

Механизм управления высшим учебным заведением на основе развития ключевой компетенции

77-30569/275271

12, декабрь 2011

Ларина Е. В.

УДК 378.126

НОУ ВПО «Волгоградский институт бизнеса»

caterina.larina@mail.ru

Переход российских высших учебных заведений в режим устойчивого стратегического развития определяется качеством образовательного и научно-исследовательского процессов, созданием новой продукции, соответствующей требованиям современного рынка. Это значит, что общество вправе рассчитывать на высокий уровень компетентности российских вузов в осуществлении конкурентных действий, создании и претворении в жизнь эффективных конкурентных стратегий и тактических моделей поведения.

На сегодняшний день стратегия управления высшим учебным заведением состоит в определении путей развития компетентности профессорско-преподавательского состава и компетенций самого образовательного учреждения. Все наиболее перспективные подходы и конкретные инструменты стратегического менеджмента обеспечивают превращение первичной человеческой энергии, профессиональной рациональности и эффективности в общую внутреннюю способность персонала организации к своевременному созданию конкурентных преимуществ. Согласно новой парадигме стратегии, первопричина будущего успеха высшего учебного заведения заключается не в непосредственных результатах анализа своего рынка, а в повышении компетентности ключевых сотрудников организации [1].

Поэтому ключ к успешной конкуренции высших учебных заведений за будущее, т.е. к обеспечению стратегической конкурентоспособности учебного заведения, – это теоретическое осмысление и практическое освоение того, как именно через профессиональную компетентность профессорско-преподавательского состава добиться уникальных ключевых компетенций высшего учебного заведения.

Нами предлагается понимать ключевые компетенции высшего учебного заведения как коллективную способность профессорско-преподавательского состава предлагать на рынок конкурентоспособный образовательный продукт как результат уникальной научно-

образовательной деятельности, обеспечивающий синергетический эффект, состоящий в их системном взаимодействии.

Исходя из этого, ключевая компетенция образовательного учреждения представляет компетентность профессорско-преподавательского состава на уровне, необходимом учебному заведению для достижения его стратегических и тактических целей. Высокий уровень профессиональной компетентности профессорско-преподавательского состава способствует обретению образовательным учреждением устойчивого преимущества перед конкурентами, формирования роста прибыли, расширения круга потребителей, развития способности высшего учебного заведения к нововведениям, эффективного партнерства с работодателями и научными центрами.

Создание эффективной модели управления высшим учебным заведением на основе развития его ключевых компетенций, в свою очередь, позволит существенно повысить качество его образовательной и научной деятельности.

В основу механизма управления ключевыми компетенциями высшего учебного заведения должны быть положены следующие принципы [3]:

- принцип ориентации на инновационное образование. Результатом системы инновационного образования является подготовка специалистов, способных обеспечить позитивные изменения в области своей профессиональной деятельности и, в конечном итоге, в экономике и социальной сфере России;
- принцип опережающей подготовки специалистов мирового уровня, реализуемый на основе интеграции образования, научных исследований и производства;
- принцип сохранения традиций высшей школы и создания инфраструктуры инновационной деятельности, обеспечивающий интеграцию академических ценностей и предпринимательства;
- принцип стратегического партнерства, нацеленный на развитие инфраструктуры взаимодействия учебного заведения с внешней средой, на формирование стратегического партнерства с другими высшими образовательными учреждениями, академической наукой, промышленностью, бизнесом и властными структурами;
- принцип сочетания различных источников финансирования образовательного учреждения, означающий их дифференциацию и активный фандрайзинг;
- принцип создания адаптивной системы управления высшего учебного заведения.

Автором предложен механизм управления развитием профессиональной компетентности профессорско-преподавательского состава как ключевой компетенции вуза (рис. 1).



Рис. 1. Механизм управления развитием профессиональной компетентности ППС как ключевой компетенции вуза

На каждом этапе механизма управления развитием ключевой компетенции применяются соответствующие методы управления (экономические, административные, социально-психологические), которые более всего способствуют развитию

профессиональной компетентности преподавателей как ключевой компетенции высшего учебного заведения.

Эффективное развитие ключевой компетенции высшего учебного заведения возможно только на основе системного подхода, обеспечивающего реализацию процессов стратегического, тактического и оперативного управления развитием профессорско-преподавательского состава высшего учебного заведения. Главный методологический принцип, лежащий в основе данного подхода, – соответствие системы развития профессиональной компетентности преподавателя высшего учебного заведения тем изменениям, которые происходят в образовании, науке, технике, технологиях.

Система оценки компетентности каждого преподавателя высшей школы является средством организации обучения коллектива на основе построения индивидуальной траектории формирования и развития профессиональной компетентности каждого преподавателя высшего учебного заведения (рис. 2).



Рис. 2. Система построения индивидуальной траектории формирования и развития профессиональной компетентности преподавателя вуза

Индивидуальная траектория – это специальная концептуальная модель, демонстрирующая оптимальный путь и средства наращивания компетентности персонала. Траектория облегчает ориентировку в целях, составляющих элементах и факторах изменения профессиональной компетентности преподавателя в разных аспектах его деятельности.

По результатам оценки профессиональной компетентности перед преподавателями необходимо ставить цели индивидуального роста, однако они и сами могут ставить перед собой такие цели (самоуправляемое развитие). При надлежащих условиях сильная предрасположенность преподавателей к обучению и развитию, подкрепленная опытом и позитивной установкой, будет способствовать поддержанию высокого уровня профессиональной компетентности каждого преподавателя высшей школы, а совокупность

всех знаний, умений и способностей профессорско-преподавательского состава позволит преобразоваться в ключевую компетенцию высшего учебного заведения.

Предложенный автором механизм управления развитием ключевой компетенции вуза учитывает следующие особенности:

- развитие ключевой компетенцией образовательного учреждения в целях формирования наиболее востребованного набора свойств, создающих полезность образовательных продуктов для потребителей, предлагается осуществлять путем анализа и усовершенствования коллективных и индивидуальных компетенций профессорско-преподавательского состава высшего учебного заведения;

- развитие профессиональной компетентности преподавателей высшего учебного заведения и направлений их развития, происходит на основании анализа их профессиональной деятельности;

- выбор направлений развития ключевой компетенции предлагается осуществлять на основе определения стратегической позиции высшего учебного заведения.

Данный подход к управлению вузом показывает, что наиболее эффективным способом обеспечения конкурентоспособности для российских вузов может стать их способность мобилизовать и в полной мере использовать все свои внутренние возможности, которые представляют собой совокупность взаимосвязанных ресурсов, процессов, технологий и компетенций профессорско-преподавательского состава.

Таким образом, для формирования и модификации стратегии развития высшего учебного заведения ключевые компетенции играют основополагающую роль. Основой развития ключевых компетенций высшего учебного заведения является организованный, подвижный процесс управления развитием компетентности профессорско-преподавательского состава, в котором различные знания преподавателей объединены для создания новых результатов профессиональной деятельности и реализации стратегии развития образовательного учреждения.

Список литературы

1. Грант Р.М. Современный стратегический анализ: Пер. с англ. СПб.: Питер, 2008.
2. Ефремов В.С., Ханыков И.А. Ключевая компетенция организации как объект стратегического анализа // Менеджмент в России и за рубежом. – 2002. – № 2. – С. 8–33.
3. Мохначев С.А. Теоретико-методологические основы управления конкурентоустойчивостью высшего учебного заведения: Автореферат дис. ...д.э.н.: 08.00.05. – Екатеринбург, 2010. – 45с.

Mechanism of administrating a higher educational institution on basis of core competency development

77-30569/275271

12, December 2011

Larina E.V.

Volgograd Institute of Business

caterina.larina@mail.ru

The article covers basic questions of increasing competitiveness of institutes of higher education in Russia. The author developed a mechanism to control faculty's professional qualifications as the core competency of the higher educational institution. The author proposed a technology of individual development of a teacher's professional competence; the technology is based on effective achieving strategic goals and higher educational institution tasks.

Publications with keywords: [higher school](#), [a key competence](#), [strategic management](#), [teacher's professional competence](#), [the individual trajectory of the development](#), [the valuation of the competence](#), [competitiveness](#)

Publications with words: [higher school](#), [a key competence](#), [strategic management](#), [teacher's professional competence](#), [the individual trajectory of the development](#), [the valuation of the competence](#), [competitiveness](#)

Reference

1. Grant R.M., Modern strategic analysis, SPb., Piter, 2008.
2. Efremov V.S., Khanykov I.A., Menedzhment v Rossii i za rubezhom 2 (2002) 8–33.
3. Mokhnachev S.A., Abstract PhD Thesis Doctor of Economics, Ekaterinburg, 2010, 45 p.