

УДК 338.012

Решетько Наталья Игоревна

ФБГОУ ВПО «Московский государственный университет экономики, статистики и информатики»

Россия, Москва¹

Доцент кафедры маркетинга и коммерции

Кандидат экономических наук

E-Mail: Natalia.reshetko@rambler.ru

Формирование механизмов оценки конкурентного потенциала образовательных учреждений в рамках стратегии инновационного развития (на примере МЭСИ)

Аннотация: В настоящей статье рассматриваются проблемы оценки инновационного потенциала и анализа эффективности управления им в системе обеспечения общей конкурентоспособности образовательного учреждения. Особое внимание уделяется показателям оценки инновационного потенциала образовательных учреждений и интенсификации его использования на основе выявления неэффективно используемых его групп. При этом общая методика оценки состояния инновационного потенциала образовательного учреждения проводится по следующим 5 блокам оценочных показателей:

- Продуктовые показатели
- Функциональные показатели
- Ресурсные показатели
- Управленческие показатели
- Организационные показатели

При этом, структура оценки инновационного потенциала образовательного учреждения представлена в модели пятью базовыми блоками, в которых отражены показатели инновационной деятельности образовательного учреждения (ОУ).

Статья может быть полезна ректорату и высшему менеджменту образовательных учреждений, занятому стратегическим планированием и формированием конкурентных стратегий развития образовательных структур, а также ученым, преподавателям, аспирантам и всем заинтересованным лицам.

Ключевые слова: Конкурентоспособность; инновационная стратегия; инновационный потенциал; оценка качества стратегического развития; образовательные учреждения; экспертная оценка; конкурентоспособность бизнес-процессов; управленческие решения.

Идентификационный номер статьи в журнале 73EVN214

¹ 119501, г. Москва, ул. Нежинская, 7, ауд. 335.

Учитывая рекомендации экспертов ОЭСР, для оценки инновационной активности и инновационного потенциала образовательного учреждения (ОУ) была разработана и предложена методика оценки состояния инновационного потенциала образовательного учреждения по следующим 5 блокам оценочных показателей [1]:

- Продуктовые показатели
- Функциональные показатели
- Ресурсные показатели
- Управленческие показатели
- Организационные показатели

При этом, структура оценки инновационного потенциала образовательного учреждения представлена в модели пятью базовыми блоками, в которых отражены показатели инновационной деятельности образовательного учреждения (ОУ). В каждом из 5 представленных блоков содержится по 15 оцениваемых показателей. В целом, данные блоки интегрируют в себе порядка 75 категорий оценки. Оценка инновационного потенциала образовательных учреждений на основе предлагаемой многокритериальной модели проводится посредством анкетирования. В соответствии с критериями модели, вопросы анкеты экспресс-оценки были поделены на пять групп, таким образом, 75 вопросов соответствуют 75 категориям оценки.

Каждый показатель оценки, отражающий эффективность деятельности образовательной организации по определенному направлению, имеет 5 вариантов ответа. При этом, можно выбирать только один вариант, максимально точно описывающий текущее состояние анализируемого направления [2]:

- 0 – данный показатель имеет отрицательное либо нулевое пороговое значение, или уровень его значения, наличия можно оценить от 0 до 19% в процентном выражении;
- 1 – данный показатель имеет низкое значение, например, анализируемая деятельность ведется непостоянно, а сезонно или от случая к случаю, или от 20 до 49% в процентном выражении;
- 2 – данный показатель имеет среднее значение по отрасли, например, исследуемая деятельность ведется частично, в зависимости от определенных факторов, или от 50 до 59% в процентном выражении;
- 3 – данный показатель имеет высокое значение, например, деятельность по исследуемому показателю ведется систематически, постоянно, или от 60 до 79% в процентном выражении;
- 4 – данный показатель имеет очень высокое значение, например, по исследуемому направлению образовательная деятельность ведется максимально эффективно (эталонный уровень), или от 80 до 100% в процентном выражении.

Таким образом, эталонный показатель по каждому из 5 блоков, которые включают 15 направлений оценки, может достигать 60 баллов, при этом эталонная оценка системы управления в целом – 300 баллов (или 100%).

В данном случае, особенность системы оценки и подходов к ее реализации в том, что она производится не только руководителями, менеджерами различных уровней, но и вовлеченными в инновационный процесс специалистами по инновационному развитию, то есть теми, кто выполняет управленческие решения, связанные с разработкой и внедрением инноваций в образовательном учреждении. С целью получения наиболее объективной информации, основным условием экспресс-оценки является участие в опросе не менее 80% руководителей ОУ, а также не менее 50% сотрудников отделов инновационного развития образовательного учреждения. Оценка каждого из 5 блоков и, как целого, системы управления инновационным потенциалом в образовательном учреждении, вычисляется исходя из средней оценки по ОУ[3]:

$$I_{\text{средняя}} = \frac{I_{\text{рук}} + I_{\text{раб}}}{2} \quad (1)$$

где

$I_{\text{рук}}$ - средняя оценка руководства ОУ;

$I_{\text{раб}}$ - средняя оценка сотрудников отдела инновационного развития ОУ.

Преимущество двухстороннего оценивания заключается в возможности идентифицировать уровень соответствия представлений руководства о положении дел в образовательном учреждении мнению сотрудников отдела инновационного развития ОУ.

Оценка руководства образовательного учреждения ($I_{\text{рук}}$) по каждому из 5 блоков и общая оценка сопоставляются с аналогичной оценкой сотрудников отдела инновационного развития ОУ ($I_{\text{раб}}$), а затем определяется коэффициент адекватности управления инновационным потенциалом образовательного учреждения (K_{AM}) по формуле, представленной ниже (2) [4]:

$$K_{AM} = \frac{I_{\text{рук}} - I_{\text{раб}}}{4} \quad (2)$$

где

K_{AM} - коэффициент адекватности менеджмента инновационного потенциала ОУ

$I_{\text{рук}}$ - средняя оценка руководства ОУ;

$I_{\text{раб}}$ - средняя оценка сотрудников отдела инновационного развития ОУ;

4- максимально возможная оценка.

По отдельным оценочным категориям, имеется возможность проводить анализ коэффициента адекватности управления инновационным потенциалом образовательного учреждения, для чего может быть использован график (рис. 1) [5].

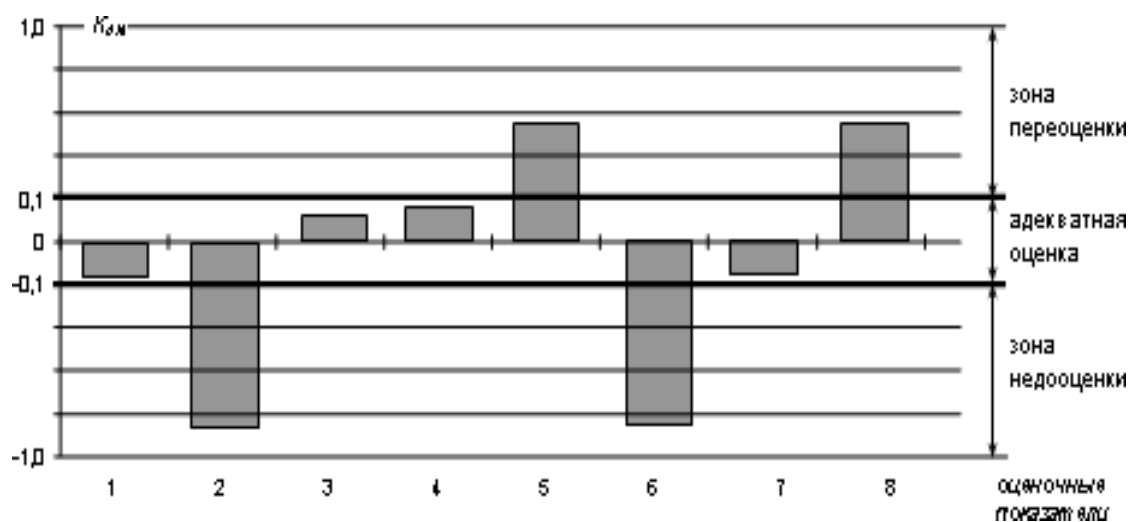


Рис. 1. Анализ коэффициента адекватности менеджмента инновационного потенциала образовательного учреждения

Сегмент переоценки возможностей менеджмента инновационного потенциала образовательного учреждения ($0,1 < 1$). Показатели сегмента переоценки выявляют расхождения мнений руководства ОУ и сотрудников отдела инновационного развития ОУ относительно ситуации в ОУ. В данном случае, большинство управленческих решений могут сталкиваться с внутренним сопротивлением коллектива, а разного рода изменения и преобразования, инспирируемые руководством, будут абсолютно неэффективными. Первоочередные задачи управления, которые здесь должны быть решены, следующие: анализ категорий с максимальными расхождениями в оценке и выявление основных причин несоответствия мнений; установление более тесного контакта с сотрудниками, выявление степени удовлетворенности сотрудников, укрепление общей корпоративной культуры.

Сегмент адекватной оценки возможностей менеджмента инновационного потенциала образовательного учреждения ($-0,1 \leq 0 \leq 0,1$). Показатели этого сегмента характеризуют адекватное восприятие сотрудниками отдела инновационного развития ОУ управленческих решений, руководство ОУ и сотрудники руководствуются аналогичными принципами в работе, что способствует гармоничному развитию образовательного учреждения. Руководство ОУ, пользуясь такой ситуацией, имеет возможность совершенствовать бизнес-процессы на постоянной основе [6].

Сегмент недооценки возможностей менеджмента инновационного потенциала образовательного учреждения ($-1 < -0,1$). Показатели сегмента недооценки выявляют и отражают недостаточные лидерские качества руководства ОУ. Существуют скрытые потенциальные возможности для усовершенствования системы управления инновационным потенциалом образовательного учреждения. Сотрудники отдела инновационного развития ОУ оценивают деятельность предприятия выше, чем руководство ОУ. Следует использовать сложившуюся ситуацию с целью корректировки позиции руководства ОУ и активизации процессов совершенствования. Важным элементом анализа в предлагаемой системе оценки инновационного потенциала ОУ является определение коэффициента согласия в коллективе сотрудников отдела инновационного развития ОУ ($K_{ск}$) [7]. Этот показатель отражает полярность мнений внутри ОУ. По каждому показателю рассчитывается разброс оценок сотрудников отдела инновационного развития ОУ по формуле:

$$K_{СК} = \frac{n \sum (I_{рабi})^2 - (\sum I_{рабi})^2}{n^2} \quad (3)$$

где

$K_{СК}$ - коэффициент согласия в коллективе сотрудников отдела инновационного развития ОУ;

n - число опрашиваемых сотрудников;

$I_{раб}$ - оценка сотрудника;

i - номер вопроса.

Анализ ответов сотрудников отдела инновационного развития ОУ дает возможность выявить зоны единства и полярности мнений в коллективе. Зона единства находится в рамках значения коэффициента согласия от 0 до 1. В зоне полярности значение $K_{СК}$ соответственно между 1 и 4. Категории, по которым сотрудники отдела инновационного развития ОУ дали равнозначную оценку, имеют больший потенциал для проведения эффективных изменений, так как состояние данного направления одинаково воспринимается всем коллективом ОУ. Показатели, находящиеся в зоне полярности, требуют первоочередного анализа причин разногласий, иначе любые планы улучшения будут неадекватно восприняты коллективом сотрудников отдела инновационного развития ОУ, и результативность изменений будет в лучшем случае низкой, либо эффект будет отрицательный. Дальнейший анализ результатов анкетирования предполагает выявление корреляций между коэффициентами адекватности руководства ОУ и коэффициента согласия в коллективе сотрудников отдела инновационного развития ОУ. Основной задачей финального этапа самооценки является более точное определение эффективности изменений в той или иной области.

Инструментом анализа здесь выступает матрица возможности улучшений инновационной деятельности образовательного учреждения (рис. 2) [8].

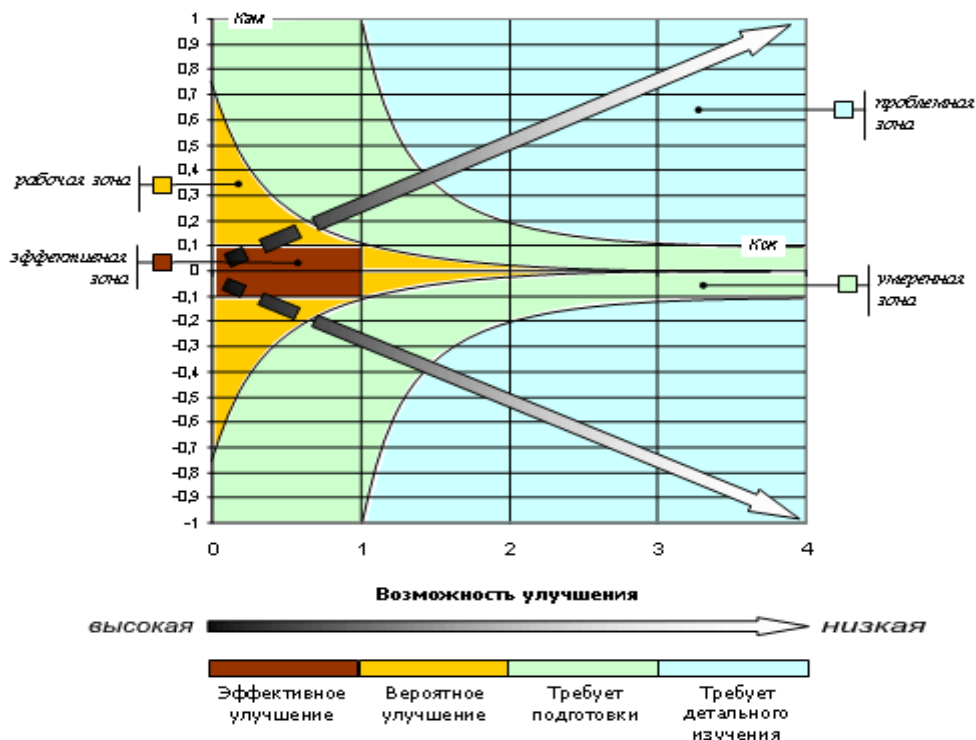


Рис. 2. Матрица возможностей улучшения инновационной деятельности образовательного учреждения

В зависимости от того, в какую из зон попадает точка с координатами ($K_{СК}$; $K_{АМ}$), определяется степень возможности улучшений по исследуемому показателю, было выделено четыре зоны анализа [9]:

- *Эффективная* – результативность программы улучшений высока.
- *Рабочая* – большая вероятность улучшения деятельности.
- *Умеренная* – реализация программы улучшений требует детальной подготовки и предварительного анализа коэффициентов.
- *Проблемная* – разработка и реализация программы улучшений должна начинаться только после глубокого изучения неудовлетворительных показателей $K_{СК}$; $K_{АМ}$.

На рис. 3, представленном по итогам анализа при помощи предложенных в данной работе инструментов, имеющегося в распоряжении МЭСИ инновационного потенциала можно увидеть, что общий его объем составляет 76,34% (данные представлены в %).

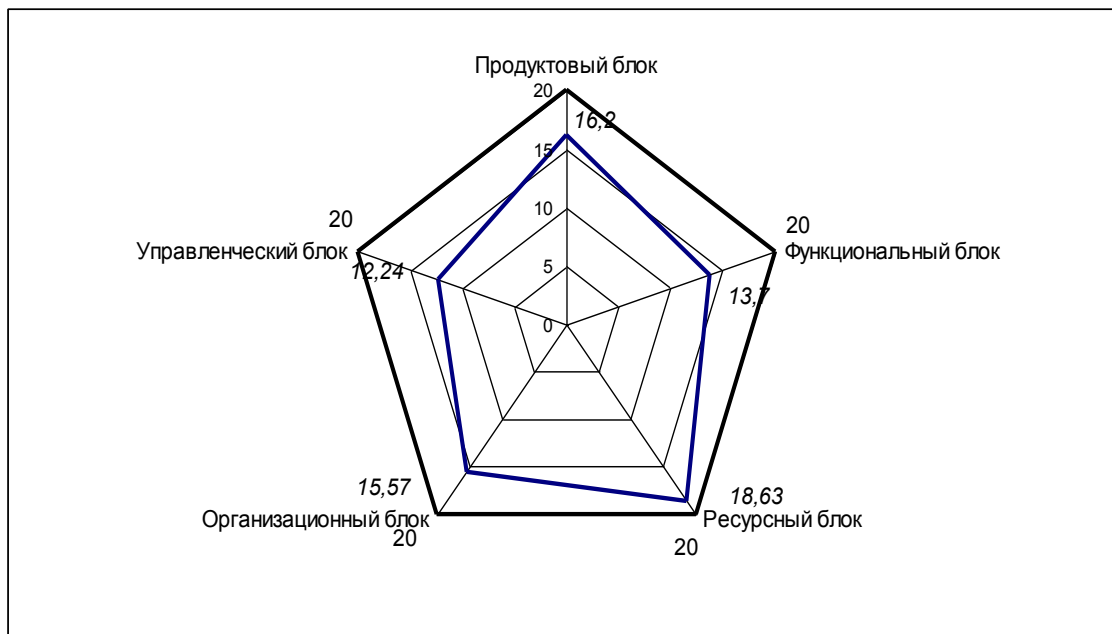


Рис. 3. Анализ уровня реализуемого инновационного потенциала МЭСИ, 2013 г.

При этом наибольший потенциал наращивания имеет управленческий блок (вопросы орг.структуры, смены стиля управления, мотивации персонала и т.д.), а также функциональный блок, где не смотря на то, что ОУ обладает инновационными методами разработки образовательных услуг и программ, у него неполная образовательная база, она может зависеть от партнеров, а также низкая скорость обмена информацией, принятия управленческих решений, что негативно отражается на гибкости, динамичности управления образовательной структурой. Общая оценка руководителей образовательного учреждения отличается от оценки сотрудников отдела инновационного развития ОУ менее чем на 10%, что в пределах нормы. Однако по критерию "мотивация" руководство недооценивает потенциал своих подчиненных, так как коэффициент адекватности руководства ОУ (K_{AM}) по 5 категориям этого критерия составил соответственно: -0,18; -0,1; -0,18; -0,21; -0,15.

Коэффициент согласия в коллективе ($K_{СК}$) составил 1,4. Наибольшие разногласия сотрудников отдела инновационного развития ОУ наблюдаются по оценочным показателям критериев "мотивация" (1,8) и "контроль" (1,77).

Заключительным этапом самооценки был выбор области, куда будут направлены первоочередные действия по улучшению деятельности по использованию и наращению инновационного потенциала МЭСИ. Была применена матрица возможностей (рис. 4) [10].

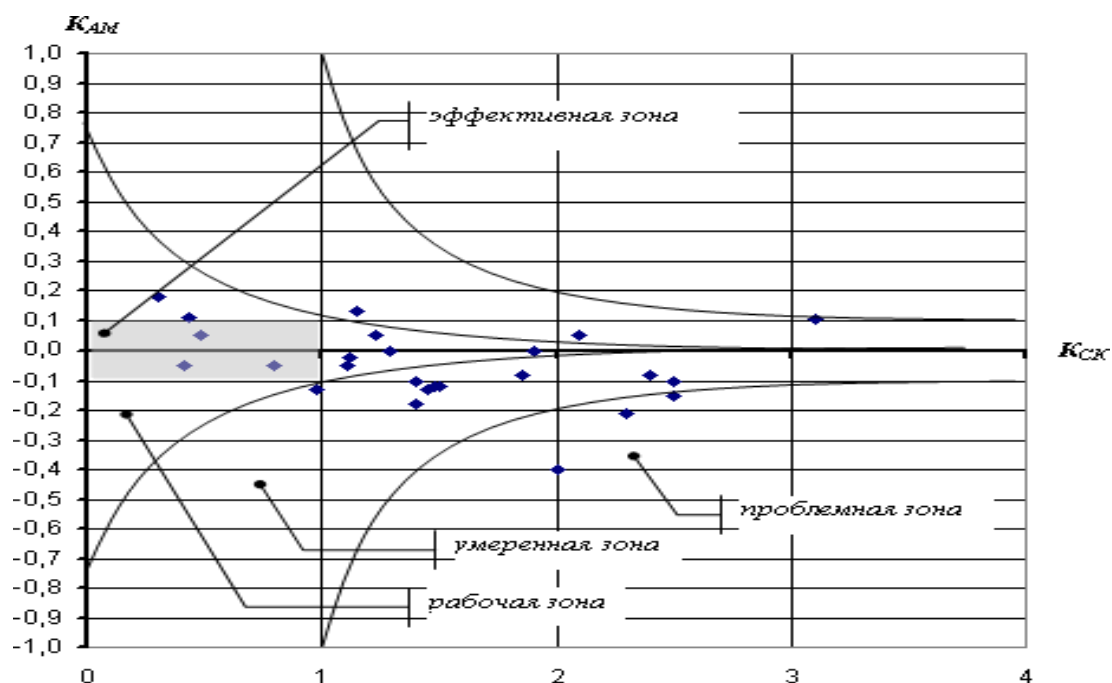


Рис. 4. Матрица возможностей улучшения деятельности по использованию и наращению инновационного потенциала МЭСИ

Как видно на рис. 4, большинство показателей находятся в умеренной зоне. Лишь некоторые направления имеют относительно подготовленную базу для проведения изменений, когда мнение руководства ОУ совпадает с единодушным мнением сотрудников отдела инновационного развития ОУ. Это в первую очередь D-1, D-3, D-6, то есть категории, относящиеся к критерию "организация деятельности образовательного учреждения" [11]. Для других же категорий, особенно для E-9, E-11 (критерий "мотивация"), улучшения требуют подготовительных мероприятий по выяснению причин полярности в коллективе по этим вопросам, отсутствия взаимопонимания между руководством ОУ и сотрудниками отдела инновационного развития ОУ, недооценки руководством потенциала сотрудников.

Текущая оценка эффективности используемой стратегии МЭСИ показала, что ОУ находится на рынке с нарушениями в области сбыта, не использует полностью имеющейся у него потенциал, но обладает рыночной силой выше среднего уровня по рынку, несмотря на недочеты в организационной и функциональной областях своей деятельности [12].

Данное положение объясняется инновационными методами обработки формирования и реализации образовательных услуг, обладания инновационными технологиями и обширной научной базой, которые позволяют качественно и недорого обслуживать и удерживать основные группы клиентов, а также вести конкурентную борьбу по издержкам, попутно занимаясь дифференциацией образовательных услуг (рис. 5)

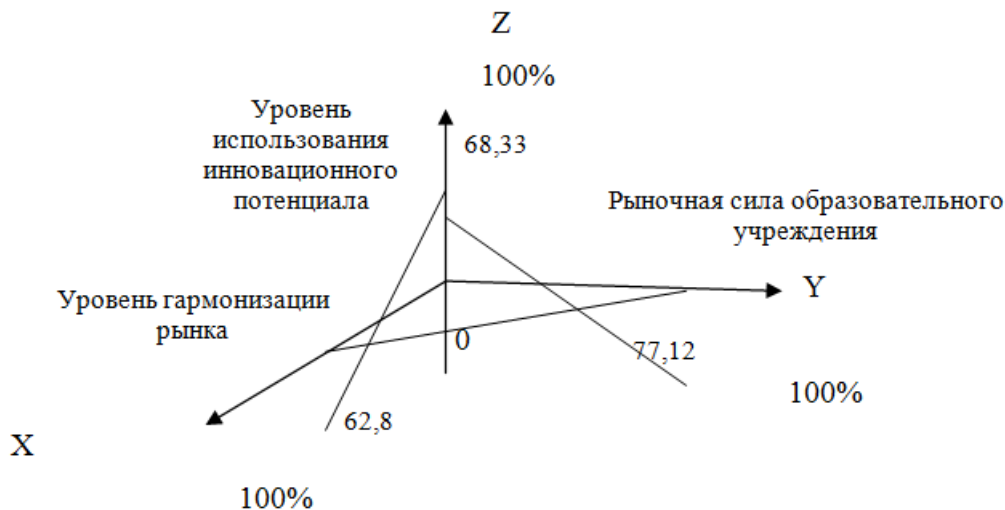


Рис. 5. Анализ текущей стратегии и положения образовательного учреждения на целевых рынках сбыта [13]

Представим основные выявленные показатели и их значение для МЭСИ в сводной таблице 1. [14]

Таблица 1

Основные выявленные показатели и их значение для МЭСИ [5]

Использование потенциала выше среднего (68,33)	При данном значении вектора инновационный потенциал образовательного учреждения используется эффективно, не наблюдается больших разрывов между потенциальным и реальным уровнем его использования
Уровень рыночной силы ОУ выше среднего (77,12%)	Предприятие может находиться на стадии роста, присутствует развитый спрос на образовательные услуги, мощности соответствуют требованиям современного уровня производства, уровень издержек равняется / несколько выше, чем у конкурентов
Уровень гармонизации рынка (62,8%)	Ситуация нарушения гармоничности рынка в сфере сбыта Производится необходимое и достаточное количество образовательных продуктов и услуг, которое по какой-либо причине не может быть реализовано в полном объеме. В этом случае кривые жизненных циклов спроса и технологии совпадают и расположены над кривой жизненного цикла товара.

При этом интересно соотношение реально используемого и существующего инновационного потенциала МЭСИ. Так, реально существующий уровень, оцененный совместно руководством и сотрудниками отдела инновационного развития ОУ составил 76,34%, в то время как реализуемая его часть составляет 68,33% [1]. Таким образом, инновационный потенциал МЭСИ задействован лишь на 89% и в дальнейшем имеет смысл выделять области его недоиспользования и оптимизации использования в разрабатываемой стратегии развития. В этой связи, можно заметить, что МЭСИ в настоящее время имеет серьезный задел и все необходимые условия для формирования современного интегрированного научно-образовательного комплекса [7].

ЛИТЕРАТУРА

1. Башкатова Ю.И. Управленческие решения. Учебное пособие. Москва, 2008.
2. Башкатова Ю.И. Контроллинг. Учебное пособие. Москва, 2009.
3. Башкатова Ю.И. Контроллинг в управленческом консультировании. Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Москва, 2007
4. Башкатова Ю.И. Контроллинг в управленческом консультировании. автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Московский государственный университет экономики, статистики и информатики (МЭСИ). Москва, 2007.
5. Бебрис А.О., Решетько Н.И. Формирование механизмов развития предпринимательских структур в условиях конкуренции. Вестник Университета (Государственный университет управления). 2011. № 17. С. 113-118.
6. Кузнецов В.И. О социальной ответственности предприятий и проблемах социальной отчетности. Экономика, статистика и информатика. Вестник УМО. 2012. № 1. С. 32-34.
7. Кузнецов В.И. Сагиева Г.С. Анализ результатов научно-технической деятельности в России сквозь призму патентной активности. Экономика, статистика и информатика. Вестник УМО. 2010. № 5. С. 89-95.
8. Орехов С.А. Корпоративный менеджмент, учебное пособие / С. А. Орехов, В. А. Селезнев, Н. В. Тихомирова ; под ред. С. А. Орехова ; Изд.-торговая корпорация "Дашков и К°". Москва, 2008.
9. Орехов С.А. Проблемы трансформации современной российской экономики: теория и практика организации и обеспечения управления: материалы VI Международного научно-практического семинара, (26-28 февраля 2007 г., г. Москва) / под ред. Орехова С. А.. Москва, 2007.
10. Орехов С.А., Селезнев В.А. Теория корпоративного управления. Учебное пособие. Москва, 2011.
11. Соколов М.А. Возможности использования зарубежного опыта в российской практике слияний и поглощений. Вопросы экономических наук. 2007. № 5. С. 199-201.
12. Соколов М.А. Аналитическая модель комплексной оценки эффективности интеграционных трансформаций организаций за счет слияний и поглощений. Транспортное дело России. 2010. № 6. С. 139-143.
13. Соколов М.А. Организационно-экономическая модель управления стоимостью российских компаний в условиях проводимых процедур по слияниям и поглощениям. Проблемы экономики. 2007. № 5. С. 27-31.
14. Шкляр Т.Л. Без вины виноватые. Чувство вины и реклама. Маркетинг в России и за рубежом. 2013. № 2. С. 68-71.

Рецензент: Кузнецов Владимир Иванович, Д.э.н., профессор кафедры менеджмента и предпринимательства (МЭСИ).

Natalia Reshetko

Moscow state university of economics, statistics & informatics

Russia, Moscow

E-Mail: Natalia.reshetko@rambler.ru

Formation of mechanisms of the competitive capacity of educational institutions assessment within strategy of innovation development (on the example MESI)

Abstract: The article describes the problems of an assessment of innovative potential and the analysis of management efficiency by it in system of ensuring the general competitiveness of educational institution. The special attention is paid to indicators of an assessment of innovative capacity of educational institutions and an intensification of its use on the basis of identification of inefficiently used its groups. Thus the general technique of an assessment of a condition of innovative capacity of educational institution is carried out on the following 5 blocks of estimated indicators:

- Grocery indicators
- Functional indicators
- Resource indicators
- Administrative indicators
- Organizational indicators

Thus, the structure of an assessment of innovative capacity of educational institution is presented to models by five mainframes in which indicators of innovative activity of the educational institution (EI) are reflected.

Article can be useful to administration and the highest management of educational institutions occupied with strategic planning and formation of competitive strategy of development of educational structures, and also scientists, teachers, graduate students and all interested persons.

Keywords: Competitiveness; innovative strategy; innovative potential; assessment of quality of strategic development; educational institutions; expert assessment; competitiveness of business processes; administrative decisions.

Identification number of article 73EVN214

REFERENCES

1. Bashkatova Ju.I. Upravlencheskie reshenija. Uchebnoe posobie. Moskva, 2008.
2. Bashkatova Ju.I. Kontrolling. Uchebnoe posobie. Moskva, 2009.
3. Bashkatova Ju.I. Kontrolling v upravlencheskom konsul'tirovanii. Dissertacija na soiskanie uchenoj stepeni kandidata jekonomicheskikh nauk / Moskva, 2007
4. Bashkatova Ju.I. Kontrolling v upravlencheskom konsul'tirovanii. avtoreferat dissertacii na soiskanie uchenoj stepeni kandidata jekonomicheskikh nauk / Moskovskij gosudarstvennyj universitet jekonomiki, statistiki i informatiki (MJeSI). Moskva, 2007.
5. Bebris A.O., Reshet'ko N.I. Formirovanie mehanizmov razvitija predprinimatel'skih struktur v uslovijah konkurencii. Vestnik Universiteta (Gosudarstvennyj universitet upravlenija). 2011. № 17. S. 113-118.
6. Kuznecov V.I. O social'noj otvetstvennosti predpriyatij i problemah social'noj otchetnosti. Jekonomika, statistika i informatika. Vestnik UMO. 2012. № 1. S. 32-34.
7. Kuznecov V.I. Sagieva G.S. Analiz rezul'tatov nauchno-tehnicheskoy dejatel'nosti v Rossii skvoz' prizmu patentnoj aktivnosti. Jekonomika, statistika i informatika. Vestnik UMO. 2010. № 5. S. 89-95.
8. Orehov S.A. Korporativnyj menedzhment, uchebnoe posobie / S. A. Orehov, V. A. Seleznev, N. V. Tihomirova ; pod red. S. A. Orehova ; Izd.-torgovaja korporacija "Dashkov i K°". Moskva, 2008.
9. Orehov S.A. Problemy transformacii sovremennoj rossijskoj jekonomiki: teorija i praktika organizacii i obespechenija upravlenija: materialy VI Mezhdunarodnogo nauchno-prakticheskogo seminaru, (26-28 fevralja 2007 g., g. Moskva) / pod red. Orehova S. A.. Moskva, 2007.
10. Orehov S.A., Seleznev V.A. Teorija korporativnogo upravlenija. Uchebnoe posobie. Moskva, 2011.
11. Sokolov M.A. Vozmozhnosti ispol'zovanija zarubezhnogo opyta v rossijskoj praktike slijanij i pogloshhenij. Voprosy jekonomicheskikh nauk. 2007. № 5. S. 199-201.
12. Sokolov M.A. Analiticheskaja model' kompleksnoj ocenki jeffektivnosti integracionnyh transformacij organizacij za schet slijanij i pogloshhenij. Transportnoe delo Rossii. 2010. № 6. S. 139-143.
13. Sokolov M.A. Organizacionno-jekonomicheskaja model' upravlenija stoimost'ju rossijskih kompanij v uslovijah provodimyh procedur po slijanijam i pogloshhenijam. Problemy jekonomiki. 2007. № 5. S. 27-31.
14. Shkljar T.L. Bez viny vinovatye. Chuvstvo viny i reklama. Marketing v Rossii i za rubezhom. 2013. № 2. S. 68-71.