

Стратегия развития экономического университета: мнение работников УрГЭУ

Сведения об авторе. М. В. Клейменов, ассистент, Уральский государственный экономический университет (Екатеринбург, РФ).

Аннотация. В статье на основе анализа эмпирического исследования рассматриваются проблемы стратегии развития экономического университета в городе Екатеринбурге Свердловской области. Рассматриваются основные составляющие стратегии развития вуза, которые были приняты руководством университета на вооружение. Дается анализ мнения преподавателей и сотрудников экономического университета по тем и иным компонентам стратегии развития высшего учебного заведения.

Ключевые слова: университет; стратегия развития; преподаватели.

В октябре 2017 г. лаборатория кафедры прикладной социологии УрГЭУ провела социологическое исследование на тему «Стратегия развития УрГЭУ». В настоящий момент университет актуализирует существующую концепцию стратегического развития, поскольку со дня принятия существующей версии произошли значительные изменения как внутри университета, так и в стране в целом.

Цель исследования состояла в том, чтобы выяснить мнение педагогов и сотрудников университета относительно основных целей и направлений стратегического развития университета и путей их достижения.

На 1 октября 2017 г. по данным отдела по работе с персоналом в УрГЭУ трудится 410 преподавателей (без внешних совместителей) и 566 сотрудников. В соответствии с этим квотная пропорциональная выборка должна была составить 82 педагога и 114 сотрудника. В результате исследования мы провели анкетный опрос среди 86 преподавателей, 118 сотрудников и 8 руководителей структурных подразделений.

Из предложенных вариантов реализации планов стратегии развития УрГЭУ (временного лагадо 2025, до 2030, до 2035 гг.), большинство опрошенных (84 %) выбрали вариант до 2025 г. На наш взгляд, это правильный подход, поскольку планирование на более длительные временные отрезки может затрудняться изменчивостью и социальной неопределенностью нашего российского общества.

На вопрос о профиле университета был получен следующий ответ: 50% опрошенных считает, что вуз должен позиционировать себя как экономический университет, выпускать только специалистов по экономическим направлениям подготовки. Однако, 34 % респондентов высказались за многопрофильность университета. В данном случае, необходимо заметить, что УрГЭУ выпускает не только экономистов, но и специалистов по таким направлениям подготовки как «менеджмент», «государственное и муниципальное управление» и др.

Противоречивыми оказались данные о создании новых кафедр. Почти 37% высказывается за то, чтобы была создана кафедра биотехнологий. Надо заметить, что кафедра, связанная с биотехнологиями, уже существовала в прошлом, но ее объединили с другими подразделениями вуза. Поэтому часть работников УрГЭУ желает реставрировать кафедру биотехнологий. Но также треть (34,4 %) респондентов говорит об отсутствии необходимости создания новых кафедр. Также следует учесть, что в нашем вузе уже существуют кафедра пищевой инженерии, и кафедра физики и химии, кафедра технологии питания.

Мы попросили проранжировать стратегические направления деятельности университета по их значимости. Первые ранги заняли образовательная и научно-исследовательская деятельность. В последнее время уделяется большое внимание научным направлениям в университетах, наблюдается практика, когда вуз самостоятельно привлекает отечественные и зарубежные гранты, тем самым приобретая порой немалые финансовые средства на развитие собственной инфраструктуры. В настоящее время вуз становится не только образовательной организацией, но и учреждением, которое активно занимается научно-исследовательской, коммерческой и иными видами деятельности [2].

Наиболее важным приоритетным проектом для нашего вуза является формирование уникальности УрГЭУ (76,4 %), партнерское взаимодействие между профессиональным образованием и экономикой региона (68,9 %), создание креативной и комфортной среды (59,4 %).

Любопытным выглядит распределение материальных ресурсов УрГЭУ, которое сделали опрошенные работники университета). Материальные ресурсы в нашем опросе включали четыре составляющих: финансовая сфера, наука, хозяйство вуза, воспитательная сфера.

По статье «финансовая деятельность»: по мнению опрошенных, большая часть (70%) должна приходиться на заработную плату и только остатки – на матпомощь и именные стипендии. Проблема заработной платы остается актуальной. Субъективно преподаватели и сотрудники УрГЭУ оценивают свои доходы как низкие, требующие повышенного внимания руководства нашего образовательного учреждения.

По статье «научная деятельность»: наука в нашем вузе должна быть разносторонней, респонденты поддержали в равных пропорциях все направления: оплату командировок, гранты ученым и проведение собственных научных мероприятий в вузе.

По статье «хозяйственная деятельность»: почти половина опрошенных (40 %) высказались за обновление оборудования, также треть опрошенных считает, что наши здания нуждаются в ремонте и реконструкции.

По статье «воспитательная деятельность»: работники экономического вуза считают, что воспитание должно быть также разносторонним, респонденты поддержали все направления: международную деятельность, социальную работу, молодежную политику.

Также в нашем исследовании мы изучали механизмы и средства достижения поставленных целей стратегии развития вуза. Мы предложили респондентам несколько полуоткрытых вопросов. В итоге самые лучшие пути увеличения численности студентов, по мнению опрошенных – это «повышение качества образования» (36 %) и «уменьшение стоимости оплаты за обучение» (23 %). Качество образования – особо острая проблема современности, поэтому решать ее надо комплексно. В ряд необходимых мер входят мероприятия, касающиеся как преподавателей, так и студентов. Поскольку в настоящее время около 95 % обучающихся всех форм обучения УрГЭУ принадлежит к «платникам», то вопрос стоимости контракта на оказание образовательных услуг встает остро, особенно в тяжелые экономические времена.

Для УрГЭУ в 2017 году представляет большую проблему понижение численности педагогов с наличием ученой степени. Главными рычагами решения проблемы являются методы стимулирования (доплаты, «приработки», повышения заработных плат) и снижение аудиторной нагрузки (16 %). Методы стимулирования могут способствовать привлечению в вуз «остепененных» преподавателей из других образовательных учреждений. Снижение нагрузки создает условия для освобождения времени для написания научных работ.

64 % опрошенных назвали материальное стимулирование главным методом для повышения публикационной активности. Также 18,6 % опрошенных выразили недовольство требованиями в журналах «Известия УрГЭУ» и «Управленец». Поскольку данные публикационные площадки стремятся попасть в базы данных Scopus и Web of Science, то требования в этих журналах претерпели значительные изменения, включая обязательное структурирование публикаций, а также наличие грамотного перевода статьи на английский язык с использованием современного понятийного аппарата определенного научного направления.

Увеличение НИОКР можно, по мнению респондентов, осуществить через хозяйственные договоры, которые заключаются между ректором и руководством предприятий (30 %), а также посредством сотрудничества с бизнесом (26 %). Начальство университета должно играть высокую роль в привлечении контрактов вуза с коммерческими структурами, также, на наш взгляд, ректор университета должен быть главным в привлечении грантов на научно-исследовательскую деятельность.

Проблему трудоустройства студентов необходимо решать посредством сотрудничества вуза с работодателями (50 %) и повышение качества образования (38,5 %).

Среди новых специальностей, которые нужны вузу, опрошенные отметили «сервис, сферу услуг» (52 %). Данное направление наиболее востребовано на рынке труда в модели современной информационной и постиндустриальной экономики. Экономика России должна прирастать сектором сервиса и сферы услуг. 28 % указали на важность гуманитарных наук (социологии, психологии, юриспруденции).

51 % опрошенных работников высказались за строительство «замороженного» учебного корпуса. Преподаватели нуждаются в новых учебных аудиториях (27 %) и компьютерных классах (21,6 %). Развитие молодежного движения должно осуществляться в таких направлениях как поддержка олимпиад (33 %), самоуправление среди студентов (29,6 %). Следует отметить, что 26 % работников УрГЭУ высказались за отказ в финансовой поддержке развития молодежного движения. Социальная сфера, по мнению опрошенных работников, в первую очередь должна развиваться в направлениях поддержки обеспеченности жильём (25,6 %) и финансовой помощи молодым сотрудникам (23,1 %).

Управление вузом должно осуществляться с учетом мнений всех (и ППС и студентов) – 30,6 %, внедрения антикоррупционных схем – 25 %, и сокращения управленческого персонала – 22,2 %. Данные моменты, на самом деле, учитываются руководством университета при проведении круглых столов с руководителями подразделений, встречах преподавателей с ректором (и проректорами). Но возможно опрошенные работники вуза считают, что мнение профессорско-преподавательского состава должны внедряться более радикальные формы влияния (экспресс-опросы через единую информационную систему; создание банка предложений и жалоб; комментарии к принятым приказам, распоряжениям и положениям). Хотя полный отказ от авторитарного управления вузами в нашей стране в настоящее время невозможен [1, с. 407].

Опрошенные работники указали: в первую очередь, в нашем вузе должны проводиться научные мероприятия (конференции, форумы) международного уровня (43 %). Преподаватели нашего университета предпочитают посещать международные научные мероприятия, поскольку они обладают большим престижем, и есть большая вероятность, что данные конференции, форумы посещают известные исследователи, включая зарубежных специалистов. Работники УрГЭУ как одного из региональных вузов России явно ощущают утрату статуса, былой значимости в образовательном пространстве страны [3, с. 38].

Также следует отметить, что 16,3 % опрошенных высказались против проведения научных мероприятий в УрГЭУ. Возможно, это можно объяснить финансовыми затратами на такие мероприятия, а также отсутствием интереса педагогов посещать доклады и презентации знакомых лиц, с чьими работами они уже хорошо ознакомлены.

Взаимодействие с общественностью, СМИ и бизнесом должно прокладываться через налаженные контакты и связи (40 %), частые публикации в СМИ и рекламе (32 %) и PR-мероприятия (28 %). Связи с общественностью имеет значение для имиджа образовательного учреждения.

В заключении следует отметить, что работники университета высказались за такие меры повышения эффективности работы УрГЭУ, как поднятие престижности преподавательского труда (53 %) и стремление к развитию и самообучению (47 %).

Литература

1. Зборовский Г. Е., Амбарова П. А. Высшее образование в Уральском макрорегионе: возможности нелинейного развития // Интеграция образования. – 2017. – Т. 21, № 3. – С. 405–420.
2. Мельниченко Т. Ю. Стратегия развития вузов как основа инновационного развития национальной экономики // Вестник Калужского университета. – 2013. – № 3–4. – С. 38–48.
3. Тхагапсоев Х. Г. Региональный вуз выпадает из стратегии развития отечественного образования // Высшее образование в России. – 2014. – № 2. – С. 38–42.

M. V. Kleymenov,
assistant, Ural State University of Economics
(Yekaterinburg, Russia)

STRATEGY OF DEVELOPMENT OF THE ECONOMIC UNIVERSITY: OPINION OF USUE' WORKERS

In the article, based on the analysis of the empirical study, the problems of the strategy of development of an economic university in Yekaterinburg of Sverdlovsk region are considered. The main components of the strategy of development of the university are considered, which were accepted by the university leadership into armament. An analysis is given of the opinion of professors and employees of the economic university on these and other components of the strategy of development of university.

Key words: university; strategy of development; professors.