

Методы оценки ресурсного потенциала университета: современный подход

Научный руководитель – Михалкина Елена Владимировна

Яровая Анна Евгеньевна

Аспирант

Южный федеральный университет, Факультет управления, Кафедра теории и технологий в менеджменте, Ростов-на-Дону, Россия

E-mail: yar.anna-aeua@yandex.ru

Цифровая трансформация рекурсивно захватывает и внешнюю, и внутреннюю среду современного университета, переводит его ресурсы в цифровую форму, создавая новые источники (виртуальная среда, глобальное академическое сообщество), предъявляя новые требования к компетенциям и составу персонала с упором на индивидуализацию траектории развития, непрерывность образования, свободу выбора средств реализации и относительную автономию студентов, преподавателей, ученых, предпринимателей [1]. Вследствие этого существующие методы оценки эффективности ресурсообеспечения университета могут оказаться недостаточными в качестве основы для принятия управленческих решений касательно процессов, протекающих в международной среде, в рамках междисциплинарных научно-исследовательских проектов, при разработке конкурентоспособного инновационного продукта, для реализации человеческого капитала.

Возникает необходимость в формировании системы многокритериальной оценки ресурсного потенциала университета. Ввиду неопределенности критериев эффективности работы механизма формирования и развития ресурсного потенциала университета в современных императивах, целью исследования на данном этапе ставится характеристика существующих подходов к оценке ресурсного потенциала, применимых в контексте деятельности университета. Практическое применение такой агрегации видится в определении ограничений существующих методов оценки ресурсного потенциала для формирования комплексной системы индикаторов развития университета, которая может быть адаптирована для учета требований цифровой экономики.

Большую значимость приобретает раскрытие и анализ ресурсного потенциала университета, который объединяет имеющиеся и потенциальные ресурсы, факторы и перспективный синергетический эффект их обращения в системе, формируемые, накапливаемые и используемые для достижения определенной цели функционирования [2, 3]. Ресурсный потенциал университета можно условно разделить на укрупненные подсистемы материально-технического, кадрового и информационно-технологического потенциала, которые координируются управленческой подсистемой и поддерживаются финансовой подсистемой. Элементы ресурсного потенциала современного университета характеризуются количественно и качественно в плане наличия и продуктивности использования для достижения целей образовательной, научно-исследовательской и коммерческой деятельности.

Однако оценка ресурсного потенциала университета сталкивается с множеством проблем точности и сравнимости исходных и результирующих данных. Они возникают при попытке свести в единую систему оценочные критерии для различных типов ресурсов (прибыль, количество публикаций, репутационный рейтинг, уровень мотивации). Кроме того, «потенциальные» ресурсы включают и пока нереализованную их часть, которую университет способен привлечь из внутренних и внешних источников для достижения целей развития. Тем не менее ресурсный потенциал часто отождествляется с понятием производительности, которая учитывает объем фактического использования ресурсов, но не позволяет оценить потенциальный масштаб.

В результате анализа работ ученых, занимавшихся проблемами эффективности использования ресурсов [6], оценки ресурсного потенциала [3, 4], в том числе в сфере высшего образования [2], были выделены четыре многокритериальных подхода, применимых к анализу ресурсного потенциала университета: ресурсно-оптимизационный, нормативно-административный, организационно-управленческий и системно-поведенческий (см. рисунок). Их суть находит соответствие в этапах эволюции экономической мысли, что формирует специфику реализуемых ими показателей и границы их применения. Выделенные подходы характеризуются в разрезе ключевых характеристик ресурсного потенциала: целеориентированность, привязанность к времени и месту, учет синергетического эффекта.

Методами, формирующими описываемые подходы, определяются стратегические целевые показатели деятельности университета. В ходе анализа университетской деятельности при разработке стратегий повышения эффективности по пути наиболее полной реализации ресурсного потенциала целесообразно применять комплексный подход, охватывающий методiku поведенческой экономики, в сочетании с организационно-управленческими методами оценки качества управления и количественными измерителями эффективности проектов в разрезе направлений использования ресурсного потенциала университета (образование, наука, коммерциализация ноу-хау). Однако ряд проблем они оставляют нерешенными: неизмеримость пассивной, нереализованной части ресурсного потенциала; несводимость показателей и несравнимость данных, получаемых различными методиками; фокус на достижении целей развития, выраженных количественно, в ущерб качественной составляющей [5]; неопределенность образа университета, полностью реализующего свой потенциал; трудоемкость обработки данных и интерпретации результатов, требующая экспертной поддержки.

Можно заключить, что взятые по отдельности широко используемые способы оценки результативности работы в сфере высшего образования не позволяют объективно и адекватно современным реалиям определить ресурсный потенциал университета. Нужна новая методология, способная интегрировать спектр «языков» для анализа различных подсистем ресурсного потенциала университета, что предоставит инструментарий для изучения синергетических эффектов цифровой трансформации экономики и образования. Результаты исследования создают основу для проработки новых методов оценки ресурсного потенциала университета с учетом преимуществ и недостатков существующих подходов.

Источники и литература

- 1) Виссема Й. Г. Университет третьего поколения: Управление университетом в переходный период. М.: Изд-во «Олимп-Бизнес», 2016. 432 с.
- 2) Организационно-кадровый потенциал университета: методология и методика измерения монография / Е.В. Зайцева, В.В. Запарий, А.К. Клюев, С.В. Кульпин, Д.В. Шкурин / под ред. проф., д.и.н. В.В. Запарий ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал. федерал. ун-т. – Екатеринбург: изд-во Урал. ун-та, 2016. – 215 с.
- 3) Патрахина Т.Н. Стратегический потенциал организации: российский и зарубежный подходы // Молодой ученый. 2015. № 6. С. 442–444.
- 4) Янгиров А. В. Концептуальные основы формирования экономического потенциала региона // Россия: тенденции и перспективы развития. 2015. №10-3. С. 712-715.
- 5) Holmstrom, B., & Milgrom. Multitask principal-agent analyses: incentive contracts, asset ownership, and job design. Journal of Law, Economics, and Organization. 1991. 7 (Spec. Is.), pp. 24–52.

Иллюстрации

	Ресурсно-оптимизационный	Нормативно-административный	Организационно-управленческий	Системно-поведенческий
Теоретический базис	Неоклассическая экономика	Административный менеджмент, научная организация труда	Институциональная экономика, школа человеческих отношений	Поведенческая экономика, экономика труда, социология, психология, управление знаниями
Основная идея	Теория рационального выбора в отношении ресурсобеспечения. Главная цель - максимизация прибыли.	Централизация принятия решений; универсальная целесообразность; рациональное разделение труда; разграничение исполнительных и управленческих функций в соответствии с установленной организационной структурой.	Подчеркивается роль институтов и менеджмента, распределение принятия решений, групповые факторы преобладают над личностными. Ограниченная рациональность в использовании ресурсов и принятии решений.	Влияние социальных, когнитивных и эмоциональных факторов на потенциал индивидов в рамках системы. Циклическое взаимодействие реализации потенциала и эффективности использования ресурсов.
Характеристика показателей	Подходит для хорошо формализуемых процессов, описываемых количественными методами оценки текущей и планируемой производительности.	Высокая и средняя формализуемость; четкие целевые показатели и регламентированные меры по их достижению.	Средняя и низкая формализуемость, применение количественных и качественных методов для оценки результата, эффективности системы менеджмента и потенциала к улучшению.	Описывает плохо формализуемые процессы, обобщенная оценка с использованием качественных методов. Числовое выражение производится за счет рейтингования, ранжирования и нормализации.
Целеориентированность	Измеримая цель, задаваемая в понятиях максимизации прибыли и минимизации затрат.	Общая цель, определяемая центром управления. Строгая сводимость между целевыми показателями подразделений с вышестоящими уровнями.	Многоуровневая цель, разделенная на подцели для конкретных проектов и групп. Цель управления разработать вариативную стратегию, гармонизирующую отдельные подцели для достижения главной цели.	Личные цели, определяющие заинтересованность и мотивацию в достижении главной цели организации в том или ином направлении (например, научное исследование или образование в случае вузов).
Привязка к контексту	Низкая: Универсальные методы, контекст раскрывается в интерпретации показателей	Средняя: Существующая организационная структура, иерархия взаимоотношений	Средняя/высокая: конкретные задачи и проекты (например, уровень и сроки их исполнения)	Высокая: изучение сложившихся условий, окружения, отношений. Например, удовлетворенность работой, мотивация, лояльность работников, мнение о рабочем коллективе, карьерных перспективах.
Синергетика	Синергетический эффект не учитывается напрямую, считается вмененным в показатели уровня потребления ресурсов и доходности	Приблизительный учет синергетического эффекта на основе целевых показателей, общих для всей системы	Разделение между исполнительской и управленческой сетью, где в качестве единиц управления выступают проекты, создает основу для оценки индивидуального и общего вклада в результат с учетом обратной связи.	Синергетический эффект учитывается и напрямую изучается, но сложно формализуем

Рис. 1. Подходы к анализу ресурсного потенциала