

УДК 378.11

Кириллов Андрей Григорьевич
ФГБОУ ВПО «Шадринский государственный педагогический институт»
Россия, Шадринск¹
Начальник учебно-методического управления
Кандидат педагогических наук, Доцент
E-Mail: 978041@mail.ru

Повышение значений показателей эффективности системы управления вузом

Аннотация: Статья посвящена изучению вопросов повышения эффективности системы управления вузом. В статье приведены показатели эффективности и представлены средства их повышения. В работе представлена система из трех компонентов – менеджмент качества, инновационный подход к управлению и информатизация процессов, которые позволяют развиваться вузу в современных экстремальных условиях. В статье приведены основные направления улучшения системы управления вузом. Представлены также группы показателей для оценивания деятельности вуза – оценка работников управления вуза; оценка деятельности отдельных подразделений управления; оценка системы управления вузом. Наиболее подробно рассмотрены показатели оценки системы управления вузом, которые разделяются на показатели-намерения и показатели-результаты. На основе опыта Шадринского государственного педагогического института представлены результаты работы вуза за период с 2010 по 2013 год по показателям, целенаправленная работа по которым велась на основе выявленных ранее теоретических позиций. Динамика изменения основных показателей вуза представлена в виде графиков. Результатом работы стал следующий вывод – Шадринский государственный педагогический институт применял полный набор доступных инструментов для устойчивого развития вуза, причем объективные факторы – внедрение инновационных подходов, информатизации процессов, функционирование сертифицированной системы менеджмента качества придали положительную динамику по основным показателям системы управления вузом, а негативные изменения во внешней среде в основном были сглажены инновационными решениями, все это в целом привело к устойчивой динамике развития вуза.

Ключевые слова: Система менеджмента качества; инновация; система управления вузом; показатели эффективности вуза; информатизация вуза; концепция инновационного развития; показатели-намерения; показатели-результаты; эффективность системы управления вузом; оценка эффективности вуза.

Идентификационный номер статьи в журнале 36EVN214

¹ 641870 Курганская область, г. Шадринск. ул. Пионерская 74.

В современной ситуации вопросы эффективного функционирования вуза стали наиболее обсуждаемыми в современном научном сообществе. Политика Минобрнауки РФ в области высшего образования вынуждает вузы детально изучать вопросы эффективной работы образовательных организаций и направлять основные усилия на достижение конкретных задач зафиксированных в показателях эффективности вуза.

Эффективное функционирование вуза, его постоянное развитие и быстрое реагирование на постоянно изменяющуюся внешнюю среду, по нашему мнению, обеспечивается следующими факторами – внедрением системы менеджмента качества (СМК) соответствующей международному стандарту ISO 9001:2008, функционирующей на основе информационных технологий, и постоянным применением инноваций в системе управления вузом. Основные теоретические аспекты процессного подхода, внедрения СМК в вузе, информатизации основных процессов вуза, представлены в работах [3-7].

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].

Основной функцией инновационных преобразований является открытие новой формы деятельности или оптимизация существующей как внутри вуза, так и с внешними организациями, СМК должна налаживать технологию работы и сглаживать острые углы при взаимодействии, а целью информатизации является оптимизация отлаженной системы взаимодействия, максимальная автоматизация процессов без ущерба их качеству и максимальное высвобождение ресурсов. Эти компоненты применяемые в системе позволяют постоянно развиваться вузу при очень изменчивых внешних условиях. Отсутствие одного из этих компонентов не даст стабильности в росте вуза. Применение СМК в чистом виде, допустимо лишь в относительных спокойных условиях, а при постоянно меняющихся, можно сказать, экстремальных, в которых находится в данный момент высшее образование, внедрение инноваций можно рассматривать как прорыв в нужном направлении, СМК – настройкой, а в условиях постоянного повышения используемых финансовых средств, информатизация позволяет сократить расходы с помощью автоматизации рутинной работы.

Системное использование данных компонентов позволяет улучшить следующие направления деятельности вуза:

- Маркетинговые исследования, проводимые в рамках СМК, помогают определить наиболее актуальные на рынке образовательные услуги.
- СМК 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, изменение политики Министерства образования и науки РФ, изменение рынка образовательных услуг, обеспечивается внедрением инновационных подходов.

При применении данных компонентов в системе, в качестве эмерджентности получаем *устойчивое развитие* вуза с учетом быстро изменяющейся внешней среды как в сфере рынка образовательных услуг, так и в сфере 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 вуза;
- оценка деятельности отдельных подразделений управления;
- оценка системы управления вузом [1].

Оценка работников управления вуза

Основная цель 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 должностные инструкции 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 оцениваются результаты его деятельности. Оценке должны подвергаться его профессиональная компетентность, а результат его деятельности в зависимости от вида должен соответствовать либо нормативным требованиям, либо заранее запланированным показателям или достижению поставленных руководством целей. Именно по данным объективным показателям его 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, и 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 оценивания сотрудника. Сотрудник должен четко знать, какие его достижения будут поощряться руководством, а какие наказываться. В этом смысле огромный потенциал имеет 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 в целом и распадаются на конкретные подзадачи, стоящие перед ответственными лицами вуза. 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 работ, которые работодатель обязуется оплатить дополнительно, что дает дополнительный стимул для работника, а руководством вуза определяется вектор развития вуза, его приоритетные задачи.

Деятельность руководящего административного работника необходимо оценивать и через эффективность деятельности вверенного ему подразделения.

Оценка деятельности отдельных подразделений управления

Очень серьезная проблема при оценивании эффективности работы подразделения – это определение оптимальности штата сотрудников данного подразделения. Для бюджетной организации руководитель подразделения имеет традиционное стремление сохранить все как есть, не смотря на то, что внешние условия уже изменились, какая-то деятельность потеряла свою актуальность, а какая-то оптимизировалась 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, поставив их в пример, и корректировать деятельность других подразделений в выбранном направлении. Для уникальных подразделений типична позиция руководителя подразделения, который не хочет оптимизировать деятельность вверенного ему подразделения, что объясняется мотивами заигрывания с подчиненными, например, он не хочет потерять авторитет у своих сотрудников, сохранив доброжелательный микроклимат в коллективе. Руководителю подразделения нет необходимости оптимизировать деятельность своих сотрудников перераспределяя работу между уже имеющимися сотрудниками, а при возникновении новых задач, расширяет штат, что приводит к постоянному росту подразделения, и, в конечном счете, к снижению его эффективности. Для решения данной проблемы достаточно эффективным является метод внедрения системы бюджетирования. Такой подход сделает невыгодным увеличение штата для всех подразделений. При оценивании подразделений также необходимо учитывать сложность выполняемых работ, результативность, эффективность выделяемых ресурсов, достижение поставленных руководством целей, число внедренных инноваций в деятельность и отсутствие нормативных нарушений.

Оценка системы управления вузом

Оценка эффективности системы управления вузом необходима для совершенствования всей системы в целом, ее постоянного развития и периодического самообследования, с целью оптимизации своей деятельности. Здесь важным аспектом является соответствие внешним нормативным требованиям – аккредитационным показателям, наличие общественно-профессиональной аккредитации, отсутствие предписаний от учредителя и других внешних контролирующих организаций, наличие международных сертификатов, соответствие показателям эффективности разработанных Министерством образования и науки РФ. В данные показатели в том или ином виде входят все вышеперечисленные, не всегда в явном виде.

По нашему мнению показатели эффективности системы управления вузом делятся на два вида: показатели активности руководства вуза выражающиеся в активной позиции по отношению к совершенствованию системы управления вузом или ***показатели-намерения*** и ***показатели-результаты***, что удалось добиться в данной сфере за определенный промежуток времени.

К наиболее важным ***показателям-намерениям*** относятся:

1. Уровень внедрения системы эффективных контрактов с сотрудниками вуза, который можно определить по следующим признакам:
 - а. «Нулевой уровень». Эффективные контракты не применяются и назначение стимулирующих выплат происходит по представлению руководителей

подразделений в объемах пропорциональных заработной плате или окладу сотрудников, исключая работников к которым применялись взыскания;

- b. «Первый уровень». Применяются объективные механизмы стимулирования работы ППС через рейтинг, перечень утвержденных показателей, по которым оценивается вклад сотрудников в различные сферы деятельности вуза.
- c. «Уровень пилотного внедрения». Применение эффективного контракта происходит в режиме эксперимента, когда отрабатываются его элементы и проверяется его эффективность.
- d. «Уровень постоянного применения». Многолетнее применение системы эффективного контракта с отработанной системой внесения в них изменений, позволяющих вузу ставить оперативные, тактические и стратегические задачи перед сотрудниками вуза.

2. Отношение числа внедренных инноваций к общему числу сотрудников вуза. Считать необходимо не все внедренные инновации, а достаточно масштабные для недопущения обесценивания данного показателя, можно установить его следующим образом, например, инновация должна совершенствовать трудовую деятельность как минимум 3 сотрудников или конкретного структурного подразделения.

3. Уровень информатизации системы управления вузом. Оценивать можно по уровням, которые имеют следующие признаки:

- a. Начальный этап. К признакам данного этапа относятся стихийная невязанная автоматизация некоторых процессов вуза, автоматизация деятельности отдельных подразделений, отсутствие единой информационной среды, единой системы управления базой данных.
- b. Этап частичной автоматизации деятельности вуза. Создание единой системы управления базой данных, охватывающей работу отдельных подразделений или некоторых процессов.
- c. Создание единой информационной среды вуза. Автоматизация основных процессов деятельности вуза и объединение их в единую информационную среду с одной системой управления базой данных.
- d. Внедрение системы электронного документооборота, охватывающей основные аспекты деятельности вуза.

К показателям-результатам относятся:

4. Предписания за отчетный год от учредителя вуза, а также от сторонних внешних организаций (Роспотребнадзора, Санэпидемстанции, МЧС, ФАС, КРУ и т.д.). Критерий включает два показателя – число предписаний от контролирующего органа и сумму штрафа наложенную на организацию в целом и на конкретных работников вуза за ненадлежащее исполнение своих профессиональных обязанностей. Причем в предписаниях необходимо ввести весовой коэффициент – 0,5 при наличии предписания по не образовательной деятельности для вуза. При наличии ранее выявленных и неисправленных в отведенный срок предписаний необходимо увеличить вес данного предписания в 2 раза. Итоговыми показателями будут являться отношения числа предписаний к общему числу работников вуза и, соответственно, отношение суммы штрафов к общему числу работников вуза, данную поправку необходимо ввести для учета масштаба вуза. Обратим внимание, что головной вуз и филиал должны оцениваться отдельно.

5. Критерий научной активности – отношение суммы полученных финансовых средств из внешних организаций за научно-исследовательскую деятельность (гранты, конференции и т.д.) к численности НПП вуза.

6. Отношение приведенного числа иностранных студентов к приведенному контингенту студентов вуза.

Здесь важно подчеркнуть проводимую политику Минобрнауки РФ в сфере высшего образования, данный показатель включен в перечень показателей, по которым осуществляется мониторинг эффективности вузов, проводимый Минобрнауки РФ, поэтому большинство вузов ориентируются на увеличение числа иностранцев среди обучающихся, причем сделать это мгновенно невозможно, поэтому деятельность некоторых вузов необходимо было немного перестраивать для набора необходимого числа иностранных студентов.

7. 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, закрепленным в ФГОС+, а также косвенно необходим для показателей мониторинга эффективности вуза по показателю «доход на одного НПП».

8. Процент отчисленных студентов от всего контингента. Исследования в рамках отчисления студентов не находятся в поле широкого круга исследователей, но к основным причинам можно отнести:

- 1) Академическую неуспеваемость.
- 2) Перевод в другие вузы.

При этом большинство студентов после некоторого времени восстанавливаются для окончания обучения. Выявить основные причины до отчисления студентов, попытаться сократить их число и предупредить отчисление, является по нашему мнению достаточно важной задачей для вуза и при этом мало исследованной.

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

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 динамике изменения показателей, что, в конечном счете, повысит эффективность деятельности вуза в целом.

Исследование по проверке справедливости вышеизложенных положений проводилось по следующей технологии: сначала производился срез вуза по показателям эффективности существующей системы качества, информатизации и качественных показателей применения инноваций, затем внедрялась СМК базирующаяся на стандарте ISO 9001:2008, система электронного документооборота и концепция инновационного развития. После чего производились регулярные замеры (один раз в год) и отслеживалась динамика изменений показателей эффективности системы управления вуза.

Большая часть исследовательской работы была апробирована на базе Шадринского государственного педагогического института (ШГПИ).

Результаты замеров показателей в Шадринском государственном педагогическом институте по показателям эффективности системы управления вузом представлены в Таблице.

Таблица

Результаты замеров показателей в Шадринском государственном педагогическом институте

Показатели	2010	2011	2012	2013
1. Уровень внедрения системы эффективных контрактов	1	2	2	3
2. Отношение числа внедренных инноваций к общему числу сотрудников вуза	0.025	0.005	0.007	0.012
3. Уровень информатизации системы управления вузом	1	2	2	3
4.1. Отношение числа предписаний к общему числу работников организации	0.017	0.015	0.007	0.01
4.2. Отношение суммы штрафов к общему числу работников вуза	41.5	18.3	22.4	20.4
5. Отношение суммы полученных финансовых средств из внешних организаций за научно-исследовательскую деятельность (гранты, конференции и т.д.) к численности ППС вуза.	25000	30000	23000	52000
6. Отношение приведенного числа иностранных студентов к приведенному контингенту студентов вуза, %	0.24%	1.14%	1.81%	3.25%
7. Соотношение числа студентов к числу преподавателей	11.4	11.9	10.1	9.8
8. Процент отчисленных студентов от всего контингента по причине не связанной с окончанием вуза	15%	10%	8%	7%

В ШГПИ были применены основные инструменты системы повышения эффективности управления вузом, что позволяют оценить графики изменения показателей.

Наиболее показательным является пример динамики изменения показателей «Отношение числа предписаний к общему числу работников организации» и «Отношение суммы штрафов к общему числу работников вуза».

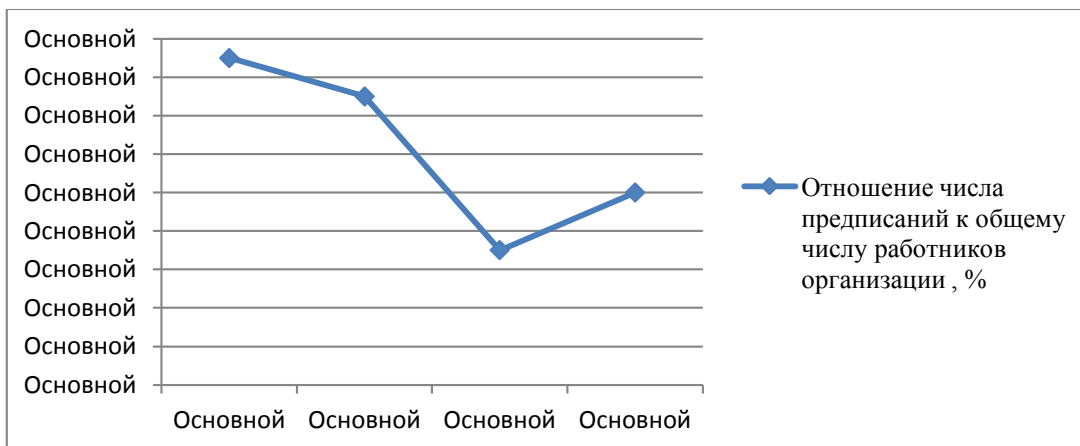


Рис. 1. Динамика изменения отношения числа предписаний к общему числу работников организации

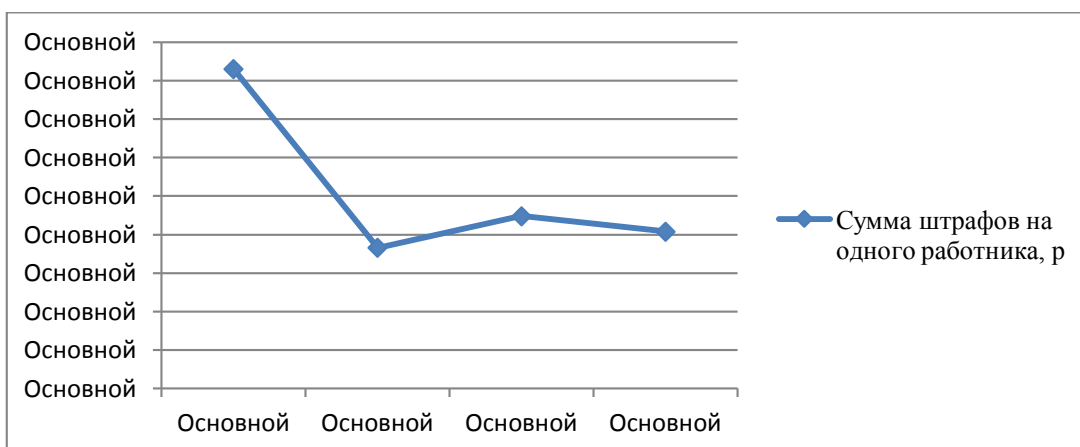


Рис. 2. Динамика изменения суммы штрафов на одного работника вуза

Результаты представленных графиков очень хорошо коррелируются с графиками показателей активности высшего руководства вуза (Рис. 3-4).

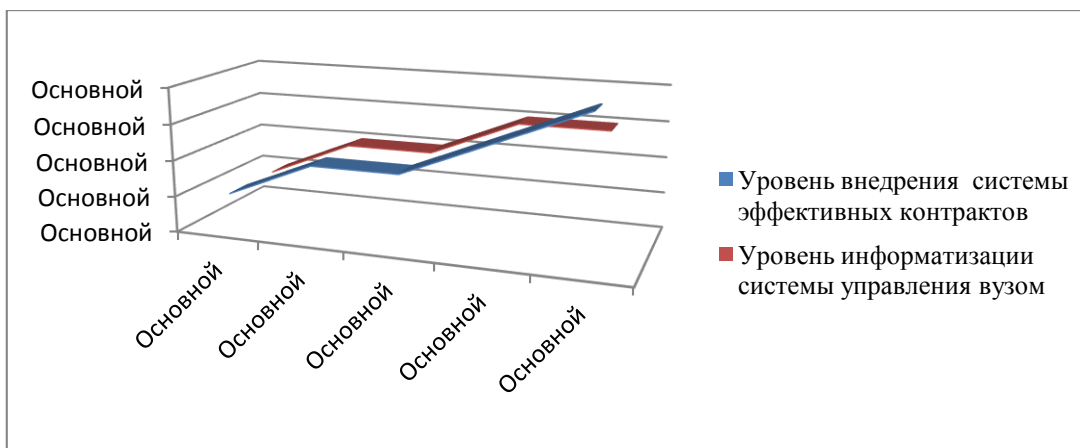


Рис. 3. Динамика изменения показателей-намерений

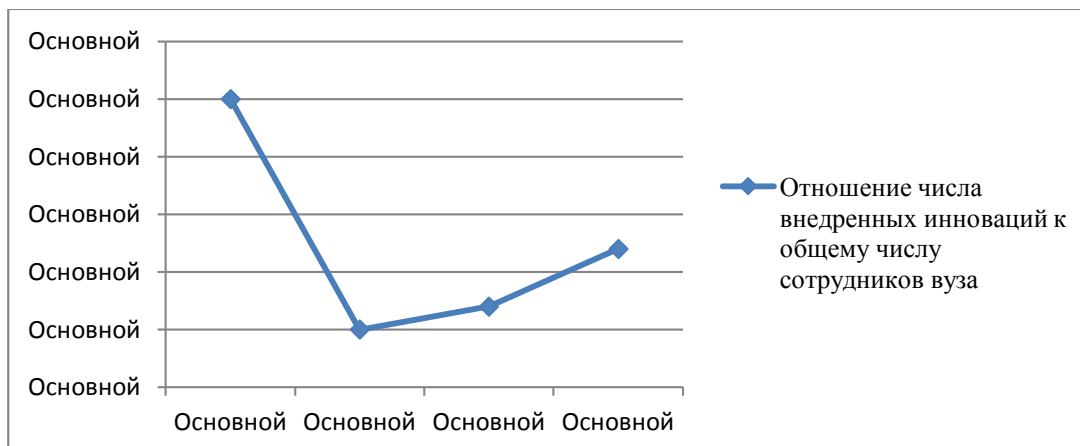


Рис. 4. Динамика изменения внедренных инноваций

Коренные изменения в деятельности вуза начались в 2010 году, который ознаменовался значительной инновационной работой – были введены в действие новые положения, затрагивающие основные процессы вуза – дистанционное обучение, внедрение кредитно-модульной системы, балльно-рейтинговой системы оценивая студентов, рейтинг ППС, подготовка, разработка и сертификация СМК, а также была принята долгосрочная программа информатизации вуза со стратегическими целями на 3 года. Следует обратить внимание, что результаты инноваций проявились не сразу, а с определённой долей задержки, фактически основные результаты были зафиксированы лишь под конец изучаемого периода. Однако наметившиеся тенденции хорошо демонстрируются на примере критерия «Предписания от внешних организаций вузу», который распадается на два показателя 4.1. «Отношение числа предписаний к общему числу работников организации» и 4.2. «Отношение суммы штрафов к общему числу работников вуза» представленных на рис. 1-2. Наметившиеся тенденции по выстраиванию системы менеджмента качества, автоматизации основных процессов и инновационных подходов в управлении позволили значительно сократить число различных замечаний, обратим внимание, что при этом число проверок практически не изменилось (Рис. 5.)

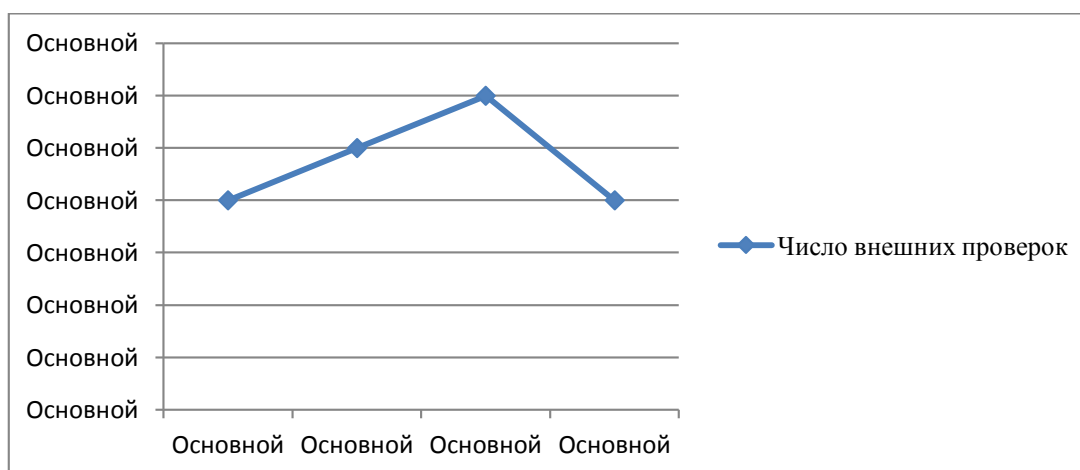


Рис. 5. Объемы внешних проверок ШГПИ

Применение инноваций затронуло все виды деятельности, в том числе и научную деятельность вуза, в первую очередь это коснулось вопросов привлечения дополнительных финансов с помощью научных проектов. Ситуация с финансированием в вузе начала ухудшаться в связи с переводом на подушевое финансирование вузов и усилением последствий «демографической ямы» в 90-х годах прошлого века, что привело к ощутимому

сокращению финансов. Очевидным решением было привлечение дополнительных финансовых средств с помощью участия во внешних грантах, проведения конференций и др. Система менеджмента качества и применение инновационных подходов помогли очень быстро и четко наладить научную деятельность и ощутимо поднять доходность от научной деятельности ППС вуза. В рамках инновационных преобразований был создан научный отдел, и отдел по сопровождению грантовой деятельности, в инновационном проекте «Рейтинг ППС» усилилась роль научной деятельности, а участие во внешних грантах поддерживалось софинансированием вуза. Позднее в эффективные контракты было включен пункт об обязательном выполнении внешнего гранта для деканов и заведующих кафедр. Результаты этой инновационной деятельности представлены на Рис. 6.

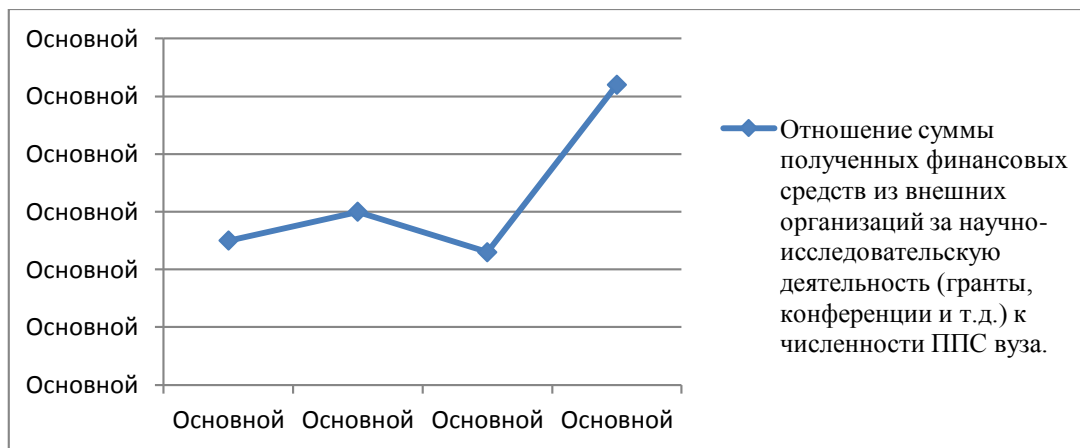


Рис. 6. Результаты инновационной деятельности

По-своему интересен показатель №6 «Отношение приведенного числа иностранных студентов к приведенному контингенту студентов вуза». До 2012 года числу обучающихся иностранцев не уделялось особого внимания и на их изменение влияли разные факторы: естественная миграция населения, положительный имидж вуза, его международная деятельность. С 2012 года, когда данный показатель попал в мониторинг эффективности вуза, было выполнено ряд конкретных шагов по привлечению иностранных студентов в рамках инновационной деятельности, а конкретно, создание международного отдела, заключение договоров с иностранными образовательными учреждениями в рамках сетевого взаимодействия, проведение профориентационной работы среди иностранных абитуриентов. Указанные инновации дали конкретные результаты (Рис. 7).

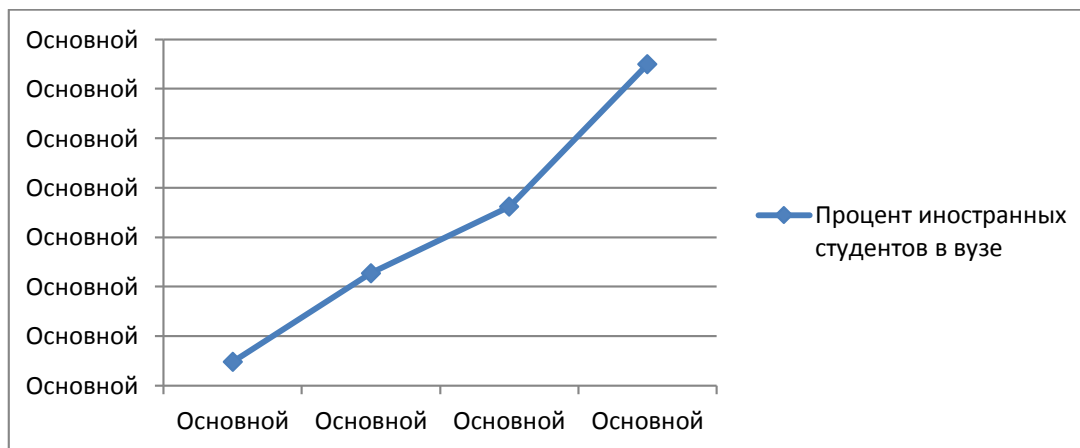


Рис. 7. Динамика изменения процента иностранных студентов в приведенном контингенте вуза.

Следующий показатель «Соотношение числа студентов к числу преподавателей» показывает негативную динамику в вузе Рис.8.

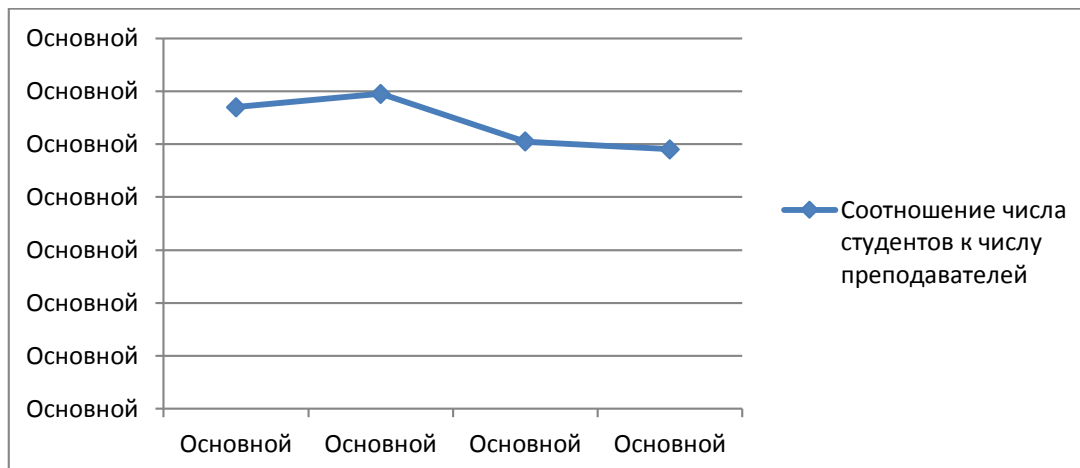


Рис. 8. Динамика соотношения числа студентов ШГПИ к числу преподавателей

Причем прилагаемые администрацией усилия по выходу на приемлемое для вуза значение соотношение 11-12 студентов к одному преподавателю пока добиться не удалось. Причина кроется в стремительном падении контингента, а оптимизация ППС не может быть выполнена моментально и требует серьезной подготовки, проработки и контроля. Огромные ресурсы, выделяемые на профориентационную работу, в рамках которой ведется реклама, производятся выезды агитбригад в школы Курганской области и соседних областей, формируется положительный имидж вуза, привлекаются иностранные студенты, реализуются меры по сохранению контингента студентов, но все эти меры пока преломить динамику на положительную не могут.

Но прилагаемые усилия ярко характеризуются изменением процента отчисленных из вуза студентов Рис. 9.

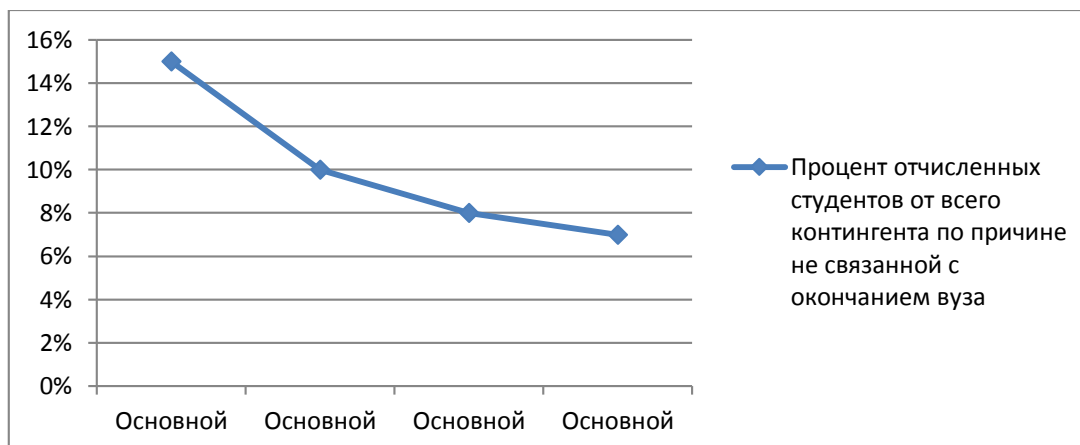


Рис. 9. Динамика изменения процента отчисленных студентов ШГПИ

Итак, в ШГПИ применяется полный набор доступных инструментов для устойчивого развития вуза, причем объективные факторы – внедрение инновационных подходов, информатизации процессов, функционирование сертифицированной СМК дают положительную динамику по основным показателям системы управления вузом, негативные изменения во внешней среде нивелируются инновационными решениями, все это в целом дает возможность устойчивого развития вуза.

ЛИТЕРАТУРА

1. Асаул, А.Н. Управление высшим учебным заведением в условиях инновационной экономики / А. Н. Асаул, Б. М. Капаров. – СПб.: «Гуманистика», 2007. – 280 с.
2. Завлина П.Н. Инновационный менеджмент / П.Н. Завлина, А.К.Казанцева, Л.Э.Миндели. – М.: Центр исследований и статистики науки, – 2003. – С. 512.
3. Кириллов, А.Г. Управление современным гуманитарным вузом на основе информационных технологий / А.Г. Кириллов // Вестник МГГУ им. М.А. Шолохова. – 2012. – №3(II). – С. 9 – 12.
4. Кириллов, А.Г. Особенности применения информационных технологий в управлении гуманитарным вузом / А.Г. Кириллов // Среднее профессиональное образование. – 2013. – №3. С. 9 – 12.
5. Кириллов, А.Г. Процессный подход в управлении современным вузом / А.Г. Кириллов // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И.Я. Яковлева. – 2013. №1 (77). Ч.1. С. 77 – 82.
6. Кириллов, А.Г. Условия эффективного применения информационных технологий в управлении вузом / А.Г. Кириллов // Преподаватель XXI век. – 2013. № 2. – С. 12 – 15.
7. Кириллов, А.Г. Концепция управления вузом на основе информационных технологий / А.Г. Кириллов // Мир науки, культуры, образования. – 2013. – №6(43). – С 102-107.
8. Кириллов, А.Г. Модель управления вузом на основе информационных технологий / А.Г. Кириллов // Вестник Шадринского государственного педагогического института. – 2013. – №2 (18), – С. 24-28.
9. Кириллов, А.Г. Теория и практика применения информационных технологий в управлении вузом: монография / А.Г. Кириллов. – Шадринск: Шадр. гос. пед. ин-т, 2013. – 201 с.
10. Кириллов, А.Г. Перспективы внедрения системы электронного документооборота в вузе: монография / А.Г. Кириллов, В.М. Гордиевских, А.В. Коуров, Д.А. Слин-кин. – Шадринск: Шадр. гос. пед. ин-т, 2010. – 136 с.

Рецензент: Коуров Владимир Григорьевич, Шадринский филиал Московского государственного гуманитарного университета им. М.А. Шолохова, директор Шадринского филиала Московского государственного гуманитарного университета им. М.А. Шолохова, доктор технических наук.

Andrei Kirillov
Shadrinsk State Pedagogical Institute
Russia, Shadrinsk
E-Mail: 978041@mail.ru

Improving performance management system university

Abstract: The article is devoted to the questions of increasing the effectiveness of the system of management of the higher educational institution. The factors of effectiveness and the means of their increasing are shown in the article. The system of three components is viewed in the research, they are: the management of quality, innovation approach to the management and informatization of processes, which allow the development of the institution in modern extreme conditions. The basic concepts of improvement of the managing system of higher educational establishment are viewed in this article. Here are also the groups of factors for rating activity of the institution, that is to say the rating of staff, the rating of the managing activity of some departments, the rating of the system of management of the institution. The factors of the rating of the system of management of the institution are viewed in detail. These factors are divided into the factors-intentions and the factors-results. The results of the work which has been done during the period from 2010 to 2013 on the basis of Shadrinsk State Pedagogical Institute are shown in the article. The purposeful work on these factors was done on the basis of the theoretical knowledge. The dynamics of the changes of the basic factors of the institute are shown in graphics. The conclusion of the work is that Shadrinsk State Pedagogical Institute used all the available instruments for persistent development. The objective factors are the incorporation of innovation approaches, informatization of processes, functioning of certificate system of managing quality gave the positive dynamics on basic factors of the system of management of the institute and the negative changes in external environment were smoothed by the innovation decisions, all these come to persistent dynamic of development of the institute.

Keywords: Quality Management System; Innovation; system of university management; performance indicators of the university; computerization of the university; the concept of innovative development; indicators; the effectiveness of the system of university management; evaluation of the effectiveness of the university.

Identification number of article 36EVN214

REFERENCES

1. Asaul, A.N. Upravlenie vysshim uchebnym zavedeniem v uslovijah innovacionnoj jekonomiki / A. N. Asaul, B. M. Kaparov. – SPb.: «Gumanistika», 2007. – 280 s.
2. Zavlina P.N. Innovacionnyj menedzhment / P.N. Zavlina, A.K.Kazanceva, L.Je.Mindel'. – M.: Centr issledovanij i statistiki nauki, – 2003. – S. 512.
3. Kirillov, A.G. Upravlenie sovremennym gumanitarnym vuzom na osnove informacionnyh tehnologij / A.G. Kirillov // Vestnik MGGU im. M.A. Sholohova. – 2012. – №3(II). – S. 9 – 12.
4. Kirillov, A.G. Osobennosti primeneniya informacionnyh tehnologij v upravlenii gumanitarnym vuzom / A.G. Kirillov // Srednee professional'noe obrazovanie. – 2013. – №3. S. 9 – 12.
5. Kirillov, A.G. Processnyj podhod v upravlenii sovremennym vuzom / A.G. Kirillov // Vestnik Chuvashskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. I.Ja. Jakovleva. – 2013. №1 (77). Ch.1. S. 77 – 82.
6. Kirillov, A.G. Uslovija jeffektivnogo primeneniya informacionnyh tehnologij v upravlenii vuzom / A.G. Kirillov // Prepodavatel' HHI vek. – 2013. № 2. – S. 12 – 15.
7. Kirillov, A.G. Konceptija upravlenija vuzom na osnove informacionnyh tehnologij / A.G. Kirillov // Mir nauki, kul'tury, obrazovanija. – 2013. – №6(43). – S 102-107.
8. Kirillov, A.G. Model' upravlenija vuzom na osnove informacionnyh tehnologij / A.G. Kirillov // Vestnik Shadrinskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo instituta. – 2013. – №2 (18), – S. 24-28.
9. Kirillov, A.G. Teorija i praktika primeneniya informacionnyh tehnologij v upravlenii vuzom: monografija / A.G. Kirillov. – Shadrinsk: Shadr. gos. ped. in-t, 2013. – 201 s.
10. Kirillov, A.G. Perspektivy vnedrenija sistemy jelektronnoho dokumentooborota v vuze: monografija / A.G. Kirillov, V.M. Gordievskih, A.V. Kourov, D.A. Slin-kin. – Shadrinsk: Shadr. gos. ped. in-t, 2010. – 136 s.