

УДК 338:378.1

Валько Данила Валерьевич

канд. экон. наук, научный сотрудник
ОУ ВО «Южно-Уральский институт управления
и экономики» (г. Челябинск)
E-mail: lex_13@list.ru

Valko Danila Valer'yevich

Candidate of Economics,
researcher of South-Ural Institute
of Management and Economics (Chelyabinsk)

**РЕСУРСНАЯ СТРУКТУРА
СТРАТЕГИЧЕСКОГО
ПОТЕНЦИАЛА
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ**

**RESOURCES
OF THE STRATEGIC
POTENTIAL FRAMEWORK
OF HIGHER EDUCATION
ORGANIZATION**

Аннотация

В статье рассмотрены подходы к описанию ресурсной модели стратегического потенциала организации, раскрыты особенности образовательной организации высшего образования с точки зрения компонентов стратегического потенциала. Предложены архитектура и состав ресурсов стратегического экономического потенциала образовательной организации высшего образования, которые наиболее полно отвечают основным задачам его использования и сущностным признакам.

Ключевые слова: стратегический потенциал; экономический потенциал; стратегия организации; структура стратегического потенциала; ресурсы образовательной организации; образовательная организация, высшее образование.

Abstract

The article describes the approaches to the description of the resource model, the strategic capacity of the organization; it reveals the features of the educational organization of higher education in terms of the strategic potential components. An architecture and structure of the strategic resources of the higher education organization economic potential is suggested to meet best the main objectives of its use and essential characteristics.

Keywords: strategic potential; economic potential; the organization's strategy; structure; strategic potential; resources; educational organization; educational organization; higher education.

Стратегический потенциал организации – сложная и многогранная экономическая категория. Поэтому разработка методологических основ ее исследования представляется особенно важной и возможной только на междисциплинарной основе [15]. В. В. Васильева в работе «Управление стратегическим потенциалом организации» доказывает, что методологической основой исследования стратегического потенциала организации может выступать ресурсная модель разработки организационной стратегии, так как в ней последовательно проводится принцип зависимости стратегии организации от ее наличных и приобретаемых ресурсов, а также компетенций [4].

Методологическое значение рассматриваемой В. В. Васильевой модели определяется следующими тезисами [Там же]:

– ресурсная модель является проактивной, упреждающей, поскольку организация может предвидеть направления изменений во внешней среде и опережающим образом создавать и укреплять стратегический потенциал, а не реагировать на изменения во внешней среде после того, как они произошли (традиционная реактивная модель);

– ресурсный поход предполагает, что организации активно воздействуют на окружающую среду и тем самым уменьшают ее неопределенность через систему стейкхолдеров, создание коалиций, альянсов, конгломератов;

– ресурсная модель является комплементарной, т. е. в максимальной степени опирающейся на системный подход, учитывающий не только экономические, но и социальные концепции, что позволяет ей представлять подходы и принципы различных школ стратегического менеджмента;

– ресурсная модель делает акцент на значимости институциональных механизмов в определении стратегического выбора, т. е. на учете как требований менеджмента организации, так и требований внешних стейкхолдеров.

Ряд исследователей (И. А. Аренков, Я. Ю. Салихова и др. [1]), изучая основные пути развития конкурентного потенциала предприятия, в рамках ресурсной модели выделяют использование внешних и внутренних возможностей и ресурсов. В. В. Рохчин и А. В. Полянский [10] отмечают, что ядром стратегического потенциала является его ресурсный потенциал, включающий материальную и нематериальную составляющие. Материальная составляющая потенциала, в свою очередь, включает совокупность локальных потенциалов: материально-технический, трудовой (кадровый), инвестиционно-финансовый, инновационный, экономико-географический, институциональный потенциалы.

Такая широкая трактовка ресурсной модели позволяет связать с ней концепцию динамических способностей [14] и ключевых компетенций [17] в рамках стратегического менеджмента. В связи с этим ресурсная модель формирования и исследования стратегического потенциала организации может быть признана наиболее адекватной, вместе с тем конкретный состав и структурные взаимосвязи ресурсов надлежит определять в зависимости от специфики деятельности организации.

По нашему мнению, обобщенная структурная группировка элементов стратегического потенциала организации может быть показана на рисунке 1. Иными словами, стратегическое (целевое) состояние организации (O_S) требует реализации стратегии (S) для организации в исходном состоянии (O_0). Реализация стратегии, как управляемый процесс (M) комбинации наличных и перспективных ресурсов и технологий (R), позволяет достичь стратегического состояния организации при условии внутреннебалансированного развития организации и максимизации результатов ее деятельности (V_S). При этом технологии можно трактовать как особый вид ресурса, охватывающий как материальные, так и нематериальные, в том числе компетентностные, составляющие.

Предполагается, что существует хотя бы одна такая стратегическая альтернатива (S_i), обуславливающая стратегическое состояние организации, при котором результаты деятельности организации максимизируются:

$$\left. \begin{array}{l} O_S = f(O_0, S, R, M) \\ \exists O_S, V_S \rightarrow \max \end{array} \right\} \quad (1)$$

Таким образом, стратегический потенциал в количественном аспекте (P_S) представляет собой меру соответствия (\approx) текущего состояния организации (в том числе ресурсов и системы управления) требованиям стратегии и будущему стратегическому состоянию:

$$O_0 \approx P_S \approx O_S, V_S \rightarrow \max$$

$$P_S = \frac{S}{R \approx M} \quad (2)$$

По нашему мнению, именно такая архитектура стратегического экономического потенциала организации наиболее полно отвечает основным задачам его использования и сущностным признакам.

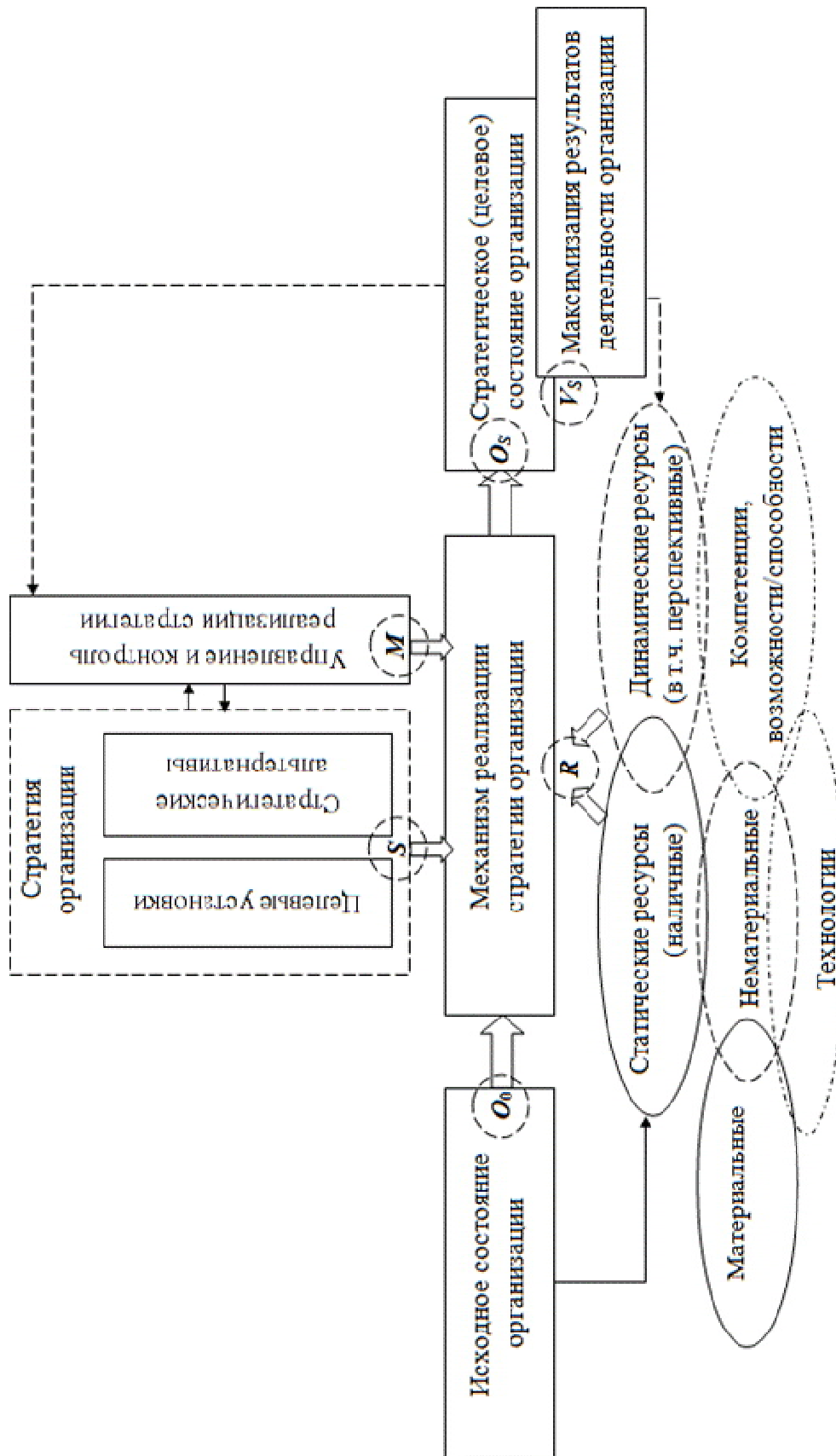


Рис. 1. Обеспечение механизма реализации стратегии организации

В современном понимании [13], полезная и результативная стратегия должна быть:

- видимой;
- релевантной, т. е. включающей все актуальные элементы организационно-окружения, внутренние тактические шаги, бизнес-модель;
- простой, т. е. понятной всем сотрудникам на всех уровнях ее реализации.

Этим условиям в достаточной мере отвечает декомпозиция стратегической цели на следующие элементы:

- необходимые условия;
- связанные с ними критические факторы;
- желательные эффекты, понятные всем заинтересованным лицам;
- промежуточные цели (задачи) и решения к ним.

Таким образом на каждом этапе стратегии (S) и для каждой задачи (T_i) могут быть определены необходимые ресурсы (R_i) и управленческие воздействия (M_i), а индикатором их достаточности для эффективного решения может служить частный потенциал (P_i). Очевидно, что совокупность частных потенциалов складывается в стратегический потенциал, с учетом потерь на декомпозицию и свертку:

$$\begin{aligned}
 T(S) &\approx \sum T_i \\
 P_i &= \frac{T_i}{R_i \text{ и } M_i} \\
 P_S &\cong \sum P_i
 \end{aligned}
 \tag{3}$$

С учетом того, что стратегические решения и стратегические инновации имеют высокую значимость в комплексе взаимосвязанных характеристик [14], а именно: огромной цены последствий, редкости, неповторимости (а следовательно, невозможности учиться на ошибках), а также необратимости решений (поскольку стратегические изменения требуют концентрации всех ресурсов, повторить которые невозможно), – очевидно, что корректная сущностная трактовка и достоверная оценка стратегического потенциала организации сама по себе является ключевой компетенцией для любой организации.

В современном мире значение образования как одного из важнейших факторов формирования нового качества экономики и общества увеличивается вместе с ростом влияния человеческого капитала. Отечественная политика в области образования, отражая общенациональные интересы в сфере образования и предьявляя их мировому сообществу, учитывает вместе с тем общие тенденции мирового развития, обуславливающие необходимость существенных изменений в системе образования, в том числе [6]:

- ускорения темпов развития общества, расширения возможностей политического и социального выбора, что вызывает необходимость повышения уровня образованности граждан и готовности к такому выбору;
- перехода к постиндустриальному, информационному обществу, значительного расширения масштабов межкультурного взаимодействия, в связи с чем особую важность приобретают факторы коммуникабельности и толерантности;
- усугубления глобальных проблем, которые могут быть решены лишь в результате сотрудничества в рамках международного сообщества, что требует формирования современного мышления у нового поколения;
- динамичного развития экономики, роста конкуренции, сокращения сферы неквалифицированного и малоквалифицированного труда, глубоких структурных изменений в сфере занятости, определяющих постоянную потребность в повышении профессиональной квалификации и переподготовке работников, росте их образовательной и профессиональной мобильности;

– возрастания роли человеческого капитала, который в развитых странах составляет 70–80 процентов национального богатства, что, в свою очередь, обуславливает интенсивное, опережающее развитие образования.

В рамках модернизации образования провозглашаются следующие приоритетные и взаимосвязанные задачи:

- обеспечение государственных гарантий доступности и равных возможностей получения полноценного образования;
- достижение современного качества образования;
- формирование в системе образования нормативно-правовых и организационно-экономических механизмов привлечения и использования внебюджетных ресурсов;
- повышение социального статуса и профессионализма работников образования, усиление их государственной и общественной поддержки;
- развитие образования как открытой государственно-общественной системы на основе распределения ответственности между субъектами образовательной политики и повышения роли всех участников образовательного процесса.

В свете этого представители сферы образования считают, что низкая заинтересованность экономики в научно-интеллектуальном ресурсе, создаваемом системой образования, и особенно сектором высшего образования, обусловлена невосприимчивостью производственных систем [2]. Отсутствие массового спроса предприятий на интеллектуальную компоненту связано с неудовлетворительными темпами инновационной модернизации российской промышленности, с зависимостью от сырьевых факторов.

С другой стороны, представители производства констатируют замкнутость образовательных систем на целях саморазвития, следствие которого – низкое качество образовательных услуг и научного продукта, слабое наращивание научного и интеллектуального потенциала, способного обеспечить инновационную компоненту развития современных предприятий.

Многие исследователи отмечают также отсутствие статистического подтверждения связи личных доходов и образовательного уровня населения, прибыли предприятий и образовательного статуса работников [11]. М. П. Тодаро, исследователь факторов экономической динамики, на примере государств Латинской Америки показал, что рост образовательного уровня населения не приводит автоматически к увеличению ВВП этих стран, а лишь усиливает социальное расслоение общества [12].

Вместе с тем очевидно, что, в конечном счете, развитие интеллектуального потенциала – продукта системы образования, прирастающего новыми знаниями, обеспечивает инновационно-технологическое совершенствование производства и воплощение его в приросте общественного продукта, т. е. обеспечивает общеэкономический рост.

Необходимым и, по всей видимости, недостаточно развитым элементом этого механизма является взаимосвязь содержательных аспектов образования с целевыми индикаторами развития производственных единиц страны и регионов, а по структурным аспектам – с прогрессивными (сетевыми, кластерными) формами организации экономического пространства.

В соответствии со ст. 21–23 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», образовательная деятельность осуществляется образовательными организациями. Согласно п. 18 ст. 2 данного закона [8] образовательная организация – некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана.

Образовательная организация создается в форме, установленной гражданским законодательством для некоммерческих организаций. Образовательная организация в зависимости от того, кем она создана, является государственной, муниципальной или частной.

Таким образом, образовательной организацией является любая некоммерческая организация с учетом указанных ограничений [7]. Согласно п. 3 ст. 50 Гражданского кодекса РФ юридические лица, являющиеся некоммерческими организациями, могут создаваться в форме потребительских кооперативов, общественных или религиозных организаций (объединений), учреждений, благотворительных и иных фондов, а также в других формах, предусмотренных законом. К числу таких законов относится, например, Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях». Соответственно, некоммерческие организации не сводятся только к учреждениям. Образовательное учреждение же является частным случаем образовательной организации. При этом очевидно, что государственные и муниципальные образовательные организации будут существовать в форме автономных, бюджетных или казенных образовательных учреждений (п. 2 ст. 120 Гражданского кодекса РФ).

Образовательная организация высшего образования – образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования и научную деятельность.

Таким образом, к основным характерным чертам образовательных организаций, закрепленным в действующем законодательстве, могут быть отнесены следующие:

- некоммерческий тип организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- наличие в оперативном управлении имущества, переданного учредителем для осуществления образовательного процесса и иной деятельности (в том числе приносящей доходы);
- право на доходы от собственной деятельности, на продукты интеллектуального и творческого труда и самостоятельное распоряжение этими доходами;
- определенные государственные гарантии, связанные с приоритетностью сферы образования, в том числе налоговые льготы.

Рассмотрим некоторые структурные характеристики сферы высшего образования. Сложившаяся структура образовательной отрасли высшего образования, отражаемая государственной статистикой, представлена двумя видами образовательной организации – государственными и негосударственными учреждениями (иногда автономными некоммерческими организациями).

В числе некоторых отличий негосударственных вузов от государственных обычно называются:

- в государственных высших учебных заведениях учредителями являются правительство и органы исполнительной власти, в то время как в негосударственных учредителями являются общественные организации, коммерческие структуры и частные лица;
- источник финансирования государственных учебных заведений – бюджет, а негосударственных – плата обучающихся;
- в негосударственных учебных заведениях практикуется индивидуальный подход к каждому студенту.

В этой связи дальнейшее рассмотрение будем вести в данном разрезе.



Рис. 2. Численность учебных заведений высшего образования

Коэффициент «рождаемости» образовательных организаций высшего образования (рис. 2) находится в отрицательном диапазоне, в среднем за последние пять лет количество организаций ежегодно сокращалось на 28 единиц. При этом соотношение (%) для негосударственных и государственных образовательных организаций в среднем составляет 40/60.

На рисунке 3 представлена численность студентов образовательных организаций высшего образования на 10 000 человек населения, а также цепной темп роста общей численности студентов.

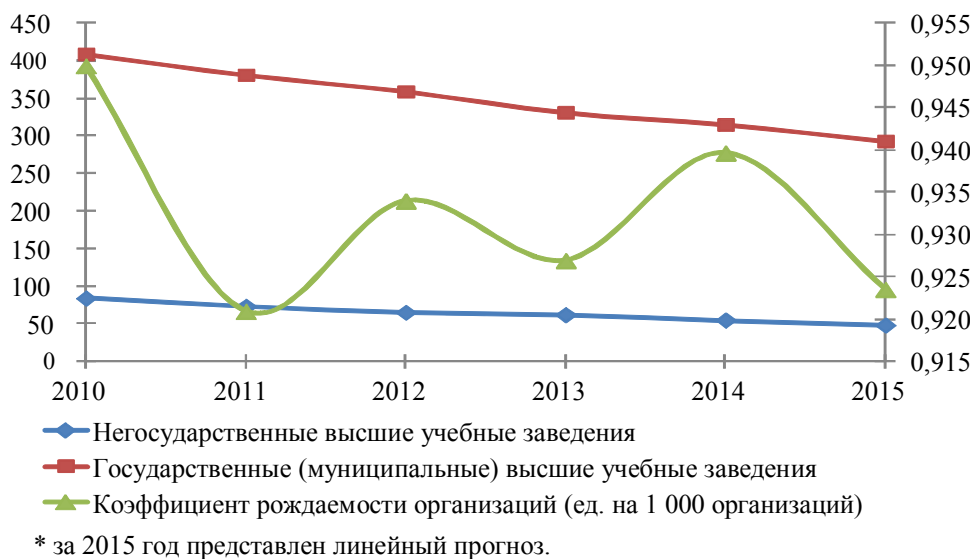


Рис. 3. Численность студентов образовательных организаций высшего образования на 10 000 человек населения

Из динамики видно, что в среднем за пять лет число студентов в государственных образовательных организациях в 5,5 раза больше, чем в негосударственных. В целом динамика роста числа студентов весьма неустойчива и характеризуется нисходящим трендом. При этом линейная корреляция роста численности студентов и коэффициента «рождаемости» образовательных организаций находится на значительном уровне (0,67, и это с учетом малого числа наблюдений), что видно невооруженным глазом.

Анализируя отношение численности профессорско-преподавательского персонала без внешних совместителей к числу образовательных организаций, можно сказать, что средний размер образовательной организации за пять лет практически не изменился. Коэффициент вариации для государственных образовательных организаций составил 1,3 %, а для негосударственных – 6,8 %. В негосударственной образовательной организации в среднем по стране работает около 70 человек, в государственной – 500 человек. В среднем на одного преподавателя в негосударственной образовательной организации приходится 32 человека, в государственной – 17 человек. Из этих цифр можно сделать предварительный (без рассмотрения качества образования и эффективности деятельности) вывод либо о значительной перегруженности персонала негосударственных организаций, либо о существенной избыточности персонала государственных образовательных учреждений.

С учетом общего снижения численности населения страны, притом что доля студенчества (населения в возрасте 15–29 лет) в среднем за пять лет составляет 20 % и продолжает сокращаться, а сама по себе сфера образования является в известном смысле инерционной по отношению к общеэкономической динамике, можно предположить сохранение негативной динамики в долгосрочной перспективе.

Вместе с тем задачи консолидации науки, образования и производства, адекватной современным тенденциям модернизации, а также перспективам кластеризации экономики, определяют создание сложных механизмов взаимодействия образовательных организаций друг с другом, с научными и производственными единицами. Это придает особую актуальность вопросам формирования и развития стратегического потенциала образовательных организаций.

Как нами ранее показано [3], стратегический потенциал организации есть уровень обеспечения стратегии организации необходимыми ресурсами с целью максимизации результатов деятельности. Под необходимыми ресурсами понимается такая комбинация наличных и перспективных материальных и нематериальных ресурсов и технологий, которая позволит обеспечить реализацию стратегии организации и обоснованный выбор стратегических альтернатив в условиях неопределенности, при сохранении внутренне сбалансированного, стратегически устойчивого развития организации.

По мнению А. М. Чуйкина, стратегический потенциал некоммерческих организаций в целом и университетов в частности, а особенно университетов-лидеров, включает такие основополагающие органически взаимосвязанные элементы, как научные исследования мирового уровня и воспроизводство кадров высшей квалификации. На этой основе разрабатываются механизмы воздействия университетов на экономику в рамках их бизнес-модели. Поэтому в стратегическом потенциале современных университетов, как и у коммерческих организаций, определяющую роль играют внутриорганизационные ресурсы и организационные способности, многоканальная система финансирования, обеспечивающие не только выживание, но и необходимое развитие организаций [16].

В рамках данной позиции и с учетом отраслевой специфики структурная группировка ресурсных составляющих стратегического потенциала образова-

тельной организации высшего образования может быть представлена по двум блокам, как показано в нижеследующей таблице.

Ресурсная структура стратегического потенциала образовательной организации высшего образования

Материальные ресурсы R_M	Нематериальные ресурсы R_H	Компетенции, возможности менеджмента R_K	Потенциал внешней среды R_E
Финансовые ресурсы (собственные и заемные источники, государственное и муниципальное софинансирование программ и проектов)	Объекты интеллектуальной собственности (зарегистрированные патенты, программы для ЭВМ, базы данных)	Собственные компетенции менеджеров (знание языков, управленческие навыки, лидерские качества и т. п. Классификация по [9])	Государственное и институциональное регулирование образования (лицензирование, аккредитация и др.)
Трудовые ресурсы (собственные кадровые резервы, кадровый потенциал организации)	Объекты авторского права (изданные научно-методические труды, произведения искусства)	Международные контакты и устойчивые связи (сети)	Спрос и емкость рынка труда, сильные и слабые стороны, возможности и угрозы
Организационные ресурсы (организационная структура, корпоративная культура, формализованное обеспечение бизнес-процессов)	Торговые марки, знаки, репутационный капитал	Контакты и устойчивые связи с государственными органами и официальными структурами, в т. ч. «административный ресурс»	Спрос и емкость рынка образовательных услуг, сильные и слабые стороны, возможности и угрозы
Технологии R_T			Потенциал социального партнерства
Организационно-методическое обеспечение образования, в том числе сертифицированные процессы			Потенциал международного сотрудничества
Реализуемые образовательные технологии, программы и проекты			Возможности диверсификации деятельности

Разумеется, собственные компетенции и возможности менеджмента, помимо наработанных контактов, связей и сетей, включают такие слабо формализуемые способности менеджмента, как способность управлять организацией, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями, способность разрабатывать корпоративную стратегию с учетом имеющихся и перспективных ресурсов, способность разрабатывать программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию [18] и др.

По нашему мнению, именно такая структура в наибольшей степени соответствует сущности стратегического потенциала образовательной организации и способствует успешному решению управленческих задач.

Литература

1. Аренков И. А., Салихова Я. Ю., Гаврилова М. А. Конкурентный потенциал предприятия: модель и стратегии развития // Проблемы современной экономики. – 2011. – № 4 (40). – URL: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=3801>
2. Болгова Е. В. Экономическая роль образования: статистический парадокс или проблемы эффективности? // Креативная экономика. – 2011. – № 10 (58). – С. 68–73. – URL: <http://www.creativeconomy.ru/articles/13360/>

3. Валько Д. В. К вопросу о сущности и структуре стратегического потенциала организации // Управление в современных системах. – 2015. – № 2 (6). – С. 7–18.
4. Васильева В. В. Управление стратегическим потенциалом организации : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05. – М. : МГУ, 2010.
5. Демьянченко Н. В. Компетенция персонала в системе менеджмента современной организации // Сфера услуг: инновации и качество. – 2012. – № 5. – С. 12–22.
6. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года [Электронный ресурс]. – URL: <http://old.kpfu.ru/news/base/concept.htm>
7. Матвеев В. Ю. Что скрывается за новым термином «образовательная организация», чем этот термин отличается от термина «образовательное учреждение»? // Комментарии к 273-ФЗ. – URL: http://273-фз.рф/voprosy_i_otvety/chto-skryvaetsya-za-novym-terminom-obrazovatel'naya-organizaciya-chem-etot-termin
8. Об образовании в Российской Федерации : Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 31.12.2014), с изм. и доп., вступ. в силу с 31.03.2015 // Правовая система «Консультант Плюс». – URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=173649>
9. Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 080200 Менеджмент (квалификация (степень) «Магистр») : Приказ Минобрнауки РФ от 18 ноября 2009 г. № 636. – URL: <http://минобрнауки.рф/документы/>
10. Полянский А. В. Сущность и состав стратегического потенциала промышленного предприятия // Известия Санкт-Петербургского университета экономики и финансов. – 2013. – № 1. – С. 116–119.
11. Строев В. В. Влияние экономики знаний на интеграционные процессы в высшем образовании : автореф. дис. ... д-ра экон. наук. – СПб., 2008.
12. Годаро М. П. Экономическое развитие: учебник / пер. с англ. под ред. С. М. Яковлева, Л. З. Зевина. – М. : Экономический факультет МГУ : ЮНИТИ, 1997.
13. Чернышев М. А. и др. Стратегический менеджмент. Основы стратегического управления : учебник. – Ростов н/Д : Феникс, 2009.
14. Чуйкин А. М. Концепция динамических способностей и анализ стратегического потенциала обучающейся организации // Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. – 2011. – № 9. – С. 147–162.
15. Чуйкин А. М. Международная кооперационная способность менеджмента в стратегическом потенциале организации // Вестник Российского государственного университета им. И. Канта. – 2010. – № 5. – С. 107–117.
16. Чуйкин А. М. Методологические основы анализа стратегического потенциала обучающихся организаций // Вестник Российского государственного университета им. И. Канта. – 2010. – № 5. – С. 26–33.
17. Drejer A. Strategic Management and Core Competencies. Theory and Applications. – Quorum Books, 2002.