

TRANSFORMATION IN THE FACULTY PROFESSIONAL ACTIVITIES AT HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Abstract

The article aims to analyze the current state and crucial issues of modern Russian higher education institutions (HEI) from faculty perspective. In the last decades, educators realized that the success of HEI depends heavily on the ability of HEI management to encourage faculty and students to continuously expand their knowledge. We considered the major factors influencing the activities of HEI faculty, among which: motivational and regulatory impact of HE management policy, faculty activity and self-organization, specifics of interaction among key actors (faculty and students) in the conditions of ongoing reforms. Data were collected from a series of sociological surveys conducted from 2011 to 2016. Revealed that the management pursues the policy of engaging HEI into the overall contemporary civilization processes and implementing action plans to reinforce the innovative component in faculty activities (e.g. introduction of key performance indicators, professional development schemes, international and virtual mobility, etc.). Identified that faculty respond to challenges by changing course content, design and delivery, becoming more actively involved into research and publication activities. There coexist two higher education models in Russia: traditional and information-innovative. The traditional model implies dominating subject-object interaction, while the modern paradigm is oriented towards a shift in the faculty role from disseminating knowledge to managing learning activities, which means motivating students to become autonomous, self-organized and creative subjects of the learning process. Concluded that faculty of Russian HEI are getting embedded into contemporary higher education model, yet HE system must be managed holistically, considering the interests of all actors and special nature and mechanisms of their interaction.

Keywords: higher educational institutions, professional activities, faculty, management policy, transformation

УДК 65.014.1

С. В. Ольховикова

СТРАТЕГИИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ПЕРЕПРОЕКТИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация

В статье рассматриваются методологические основания расширительного толкования метода организационного моделирования как одного из механизмов проектирования и перепроектирования организации. Организационное моделирование как процесс сознательного (субъективного) изменения является ответом организации на вызовы внешней среды. Стратегии организационных изменений должны разрабатываться не только на уровне реструктуризации, но и на уровне перепроектирования внешних коммуникаций. Перепроектируя организационную систему в целом, рассматриваемую как совокупность внутренних механизмов управления и механизмов отношений с внешней средой, закладываются основы стратегии развития организации, повышается ее эффективность и адаптивность.

Ключевые слова: организационное проектирование, организационное моделирование, организационная структура, организационная онтология, стратегия, архитектура организации.

Изменчивость внешней среды вынуждает организацию находиться в постоянной ситуации организационных изменений, которые, однако, должны быть ограничены потребностью сохранения внутренней стабильности. Стратегии организационных изменений должны разрабатываться не только на уровне реструктуризации, но и на уровне перепроектирования организации в целом. Методика организационного моделирования оказывается наиболее действенной в такой ситуации. По сравнению с другими методами проектирования и перепроектирования, организационное моделирование хотя и является более затратным [2, с. 57],

поскольку предусматривает автоматизацию процесса формирования организационной структуры и использование соответствующих программных продуктов, однако, в силу вариативности результатов и комплексности организационных изменений, безусловно, имеет преимущества. Реструктуризация в данном случае выступает как один из этапов перепроектирования [1]. На этой основе возможно адекватное моделирование процессов организационных изменений и развития организации. В данном случае мы должны четко различать и соотносить понятия изменения и развития. В отличие от классическо-философского подхода, в теории организации под развитием понимается относительно самостоятельный процесс в рамках жизненного цикла организации, а организационные изменения возникают в результате управления как целенаправленного воздействия субъекта. Безусловна связь и взаимодействие этих процессов. При этом, процесс развития организации рассматривается как объективно-субъективное условие разработки и осуществления целенаправленных организационных изменений. Методологической основой перепроектирования выступает ситуационный подход, который обеспечивает выбор той или иной стратегии из спектра возможных моделей развития. Рассматривая различные авторские подходы к организационному моделированию, в качестве рабочего определения можно принять подход, который позволяет определить организационную модель как формально-содержательную характеристику организации, некую «теоретическую конструкцию, дающую толкование явлениям, процессам, логике функционирования и развития организации» [6, с. 105]. Организационная модель является ориентиром для осуществления повседневной управленческой деятельности и выработки организационной стратегии.

Такое понимание организационного моделирования позволяет выйти за рамки концепций, которые, зачастую, сводят организационное моделирование к проектированию организационной структуры, т. е. к изменениям, касающимся только внутренней среды организации [2]. В целом такой подход достаточно распространен в теории организации, когда под организационным моделированием понимается «разработка формализованных математических, графических, машинных и других отображений распределения полномочий и ответственности в организациях, которые являются основой построения, анализа и оценки различных вариантов организационных структур» [5, с.68]. Процедурное моделирование позволяет раскрывать не только внутренние возможности организации, но и разнообразные составляющие процессов взаимодействия и коммуникаций организации с меняющейся внешней средой. Таким образом, осуществляется перепроектирование организационной системы, рассматриваемой как совокупности внутренних механизмов управления и механизмов коммуникаций с внешней средой. Системный подход, в данном случае, позволяет расширить проблемное поле организационного моделирования, понимая внешнюю среду как систему более высокого уровня, где организация — один из ее элементов. В данной ситуации стратегии организационного моделирования напрямую связаны со стратегическим управлением и стратегией организации в целом. Стратегия организации — важнейшая характеристика внутренней среды, определяющая не только ее цели и организационную структуру, но и способ взаимодействия с внешней средой, тип коммуникаций. Активно формируя и воздействуя на внешнюю среду, стратегия, таким образом, ориентирована на преодоление зависимости организации от таких характеристик внешней среды как неопределенность и неустойчивость.

Актуальность такого расширительного толкования организационной модели и организационного моделирования как метода проектирования и перепроектирования организаций очевидна. Ежедневные вызовы внешней среды предполагают расширение области организационного моделирования. В частности, как отмечают Д. В. Кудрявцев и Л. Ю. Григорьев, «изменяется сам объект моделирования: на смену бизнес-процессам приходит архитектура организации» [3, с.157]. Рассматривая организационное моделирование как средство описания организационного устройства и порядка функционирования социально-экономических систем, предназначенных для развития информационной архитектуры, стандартизации деятельности и поддержки коммуникаций, авторы отмечают рост числа методов и языков организационного моделирования. Для решения этой проблемы авторы предлагают организаци-

онное моделирование на основе онтологий, которое может быть использовано как для перепроектирования коммерческих организаций, так и для органов государственной власти. Онтология в данном случае понимается как формальная спецификация разделяемой концептуальной модели [3, с.160].

Содержательно метод организационного моделирования на основе онтологий предполагает цикл преобразований знаний об организации, важной особенностью которого является наличие этапа формализации знания. Сущностью данного процесса является сведение частных организационных моделей к единому языку организационного моделирования и их интеграция в общую организационную модель. В основе единого языка организационного моделирования лежит организационная онтология. Данный подход был реализован авторами для поддержки задач административной реформы органов государственной власти 2006 — 2008 годов, целью которой являлась оптимизация структуры и функций органов власти. В рамках данного исследования авторами были разработаны основные типы административных моделей и программная поддержка [4].

Очевидно, что дальнейшее расширение приемов и направлений организационного моделирования приведет к повышению эффективности и адаптивности организационной системы в целом на этапе перепроектирования. В частности, внедрение организационной онтологии системно, то есть на уровне отрасли, системы органов государственной власти, муниципальных образований повысит эффективность коммуникации в бизнесе и в обществе в целом.

Библиографический список

1. Алексеев Н. Организационное проектирование в новой экономике // Бизнес-Академия. 2003. №2/3. С. 86-97.
2. Криворучко О. М., Сукач Ю. О. Организационное моделирование процессно-ориентированной структуры управления предприятием // Экономика транспортного комплекса. 2015. Вып. 25. С. 50-66.
3. Кудрявцев Д. В., Григорьев Л. Ю. Административное моделирование на основе онтологий // Вопросы государственного и муниципального управления. 2009. №1. С. 157-169.
4. Кудрявцев Д. В., Григорьев Л. Ю. Организационное моделирование на основе онтологий: от бизнеса к государству // Реинжиниринг бизнес-процессов на основе современных информационных технологий: труды X Российской научно-практической конференции (Москва, 17-18 апреля 2007 года). М.: Изд-во МГИСУ. С. 205-210.
5. Солянкина Л. Н. Организационное проектирование (стадии и методы оргпроектирования) // Делопроизводство. 2006. №1. С. 66-72.
6. Щербина В. В. Социальные теории организации: Словарь. М.: ИНФРА-М, 2000. 264 с.

S. Olkhovikova,

STRATEGIES OF ORGANIZATIONAL MODELLING IN THE PROCESS OF ORGANIZATIONAL RE-PROJECTING

Abstract

The article deals with the methodological foundations of the broader interpretation of organizational modelling method as a mechanism of organizational projecting and re-projecting. Organizational modelling as the process of conscious (subjective) change is the organization's response to external environment challenges. Strategies of organizational changes must be elaborated not at the level of restructuring only, but also at the level of re-projecting the external communications. When re-projecting the whole organizational system which summarizes the internal administrative mechanisms and the mechanisms of relations with the external environment, this activity puts the foundation for the organization's development strategy, and enhances its efficiency and adaptability.

Keywords: organizational projecting, organizational modelling, organizational structure, organizational ontology, strategy, the architecture of organization.