

УДК 331.1: 658.3

ПРИНЦИПЫ И МЕТОДЫ АДАПТАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ИЗМЕНЕНИЙ

Мартынов Б.В., Цвентух А.В.

ЧОУ ВО «Южный университет (ИУБиП)», Ростов-на-Дону, e-mail: martynov@iubip.ru

Проведён анализ взаимосвязи методов управленческого воздействия на организацию и состояния происходящих изменений. Показаны принципы, которые необходимо реализовать для оптимизации процесса перехода организации в более актуальное состояние. Наиболее продуктивными методами реализации отмеченных принципов определены методы повышения ценности персонала и венчурной площадки. Метод повышения ценности персонала предполагает, что ценность образовательного учреждения равна совокупной ценности его научно-педагогических работников. Необходимо создать общий ценностный контекст происходящих изменений, в который необходимо вовлечь администрацию образовательного учреждения, научно-педагогических работников, студентов и всех заинтересованных лиц в деятельности организации. Метод венчурной площадки направлен на формирование гибкости образовательного учреждения и системного подхода к взаимодействию с государственными и частными акторами региональной экосистемы.

Ключевые слова: адаптивная деятельность, образовательная организация, университет 3.0, университет 4.0, инновации, ценность персонала, венчурная площадка

PRINCIPLES AND METHODS OF ADAPTATION OF EDUCATIONAL ORGANIZATION IN THE CONDITIONS OF CHANGES

Martynov B.V., Tsventukh A.V.

Southern University (IMBL), Rostov-on-Don, e-mail: martynov@iubip.ru

The analysis of interrelation of methods of administrative influence on the organization and its condition of occurring changes is carried out. The principles that need to be implemented to optimize the process of transition of an organization to a more current state are shown. The most productive methods for implementing these principles are methods for increasing the value of personnel and the venture site. The method of increasing the value of personnel assumes that the value of an educational institution is equal to the aggregate value of its scientific pedagogical workers. It is necessary to create a common value context for the changes that occur, in which it is necessary to involve the administration of the educational institution, scientific pedagogical workers, students and all interested persons in the activities of the organization. The method of the venture site is aimed at forming the flexibility of the educational institution and the system approach to interaction with public and private actors of the regional ecosystem.

Keywords: adaptive activity, educational organization, university 3.0, university 4.0, innovations, staff value, venture site

В нынешних рыночных условиях любое предприятие стремится к саморазвитию и самосовершенствованию. Такой тренд диктуется необходимостью формирования адаптивной модели экономического развития, ключевая роль в которой принадлежит человеческому потенциалу. Именно он способен отодвинуть на задний план природно-ресурсный потенциал, который составлял основу Российской экономики на протяжении новой истории [1]. Вследствие этого организация претерпевает множество изменений, которые требуют адаптации к новым условиям внутренней и внешней среды.

Существует ряд принципов, без соблюдения которых изменения в организации не будут реализованы эффективно:

- понимание достигаемых целей. Цели организации должны сочетаться с целями сотрудников иначе организационный аппарат не получит поддержку изнутри;

- понимание текущей ситуации, а также причин, почему система работает именно так;

- планирование эффективных изменений для выявления их преимуществ, альтернатив и трудностей;

- оперативное информирование персонала о целях изменений и о их особенностях.

Но и сама организация должна быть готова к принятию изменений.

Цель исследования. Необходимо определить основные принципы адаптивной деятельности образовательной организации при переходе из одного состояния в другое в процессе своей эволюции. В соответствии с принципами коррелируется методика управленческого воздействия на организацию для оптимизации происходящих изменений.

Для начала внутри организации должна быть налажена кросс-культурная коммуникация и коммуникация между пограничными подразделениями и отделами для получения наиболее полной и точной информации об изменениях в среде. При этом необходимы интеграция и координация их действий.

Также для организации необходимо усиливать функцию прогнозирования и планирования действий. А также сделать организационную структуру достаточно гибкой, чтобы успевать реагировать на изменяющиеся условия среды.

В свою очередь организация также может оказывать воздействие на окружающую среду. Самым простым примером этого является инновационная деятельность. Любая инновация влечет за собой изменение существующей системы. Таким образом, организация, реализуя инновацию (интеллектуальную и материальную), запускает цепную реакцию и развивает рынок.

Когда общие принципы изменений в организации соблюдены, то необходимо уделить большое внимание адаптации персонала организации в новых условиях. При неправильной мотивации можно встретить множество барьеров. Поэтому основная задача руководителя – проводить процесс адаптации к изменениям непрерывно и поэтапно. По сути это означает, что после этапа внедрения изменений должен проходить этап работы без изменений, что дает достаточно времени для адаптации. Такой подход называется адаптивным, он не является единственным подходом к управлению изменениями, но, по моему мнению, является самым эффективным.

Этот подход особенно важен, если изменения происходят в уже состоявшемся коллективе, поскольку работники уже некото-

рое время работают вместе в организации. Процесс изменений может встретить сопротивление, поэтому руководству необходимо показать очевидные плюсы данных изменений и возможностей, которые открываются после их внедрения. Это даст правильную мотивацию сотрудникам. А также создать центры ответственности, чтобы сотрудники знали, где можно уточнить понимание изменения.

Для анализа динамики процесса изменений в образовательной организации целесообразно в качестве примера рассмотреть ЧОУ ВО «Южный Университет» (ИУБиП). Именно негосударственный вуз, с одной стороны, не скованный жёстким регламентом, а с другой, отсутствием государственной поддержки, обладает более гибкой и адаптивной организационной структурой, индуцирует поиск инновационных траекторий развития на образовательном рынке [4]. Образовательные стандарты относительно миссии и стратегии образовательного учреждения менялись. В настоящее время Южный Университет (ИУБиП) соответствует концепции 3.0. Суть её заключается в коммерциализации создаваемых в процессе обучения у студентов компетенций и новых предпринимательских решений. Университет должен создавать адаптивных инноваторов, которые, выходя на рынок труда, изменяли бы его структуру, были бы движущей силой развития (рис. 1).

Университет 1.0	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Трансляция знаний ▪ Подготовка кадров ▪ Социальный лифт 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Образовательные стандарты ➤ Методики и методические материалы
Университет 2.0	<ul style="list-style-type: none"> + Генерация новых знаний через исследовательскую деятельность + Центр консалтингового сервиса для рыночных игроков 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Выполнение НИР по заказам индустрии ➤ Создание технологий «на заказ»
Университет 3.0	<ul style="list-style-type: none"> + Коммерциализация технологий + Предпринимательство + Создание компаний (spin-out) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Управление правами IP ➤ Предпринимательская экосистема ➤ Развитие городской среды

Рис. 1. Концепции развития университетов [2]

Но не так давно на Международном форуме «Открытые инновации» было заявлено, что будущее за университетом 4.0. Суть концепции, в том, что образовательная организация должна не только генерировать инновации и коммерциализировать их, но и создавать креативный класс, с нестандартными решениями для этих самых инноваций. Т.е. он подразумевает уже социальный эффект [5].

• Прикладные образовательные ресурсы (новые образовательные программы и правовая основа к ним).

• Экспертно-консультативная деятельность (мнение вуза, как эксперта в той или иной области знаний).

Для такого инновационного вуза как Южный Университет (ИУБиП), есть несколько путей перехода от концепции университета 3.0 к 4.0.



Рис. 2. Модель Университета 4.0 [3]

Проблема перехода от одной концепции к другой состоит в отсутствии политики вовлечения сотрудников и студентов в процесс коммерциализации. Сам процесс может идти по нескольким направлениям:

- Продажа аналитических материалов (расчеты относительно повышения конкурентоспособности и эффективности деятельности).
- Издательские материалы (различные научные книги и сборники).
- Продукты конференционной деятельности (результаты открытых форумов и конференций).

Метод повышения ценности персонала представляет собой установку, что ценность вуза равна ценности персонала. Мотивация действует на потребности персонала к самосовершенствованию. Университет предлагает подготовить проект, при этом создает общий ценностный контекст важности самообучения и саморазвития. Но возникает закономерный вопрос: «Где образовательной организации взять на это средства?» Необходимо создать отдельный фонд развития. В него могут вносить средства выпускники и любые заинтересованные лица, но для этого политика университета должна

быть открытой, и информация об учреждении какого-либо проекта должна быть общедоступной. Даже более того, университету нужно путем маркетинговых механизмов открыто рассказывать о намерении запустить какой-либо проект и необходимости средств на его реализацию.

Другой метод – это венчурная площадка. В этом случае от университета потребуется гибкость. Ему необходимо будет узнавать о всех больших проектах, государственных и частных, далее разработать образовательные программы, адаптированные для того или иного проекта, и предлагать инвесторам специалистов. Например, к чемпионату мира в 2018 году ведется строительство южного аэропорта «Платов» логично предположить, что там потребуются специалисты по логистическому управлению. Университет мог бы предложить специалистов с адаптированной образовательной программой городской администрации, а они бы в свою очередь проинвестировали проект.

В любом случае любая реорганизация начинается с персонала. В случае с Южным Университетом (ИУБиП) необходимо так же задействовать студентов, поскольку они – молодое поколение и при должном мотивационном факторе и воспитательном (имеется ввиду, что вуз в них развивает предпринимательскую, креативную жилку) будут двигать прогресс вперед.

В первом приближении нами были рассмотрены принципы и методы, которые рассматривают проблему адаптации организации в условиях изменений.

Заключение

Подводя итоги для Южного университета (ИУБиП) как для организации в условиях

изменений важно, соблюдение принципов, таких как:

1. Сочетание целей сотрудников, студентов и организации. Их взаимодействие.

2. Понимание реализации, имеющейся системы, в частности Университета 3.0.

3. Планирование конкретных изменений, которые позволят перейти к Университету 4.0.

4. Обязательное информирование сотрудников и студентов о вводящихся изменениях и их особенностях.

5. А также были представлены методы реализации этих принципов:

6. Метод повышения ценности персонала. Особенности атмосферы саморазвития и самосовершенствования.

7. Метод венчурной площадки. Основан на реализации частных и государственных партнёров.

Список литературы

1. Акперов И.Г. Организационно-функциональный механизм адаптивной модели экономики региона // Интеллектуальные ресурсы – региональному развитию. – 2015. – Т.1; № 1. – С.7 – 15.

2. Конспект круглого стола. Университеты 3.0. в НТИ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://anticomplexity.org/konspekt-kruglogo-stola-university-3-0-v-nti/> (дата обращения 16.06.2017).

3. Кузнецов Е.Б., Энгватова А.А. «Университеты 4.0»: точки роста экономики знаний в России // Инновации. – 2016. – № 5 (211). – С. 3 – 9.

4. Мартынов Б.В. Философия логистики образовательного процесса как фактора самоактуализации человека и канала развития социально-экономической среды региона // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2016. – № 7–6. – С. 1106–1109.

5. Университет 4.0: концептуальные рамки для строительства университета будущего [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://foresight.sfu-kras.ru/node/323> (дата обращения 19.03.2017).