старшекурсники предвидят серьезные трудности со своим трудоустройством по специальности (44% считали, что специальность востребована, 41% - не востребована, некоторые специальности оказались невостребованными для 75% выпускников).

Четвертая (соответствие полученных в вузе знаний, умений и навыков ожиданиям рабочих мест). От 10% до 50% респондентов по тем или иным специальностям отметили недостаток теоретических знаний и от 20% до 40% - прикладных.

Пятая (связь вуза со своими выпускниками). 24% выпускников поддерживали деловые отношения с подразделениями вуза и отдельными преподавателями. Столько же ратовали за поддержание постоянного взаимодействия с университетом в таких формах, как повышение квалификации, консультационные услуги и обсуждение деловых предложений. Но в целом по всем факультетам довольно значительная часть выпускников (более 70%) не участвовала в таких отношениях.

Шестая (конкурентоспособность диплома за пределами Вологодской области). По нашим данным, этот вуз ориентируется преимущественно на рынок труда Вологды и Вологодской области: около 90% выпускников, участвовавших в опросе, живут и работают в Вологде и Вологодской области. 91% респондентов оценивали диплом регионального вуза как конкурентоспособный на территории Вологодской области, за пределами области - только 21% выпускников.

Седьмая ситуация (оценка привлекательности "болонских стандартов" подготовки специалистов для студентов и выпускников). По результатам опроса преобладающей оказалась негативная оценка новой системы (бакалавриат и магистратура). Довольно значительное число респондентов (от 60% до 70% - по разным группам опрошенных) высказались за сохранение прежней системы подготовки специалистов.

Исходя из анализа проблемных ситуаций, был сделан вывод о преимущественной ориентации действующей системы управления региональным вузом на традиционные показатели конечных результатов.

Оценке способности вуза перейти на другие, *инновационные*, по нашей терминологии, конечные результаты была посвящена вторая часть исследования, состоявшая из двух подэтапов. На первом была проведена экспертиза выявленных нами ранее семи проблемных ситуаций. *Экспертами* стали значимые участники принятия управленческих решений (всего 55 чел.)². Они оценивали эмпирические данные о проблемах и предлагали возможные пути их решения, а также выбирали значимых агентов для участия в обсуждении и решении управленческих вопросов. На втором подэтапе представители персонифицированного субъекта управления регионального вуза (8 экспертов)³ персонально (по одиночке) были ознакомлены со всей совокупностью данных, полученных на предыдущих стадиях исследования, и выразили свою позицию относительно правомерных ситуаций. При этом измерялся индекс коммуникативной согласованности их позиций.

Сопоставление мнений разных групп экспертов и оценка степени согласованности их социальных позиций и индекса коммуникативных отношений стали *основой для определения готовности регионального вуза к переменам, социально-коммуникативного потенциала его субъекта управления.*

Эмпирически социально-коммуникативный потенциал субъекта управления был измерен с помощью двух основных характеристик: 1) уровня субъектности вуза и 2) потенциала социальной мобилизации. **Уровень субъектности** определялся на основе оценки степени согласованности позиций персонифицированного субъекта управления и значимых участников по поводу указанных проблемных ситуаций. Высокое значение этого показателя свидетельствует о достижении общности мнений и, следовательно, возможности выбора компромиссного решения, удовлетворяющего значимых лиц, вовлеченных в проблемную ситуацию.

Потенциал социальной мобилизации в нашем исследовании это - совокупная оценка коммуникативного пространства управления вуза, характеризующая наличие и "работоспособность" коммуникативных взаимодействий по поводу проблемных ситуаций между персонифицированным субъектом управления и значимыми участниками. Значение этого показателя позволяет судить о том, могут ли лица, вовлеченные в управленческую проблему, договориться между собой по поводу ее решения или нет. Дополнительным фактором стала готовность к переходу на новые принципы деятельности, связанная с выбором экспертами преимущественно *активной* (коренные преобразования в соответствии с требованиями реформ) или *пассивной* (адаптация с максимальным сохранением привычных образцов деятельности вуза) стратегии управления.

Результаты эмпирического исследования, проведенного в типичном региональном вузе, позволяют сделать некоторые выводы⁴. Персонифицированный субъект

² Определение категории участников принятия решений - см. ссылку 1. В данном исследовании в нее вошли *эксперты*: представители внешней среды (работодатели, посредники на рынке труда, сотрудники других вузов региона), представители внутренней среды (сотрудники и преподаватели, представители администрации, выпускники вуза).

³ Дирекция (ректор, проректоры, деканы, руководитель маркетингового отдела).

⁴ Первоначально нами была проведена процедура визуализации распределений ответов, позволившая выявить основные тенденции в оценке экспертами семи проблемных ситуаций, а также установить "узлы напряженности" в местах наиболее сильного разброса мнений. Подробное описание видеографических технологий см.: *Красовский Ю. Д.* Социокультурные основы управления бизнес-организацией. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. Была использована процедура индексации показателей для проверки эмпирических гипотез.

Разработка эмпирической интерпретации понятия "*уровень субъектности*" вуза включала обобщение значений индекса "согласованность позиций" для значимых участников и представителей персонифицированного субъекта управления, дополненное индексом "готовность к переходу на новые конечные результаты".

Технически анализ проводился следующим образом. Распределение ответов на вопрос "Что необходимо сделать для выхода из проблемной ситуации" было представлено в баллах, для этого была построена

управления обладает достаточно *высоким уровнем субъектности* (разброс мнений экспертов по каждой из семи ситуаций, чаще всего, составляет не более 3 баллов по 16-балльной шкале; позиция "за активный переход" получила не менее 9 баллов по 16-балльной шкале). При этом *потенциал мобилизации - низкий* (разброс оценок при выборе значимых агентов для участия в принятии решений составляет 5 - 7 баллов по 10-балльной шкале). Это означает, что совокупность лиц, участвующих в принятии решений, в принципе готова к переходу на инновационный тип функционирования. Но этот переход проблематичен из-за того, что потенциальные и реальные субъекты, вовлеченные в его осуществление, не располагают соответствующей площадкой для коммуникативного взаимодействия.

Полученные данные подтвердили нашу гипотезу, состоящую в том, что система управления вуза может осуществить его переход на инновационные конечные результаты работы только в том случае, *если обладает достаточным социально-коммуникативным потенциалом*. Исследование показало, что позиции значимых участников по поводу осуществляемых преобразований в высокой степени совпадают, однако между ними *не установлены устойчивые коммуникативные отношения по поводу решения управленческих проблем*, связанных с переходом на инновационные показатели развития. Это, на наш взгляд, можно считать одной из значимых причин "замедленной" реализации реформ высшего образования в стране и на локальном уровне.

16-интервальная шкала. Каждому ответу представителей персонифицированного субъекта управления присваивалось два балла. 100% ответов значимых участников были поделены на 16 долей, каждой из которых присваивался 1 балл. *Индекс "согласованность позиций"*, отражающий уровень однородности в выборе необходимых действий, вычислялся путем расчета разброса мнений как разности между общей суммой баллов (16 баллов) и суммой баллов, полученных наиболее популярным вариантом ответа. Для оценки уровня согласованности была введена 5-интервальная шкала: от значения "низкий" (разброс 13 - 16 баллов), до значения "высокий" (разброс 0 - 3 балла).

Готовность к переходу на новые принципы деятельности определялась по той же 16-балльной шкале в соответствии с показателем отклонения от идеальной ситуации. За идеальную была принята ситуация, когда все эксперты выбрали активные действия (в сумме - 16 баллов). Значение отклонения вычислялось как разность между "идеальной" суммой баллов и реальным числом баллов, полученных вариантом "активные действия". Оценка уровня готовности проводилась по той же 5-балльной шкале.

Уровень субъектности выступал как результирующий индекс. Его расчет был осуществлен путем сопоставления индексов "согласованности позиций" для значимых участников и персонифицированного субъекта управления. При аналитическом описании результатов исследования давался комментарий о сочетании уровня субъектности и готовности к переходу на новые конечные результаты.

Аналогичным образом проводилась эмпирическая интерпретация понятия "*потенциал социальной мобилизации*" через индекс коммуникативной согласованности (в данном случае использовалась 10-балльная система оценок).