

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ, ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ НЕГОСУДАРСТВЕННЫМИ ВЫСШИМИ УЧЕБНЫМИ ЗАВЕДЕНИЯМИ.

Арзиматова Иродахон Алиевна

Assistant at the Faculty of Economics of the "University of Economics and Pedagogy" nomm Andijan, Uzbekistan.

Аннотация: В статье представлены идеи по совершенствованию системы управления современным негосударственными высшими учебными заведениями в целях повышения его эффективности. Раскрыты показатели оценивания результативности деятельности работников, отдельных подразделений управления и всей системы в целом, а также предложен способ их применения на практике.

Ключевые слова: менеджмент, негосударственные высшие учебные заведения, информационные технологии, инновации в деятельности негосударственных высших учебных заведениях, стандарты качества обучения, показатели эффективности деятельности негосударственных высших учебных заведениях.

В ключе современных условий работы вузов проблема построения эффективной системы управления вузом стала наиболее актуальной. Анализ этого вопроса в теории и практике образования присутствует на всех этапах развития педагогики и в последнее время стал особенно значимым. Эффективное функционирование вуза, его постоянное развитие и быстрое реагирование на постоянно изменяющуюся среду обеспечиваются внедрением системы менеджмента качества (СМК), соответствующей международному стандарту ISO 9001:2015, функционирующей на основе информационных технологий, а развитие предусматривает постоянное внедрение инноваций в систему управления вузом. Использование данных компонентов в качестве системы позволяет получить следующие направления деятельности вуза:

- маркетинговые исследования, проводимые в рамках СМК, помогают определить наиболее актуальные на рынке образовательные услуги;
- СМК в целом позволяет постоянно повышать качество предоставляемых образовательных услуг и совершенствовать систему управления вуза, основываясь на позициях оптимального распределения ресурсов;
- эффективность и оптимальность функционирования системы управления и деятельности вуза в целом обеспечивается комплексно на основе информатизации СМК, путем рационального распределения ресурсов, автоматизации процессов и т.д.;

- тактическая гибкость функционирования вуза при изменении внешних факторов, таких как изменение нормативного регулирования, политики Министерства образования и науки РФ, рынка образовательных услуг, обеспечивается внедрением инновационных подходов.

под инновацией будем понимать использование в той или иной сфере общества результатов интеллектуальной (научно-технической) деятельности, направленных на совершенствование процесса деятельности или его результатов [2].

При применении данных компонентов в системе в качестве эмерджентности получаем постоянное устойчивое развитие вуза с учетом быстро изменяющейся внешней среды как в сфере рынка образовательных услуг, так и нормативного регулирования со стороны государства.

Опираясь на научные труды А.Н. Асаула и Б.М. Капарова, определим три группы показателей, по которым должна вестись оценка эффективности управления вузом:

- оценка работников управления вузом;
- оценка деятельности отдельных подразделений управления;
- оценка системы управления вузом [1].

Основной целью оценивания работников управления вузом является соответствие личностных характеристик, качественных и количественных особенностей работника должности, которую он занимает. каждой должности соответствует набор должностных инструкций, но на практике последние имеют общие формулировки и не всегда отвечают реалиям жизни. Руководитель организации предъявляет каждому управленцу свой набор требований, которым тот должен соответствовать. первоначально оценивается потенциал работника и соответствие его личностных и профессиональных качеств должности, а после определенного периода работы анализируются результаты его деятельности. оценке должна подвергаться профессиональная компетентность, а результат деятельности в зависимости от вида должен соответствовать либо нормативным требованиям, либо заранее запланированным показателям или достижению поставленных руководством целей. Именно по данным объективным показателям непосредственный руководитель должен определять, соответствует ли человек своей должности в долгосрочной перспективе.

При этом не стоит забывать о том, что, чем ниже должность работника, тем проще отслеживать его результативность. Работу преподавателя оценить гораздо проще, чем деятельность декана, результаты работы которого могут оправдать выделенные ресурсы лишь через несколько лет. То же касается и

степени предоставляемой свободы – чем выше должность сотрудника, тем больше свободы деятельности ему необходимо предоставить, соответственно, период анализа его эффективности становится более длительным. очевидно, что результаты деятельности профессорско-преподавательского состава можно в основном оценить по окончании изучения преподаваемой дисциплины, а деятельность ректора (директора) может показать свою эффективность через несколько лет кропотливой работы.

Важным аспектом управления является обеспечение обратной связи. Сотрудник должен четко знать, какие его достижения будут поощряться руководством, а что будет наказываться. В этом смысле огромным потенциалом обладает заключение эффективных контрактов с сотрудниками вуза, где фактически прописываются конкретные требования, предъявляемые руководством к каждой должности. Эффективный контракт позволяет высшему руководству делать заказ на выполнение определенного круга задач, которые стоят перед вузом. одним из главных преимуществ контракта является то, что он может учитывать не только характер должности (экономический отдел, учебно-методическое управление, библиотека), но и для одной должности, например, декана, учитывать специфику факультета (института) и ставить соответствующие задачи перед деканами различных направлений для достижения тактических и стратегических целей всего вуза. С помощью эффективного контракта также легко реализуется обратная связь с работником через перечень действий, которые работодатель обязуется оплатить дополнительно, что дает еще один стимул работнику. деятельность руководящего административного сотрудника необходимо оценивать и через эффективность работы вверенного ему подразделения.

Очень серьезная проблема при оценивании эффективности работы подразделения – это определение оптимальности штата сотрудников последнего. В бюджетной организации руководитель подразделения имеет традиционное стремление сохранить все как есть, даже если внешние условия изменились, какая-то деятельность потеряла свою актуальность, что-то оптимизировалось внедрением новых информационных технологий. В своем большинстве подразделения вуза уникальны, за исключением учебных. В последних достаточно сравнить их деятельность между собой и выявить наиболее эффективные, приводя их в пример, и корректировать деятельность других подразделений в выбранном направлении. для уникальных подразделений типична позиция руководителя, который не хочет оптимизировать деятельность вверенного ему участка, что объясняется мотивами заигрывания с подчиненными, например, он не хочет потерять авторитет у своих сотрудников, намереваясь сохранить доброжелательный

микроклимат в коллективе. Руководителю подразделения нет необходимости оптимизировать деятельность своих сотрудников, перераспределяя работу между уже имеющимися работниками, а при возникновении новых задач он расширяет штат, что приводит к постоянному росту подразделения и, в конечном счете, к снижению его эффективности.

Для решения данной проблемы достаточно действенным является метод внедрения системы бюджетирования. Такой подход делает невыгодным увеличение штата для всех подразделений. При оценивании также необходимо учитывать сложность выполняемых работ, результативность, эффективность выделяемых ресурсов, достижение поставленных руководством целей, число внедренных инноваций и отсутствие нормативных нарушений.

Оценка эффективности системы управления вузом необходима для совершенствования всей системы в целом, ее постоянного развития и периодического самообследования. Здесь важным аспектом являются соответствие внешним нормативным требованиям (аккредитационным показателям), наличие общественной аккредитации, отсутствие предписаний от учредителя и других внешних контролирующих организаций, наличие международных сертификатов, соответствие показателям эффективности, разработанным Министерством высшего образования, науки и инноваций Республики Узбекистан. По нашему мнению, к наиболее важным показателям эффективности

системы управления вузом относятся следующие.

1. отсутствие предписаний от учредителя вуза, а также от сторонних внешних организаций.

2. Наличие или отсутствие внедренной системы эффективных контрактов с сотрудниками вуза.

3. Число внедренных инноваций. для недопущения обесценивания данного показателя необходимо установить его масштаб, например, инновация должна совершенствовать трудовую деятельность как минимум трех сотрудников или конкретного структурного подразделения.

4. Уровень информатизации системы управления вузом. оценивать можно по уровням, которые имеют свои признаки:

1) начальный этап; к признакам относят стихийную невзаимосвязанную автоматизацию некоторых процессов вуза, автоматизацию деятельности отдельных подразделений, отсутствие единой информационной среды и системы управления базой данных;

2) этап частичной автоматизации деятельности вуза; создание единой системы управления базой данных, охватывающей работу отдельных подразделений или некоторых процессов;

3) создание единой информационной среды вуза; автоматизация основных процессов деятельности и объединение их в информационную среду с одной системой управления базой данных;

4) внедрение системы электронного документооборота, охватывающей основные аспекты деятельности вуза.

5. динамика изменения числа иностранных студентов в вузе.

Здесь важно подчеркнуть проводимую Министерством высшего образования, науки и инноваций Республики Узбекистана политику в сфере высшего образования; данный показатель включен в перечень тех, по которым осуществляется мониторинг эффективности вузов, проводимый Министерством высшего образования, науки и инноваций Республики Узбекистан, поэтому большинство вузов ориентируются на увеличение числа иностранцев среди обучающихся, причем сделать это мгновенно невозможно, поэтому деятельность некоторых вузов необходимо было немного перестроить.

6. Соотношение числа студентов к числу преподавателей. В условиях жесткой конкуренции в сфере образовательных услуг данный показатель является важным для экономического состояния вузов и является ориентиром, а также косвенно необходим для мониторинга эффективности вуза по показателю «доход на одного НПП».

7. процент отчисленных студентов. к основным причинам можно отнести:

1) академическую неуспеваемость;

2) перевод в другие вузы.

при этом большинство студентов спустя некоторое время восстанавливаются для окончания обучения. Выявить основные причины и предупредить отчисление – очень важная задача для вуза.

Указанные показатели характеризуют основные направления деятельности вуза, и динамика их изменений демонстрирует эффективность системы управления.

Методика применения данных показателей предполагает первичный анализ текущего состояния вуза. после внедрения СМК на основе информатизации и применения инновационных подходов в управлении вузом производится ежегодный анализ указанных показателей. Результат применения системного подхода будет отражаться на положительной