

УДК 371.134+005.94–021.465

**Кравцов С.С.,
Карпова Н.К.****ВЗАИМОСВЯЗЬ
МЕТОДОЛОГИИ
УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ
ПОДГОТОВКИ
СПЕЦИАЛИСТОВ И
ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИИ
ГОСУДАРСТВЕННО-
ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА**

Ключевые слова: персонализация образования, управление качеством образования, государственно-частное партнерство, система дуальной подготовки, корпоративное образование, инновационный потенциал вуза.

Образование как социальное явление характеризуется разнообразными свойствами и признаками, среди которых первостепенное значение имеет категория «ценность». В свою очередь, ценность образования для государства, общества и конкретного человека соотносится с представлениями о его качестве. В понимании многомерного феномена качества важна общая основа его интерпретации в условиях реализации механизма государственно-частного партнерства. Определенность социальной интерпретации понятия «качество» как ценности может выступить единым ориентиром для государства, бизнеса и общества при реализации различных проектов, обеспечивая консолидацию партнеров. С опорой на определенную систему признаков качества осуществляется проектирование виртуального объекта, обладающего желаемыми показателями качества.

Суть процесса управления – преобразование объекта, в частности системы образования, в состояние, соответствующее характеристикам спроектированного виртуального образа. Выделенные признаки ценности системы образования выступают критериальными показателями его качества. В их числе: полезность образования, его информативность, привлекательность, упорядоченность [17].

В современной социокультурной ситуации актуализированы такие признаки ценности образования, как самореализация, личностный рост, карьерный рост, корпоративная культура, образованность. Вышеназванные признаки рассматриваются как содержательная основа управления качеством подготовки специалистов в формате института государственно-частного партнерства (ГЧП).

Полезность образования в социальном плане обуславливает госу-

дарственно-общественную поддержку образовательных учреждений, реализуемую в рамках программ, проектов, договоров и т.д. Получение и отбор информации в процессе обучения является необходимой предпосылкой развития личности. Привлекательность образования характеризуется соответствием его возможностей доминирующим мотивам жизнедеятельности человека. Упорядоченность характеризует систематизацию содержания образования в плане доступности его усвоения, регламентации образовательной деятельности и конкретизации вариативных стратегий самореализации личности.

Предпосылкой самореализации является образованность, которая соотносима с объективно проявляющимися результатами образования. Образованность человека – это развивающееся свойство, характеризующее способности пользоваться усвоенным социальным опытом и приобретенным личностным в различных аспектах жизнедеятельности. Образованность проявляется в самореализации, выступая предпосылкой личностного и карьерного роста с учетом норм и правил сложившейся конкретной культуры социальных институтов государства, общества и бизнеса.

Современная ситуация перехода от индустриального общества к информационному несет с собой качественно новые требования к человеку и образованию. А качество образования напрямую связывается с качеством человеческой жизни, отсюда и актуальность проблем модернизации образования как социального института. Поэтому все более актуальной становится проблема рассмотрения качества образования в личностном плане. Образование в этом случае рассматривается как непрерывное,

осуществляемое на протяжении всей жизни личности [10, с. 12–13].

Персонализация современного образования обуславливает использование качественных методов наряду с количественными в оценке качества образовательной системы.

Применительно к качеству образования Болонская декларация и Пражское коммюнике выделяют три важнейших цели, которых необходимо достичь [7]:

- академическое качество, под которым понимается не только мастерство в сфере исследований, преподавания и распространения знаний, но и вклад в развитие личности;
- способность выпускников образовательных учреждений находить работу на международном рынке труда в течение всей жизни;
- мобильность – пространственная, временная (непрерывное образование и повышение квалификации), программная (затрагивающая такие аспекты, как признание неакадемического образования и предоставление возможностей многократного доступа к образованию), а также личная гибкость.

Качество специалиста характеризуется совокупностью свойств (характеристик, черт, показателей) личности, обеспечивающих выполнение им профессиональных и общественных функций не ниже установленного уровня при заданных условиях работы.

Определены качества, которыми должен обладать специалист. В их числе [2]:

1. Способности. Необходимо иметь сбалансированное сочетание профессиональных способностей с личными качествами, особенно с умением ладить с сотрудниками, ибо каждый является членом «команды» и залогом успеха служит гармоничная деятельность.

2. Энтузиазм. Специалист должен воспринимать задание с энтузиазмом и быть увлечен им настолько, что работает над решением непрерывно, даже сверхурочно. Энтузиазм может сделать для расширения компетентности и знаний больше, чем множество курсов.

3. Инициатива. Профессионал самостоятельно отыскивает задачи для исследования и решения, первым выступает с новыми предложениями, обладает чувством времени для такой инициативы.

4. Безотказность и надежность. Не следует избегать рутинной работы.

5. Творчество. Способность к творчеству не должна исчерпываться лишь новыми идеями и решениями, как бы ценны они ни были. Необходимо также предлагать творческие пути реализации идей и расширение области применения новшеств.

6. Коммуникабельность. Специалист должен просто и ясно излагать нетривиальные мысли, результаты сложнейших работ (как письменно, так и устно), свободно и убедительно подавать свои идеи руководству и получать поддержку коллег для их воплощения.

В Федеральном законе от 8 ноября 2010 г. № 293-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с совершенствованием контрольно-надзорных функций и оптимизацией предоставления государственных услуг в сфере образования» предусматриваются новые формы контроля в сфере образования, вводится государственный контроль качества образования. Обязательным условием государственной аккредитации станет наличие у образовательного учреждения системы внутреннего мониторинга качества образования, т.е. модели управления качеством образования.

Разработанные и реализуемые в практике образования системы/модели управления качеством в высшей школе основаны на оценочном методе (SWOT-анализе); методе, основанном на принципе всеобщего управления качеством (TQM); методе, основанном на требованиях международных стандартов ИСО 9001:2008.

Модель управления, основанная на оценочном методе, предполагает систематическое проведение самооценки для выявления сильных и слабых сторон деятельности образовательного учреждения системы высшего образования, а также положительных и отрицательных факторов развития.

Модель управления, основанная на принципах всеобщего управления качеством, также использует метод оценок, но этот метод основывается на анализе деятельности вуза. Концепция всеобщего управления качеством предлагает наличие у вуза четко сформулированной миссии и ясных стратегических целей.

Модель управления, основанная на требованиях международных стандартов ИСО 9001:2008, предполагает установление заинтересованных сторон, выявления их требований к качеству услуг, создание системы непрерывного совершенствования деятельности. Модель базируется на основополагающих принципах менеджмента качества, в том числе на процессном подходе. В отличие от модели всеобщего управления качеством, в данной модели основным инструментом менеджмента качества становится документированная система управления, ориентированная на постоянное повышение качества [9].

Можно констатировать тот факт, что документированные системы менеджмента, в которых описаны все процессы и процедуры, разработанная ма-

трица ответственности, позволяют вузу иметь действенную систему контроля качества обучения, целеориентированную на системное улучшение качества образовательного учреждения.

Ключевыми основаниями качества выступают [2; 5; 6]:

- цели и содержание образования;
- уровень профессиональной компетентности преподавательского состава и организации их деятельности;
- состояние материально-технической и научно-информационной базы процесса обучения.

Управление качеством подготовки специалистов характеризуется уровнями стратегического, оперативного и непосредственного управления учебным процессом [13].

Так, в частности, стратегическое управление в Кубанском государственном технологическом университете осуществляется в процессе деятельности ученого и методического советов университета, ректората, совета по информатизации, совета по развитию университетского комплекса КубГТУ, редакционно-издательского совета, совета по НИРС, совета по воспитательной работе на основе разрабатываемых перспективных планов развития вуза, факультетов и отдельных специальностей, совершенствования материальной базы, подготовки и повышения квалификации научно-педагогических кадров. При стратегическом планировании действует уровневая (вертикальные, горизонтальные связи) система полномочий, ответственности, отчетности, а также технология разработки стратегических планов; учитываются демографические тенденции и перспективы развития социально-экономических процессов. Создана система сбора, хранения и обработки информации.

Уровень оперативного управления представлен процессами деятельности деканатов, кафедр, советов и методических комиссий факультетов, служб, отделов, управлений и осуществляется в соответствии с текущими (календарный и учебный год, семестр) планами. При оперативном управлении осуществляется технологическая подготовка (кадровое, методическое и информационное обеспечение) процесса обучения и контроль качества образовательного процесса на всех этапах подготовки.

С уровнем оперативного управления тесно связано непосредственное управление учебным процессом. На уровнях оперативного и непосредственного управления реализуется выполнение требований, предъявляемых к качеству подготовки по вариативным образовательным программам.

Оперативное управление и непосредственное управление учебным процессом осуществляются на основе [там же]:

- нормативно-распорядительной документации КубГТУ, разрабатываемой в соответствии с нормативной базой Минобрнауки России: стандартов, обеспечивающих реализацию образовательного процесса в вузе;
- использования информационных ресурсов автоматизированной системы управления вузом: разрабатываемых графиков учебного процесса на год, контроля самостоятельной работы студентов, проверки документации кафедр сотрудниками учебно-методического управления и деканатов и др.

Система менеджмента качества Одинцовского гуманитарного института (ОГИ) состоит из трех подсистем:

- системы управления качеством образования;

- системы обеспечения качества подготовки специалистов;
- системы подтверждения качества.

Управление качеством подготовки специалиста (учителя) рассматривается как результат и как процесс. Управление качеством базируется на документации, в которой описываются все процессы, а также действия участников процесса для достижения требуемого уровня качества подготовки специалиста (учителя). К документации системы управления качеством относятся: политика в области качества, нормативная и рабочая документация по всем направлениям деятельности вуза, стандарты предприятия (ОГИ).

Система обеспечения качества подготовки специалистов включает в себя основные аспекты деятельности вуза. К числу таких аспектов отнесены показатели, характеризующие качество подготовки выпускников, состояние системы обеспечения качества.

Система подтверждения качества включает [1]:

- ежегодные отчеты самооценки деятельности вуза и кафедр;
- опросы и анкетирование сотрудников, студентов, выпускников;
- систему контроля качества подготовленности выпускников ОГИ, включающую определение качества воспитанности и обученности; диагностику личностного развития (духовно-нравственного, интеллектуального, ценностно-мотивационного, физического), уровня профессионального развития;
- корректирующие действия.

Качество рассматривается как основа стратегического моделирования развития системы высшего образования, учитывая потенциал бизнеса. Определены три уровня стратегий: корпоративный, бизнес-единиц, функциональный [21]. Корпоративная стра-

тегия определяет, что производить и как достичь синергетического эффекта, долгосрочного преимущества, учитывая все возможности системы образования и элементов, ее составляющих.

Стратегия бизнес-единиц определяет направление развития бизнеса в структурных подразделениях системы образования, функционирующих на основе механизма государственно-частного партнерства. Стратегия бизнес-единиц целеориентирована на минимизацию издержек, дифференциацию и фокусирование [24].

В. Ким Чен и Р. Мауборн предлагают стратегию «голубого океана». Суть данной стратегии заключается в том, что все существующие модели стратегического менеджмента делятся на две группы – «красного океана» и «голубого океана». Группа «красного океана» содержит все существующие стратегии, в то время как группа «голубого океана» предполагает формирование новых потребностей и достижение конкурентного преимущества за счет создания новых рынков, а не активной конкуренции на существующих [22, р. 210].

Третьим уровнем иерархии стратегий является функциональная стратегия, которая включает в себя маркетинговые стратегии, разработку новых продуктов, финансовые стратегии, систему поставок, IT-технологии.

Корпоративная стратегия лимитирует действия стратегий бизнес-единиц и функциональной.

Реализуется также динамическая стратегия, заключающаяся в постоянном обмене информацией между учреждениями, организующими систему образования, для формулирования общих целей, минимизируя возникающие разногласия [23].

М. Портером предложена стратегия дифференциации, реализуемая в том случае, если вуз уникален по ряду

параметров, посредством подготовки компетентных специалистов, новаций, быстрой реакции на запросы потребителей образовательных услуг [24].

Категория «качество» выступает интегратором стратегий, позволяя при этом эффективно сбалансировать вышеназванные направления. Качество на функциональном уровне иерархии стратегий характеризует качество процессов, на уровне бизнес-единиц – качество конкурентной стратегии; на корпоративном уровне – качество создания потребности, реализуя стратегию инновационности.

Определение качества как основы стратегического моделирования развития системы высшего образования обуславливает интерпретацию категории «управление качеством» в контексте методологии институционализации государственно-частного партнерства.

Взаимосвязь методологии управления качеством подготовки специалистов и институционализации ГЧП основана на осмыслении структурологизации общества как функции образования. Одна из функций, которую выполняет система образования, – воспроизводство структуры общества. Взаимозависимость человеческой деятельности и общества характеризует понятие структуризации (structuration), введенное Э. Гидденсом.

Гидденс акцентировал внимание на творческом участии акторов в формировании структуры общества, отмечая, что этот процесс основан не только на прямом воспроизводстве старого опыта, но и на производстве нового. Более того, оба понятия рассматриваются как составляющие единого целого, т.е. акт воспроизводства есть и акт производства.

Любая система имеет структуру. Таким образом, структура – аксиома, структуризация – система общества/

образования является продуктом аналитического осмысления разновидностей структур в контексте теорий социальных институтов и социального неравенства [8].

Выделение процесса структурологизации общества в рамках одного института образования соответствует мертоновской теории «среднего уровня». Поясним: данный термин обозначает направление развития теории в области между «частными рабочими гипотезами» и «основными концептуальными схемами». Теория, по Мертону, это логически взаимосвязанные ряды высказываний (propositions), из которых можно вывести эмпирические закономерности (uniformities) [16]. Другими словами – это ряды высказываний, позволяющие, с одной стороны, выявить связи в эмпирическом материале, а с другой – выдвигать гипотезы для будущих исследований.

Под структурологизацией общества понимается процесс организации структуры общества. Рассмотрение этого явления с позиции института позволяет заключить, что институт отражает ролевую структуру общества, институт воспроизводит отражаемую им структуру общества через воспроизводство ролей: социальный институт образования влияет на формирование этих ролей и тем самым воздействует на процесс формирования структуры общества. Понятие «структура» говорит о конечной цели данной функции в образовании, а понятие «роль» – о механизме реализации этой функции.

Структурологизация (structurulation) включает процесс институционализации, который способствует формированию общества как системы [20] и осуществляется посредством образования.

Согласно П. Бурдьё, структуры общества характеризуются единством

объективных и субъективных структур. Однако, несмотря на иерархическую подчиненность субъективных структур объективному, в образовании для воздействия на общество используются именно субъективные структуры. Общество постепенно накапливает все больше и больше практик, активизируя процессы изменений, актуализируя новации в сфере образования.

Институционализация обеспечивает определение, закрепление и приведение социальных норм, правил, статусов и ролей в систему, способную действовать в направлении удовлетворения некой общественной потребности [12]. Для структурологизации это поле определения потребностей общества, которые отражены в функциях образования.

Если институт, в данном случае общество/образование, существует постоянно, то и его функции имеют определенное постоянство, которое выражается в существовании функционального ядра (*universum*) [там же]. Следует отметить, что процесс образования невозможен без рефлексии знаний и опыта. При этом каждое новое поколение проводит рефлексию в обновленном историческом пространстве. Изменяются отношения в обществе / образовательном пространстве, обновляются функции образования при сохранении структурного и функционального инвариантов институциональных образований. Так, в частности, управление качеством подготовки специалистов есть некий институциональный инвариант, однако социально-экономическая ситуация обуславливает изменение механизма реализации, определяемое актуализацией участия бизнеса в реализации государственных программ и проектов. Оформляется новый тип взаимоотношений (и взаимодействий) в образова-

нии и обществе между государством, бизнес-структурами и образованием, обуславливая обоснование методологии государственно-частного партнерства как основы управления качеством подготовки специалистов.

Совокупность базовых институтов – общества, государства, бизнеса – составляет институциональную матрицу, определяемую совокупностью многообразных связей, взаимодействий и отношений, реализующих методологию ГЧП с целью управления качеством подготовки специалистов в системе высшего образования России.

Институциональная матрица государственно-частного партнерства рассматривается как структура, обеспечивающая совершенствование качества подготовки специалистов. Матричное взаимодействие институтов определяет воспроизведение сложной структурной модели управления качеством образования с внесением изменений, обусловленных образовательной практикой. Оговорим, что матричный принцип развития был выявлен в геологических науках, далее осмыслен в биологии, в настоящее время рассматривается в контексте социологического знания для обоснования развития общества.

Матрица ГЧП взаимодействует с образовательной практикой, представленной комплементарным рядом институтов (кластером социального партнерства, корпорацией и т.д.). В ходе реализации программ институты ГЧП и образования обеспечивают отбор форм института управления качеством образования с учетом соответствия исходной матрице ГЧП, модернизируя ее структурно-содержательные характеристики.

Итак, институциональная матричная модель государственно-частного партнерства выступает методологической

основой управления качеством подготовки специалистов. При этом индивидуализация обучения, проектирование индивидуальной образовательной траектории обучения обуславливают эволюцию институционального матричного порядка, осуществляемого на основе принципа самоорганизации. Практика находит новые формы обучения, целенаправленные на совершенствование качества подготовки специалистов, влияя на эволюционную модернизацию структур, организующих институциональную матрицу ГЧП. Развитие институционального порядка определяет процесс развития образования и экономики современной России [3].

Важнейшей качественной характеристикой современного этапа развития системы профессионального образования выступают интеграционные процессы, которые отражают процессы взаимодействия профессионального образования и производственной сферы, актуализируя, в частности, использование дуальной системы профессиональной подготовки. Эта система реализуется в условиях различных учебно-производственных сред – частного предприятия и государственной профессиональной школы, которые действуют сообща во имя общей цели – профессиональной подготовки обучающихся [19].

Система дуальной подготовки, разработанная в Германии, позволяет преодолеть разрыв, рассогласованность производственной и образовательной сфер в вопросах подготовки профессиональных кадров. Реализация дуальной организации подготовки кадров в России рассматривается как перспективная модель.

Под дуальной системой профессионального образования понимается инновационный тип организации профессионального образова-

ния, предполагающий согласованное взаимодействие образовательной и производственной сфер в подготовке специалистов определенного профиля, построенное на единстве трех методологических оснований: аксиологического (паритетность гуманистических и технико-технологических ценностей и целей), онтологического (компетентностный подход), технологического (овладение профессиональной деятельностью, системой общественно-профессиональных отношений) [14].

Общность содержания образования и содержания производства обусловлена тем, что источником формирования содержания профессионального образования выступают технологические процессы, оборудование, техника производства.

Общность деятельности выражается в процессе прохождения студентами производственных практик, при выполнении ими производственных заданий на оборудовании и в условиях предприятия в соответствии с принятым на нем технологическим регламентом.

Общность ценностей предполагает паритетность технико-технологических, социальных, гуманистических ценностей, без которых невозможно представить современного специалиста, – это ценности труда, производства, науки, техники, общества, личности.

Система дуальной подготовки обеспечивает качество профессиональной подготовки и переподготовки специалистов как элемента, составляющего матрицу государственно-частного партнерства. Но следует отметить, что для формирования у обучаемых необходимых компетенций высшим учебным заведениям следует иметь постоянную, устойчивую и эффективную обратную связь с работодателями, среди которых бизнес-сообщество

представляет многочисленную и неоднородную категорию. Создать систему обратной связи, учитывая реальное многообразие общественных отношений и, соответственно, несовпадение групповых интересов между сферой труда, сферой образования и государственным регулированием, непросто. Под влиянием факторов инновационного развития экономики сеть каналов обратной связи децентрализована и весьма динамична. Проблемой является объективизация субъективных требований со стороны отдельных компаний, а также поддержание баланса интересов в рамках всего сообщества.

Актуализируется проблема организации бизнес-сообщества, т.е. создания объединений работодателей, так как организованное бизнес-сообщество имеет гораздо больше возможностей аккумулировать, систематизировать и анализировать лучшую практику, а также оказывать влияние на образовательные процессы.

Образовательные проекты частного бизнеса и государственных высших учебных заведений формируются по трем ключевым направлениям деятельности: подготовка специалистов на основе выработанных квалификационных требований и компетенций, сформированных в заказах работодателей; формирование системы встроеного внутрифирменного обучения специалистов на всех этапах их последующей деятельности; профессиональная адаптация выпускников вузов.

Партнерство субъекта бизнеса и высшего учебного заведения позволяет сформировать среду корпоративного образования, интегрирующую научно-образовательный, интеллектуальный, информационный, материально-технический и кадровый потенциалы вуза и производственной или проектной корпорации.

Реализация корпоративного образования предусматривает привлечение к преподаванию действующих руководителей ведущих профильных организаций, предприятий, учреждений.

В свою очередь, на ведущих предприятиях отрасли организуется стажировка преподавателей выпускающих кафедр. Такая процедура может называться корпоративной кафедрой, которая может осуществлять базовое образование студентов и корпоративное образование рабочих и специалистов, интегрируя преимущества традиционного и корпоративного образования.

Многое из того, что сегодня изменяется в корпоративном профессиональном образовании, может быть спроецировано на область традиционного образования в университете. Например, индивидуальные учебные планы и программы могут использоваться при проектировании индивидуальных образовательных траекторий студентов.

Сегодня практически каждая методическая служба учебной структуры компании создает банк учебно-методической литературы и учебных материалов (электронные учебные пособия, видеофильмы, разработки, указания, сборники задач и упражнений, справочники и т.п.). Учебно-методические материалы (учебные пособия, рабочие тетради, средства обучения, диагностические материалы и т.д.) – это своего рода дидактическая копилка, которая во многом определяет успешность корпоративного обучения, его результаты, а также себестоимость обучения, затраты, возможность использования в традиционном учебном процессе.

Автоматизированные обучающие системы (АОС) – это современные средства индивидуального корпоративного обучения, которые наряду с

электронными учебниками, имитационными компьютерными тренажерами, комплектами дистанционного обучения, ролевыми, инновационными, деловыми и организационно-деятельностными играми составляют дидактическую основу корпоративного обучения и, на наш взгляд, могут быть использованы в традиционном профессиональном образовании.

Однако отметим, что корпоративное образование решает ряд задач, которые свойственны только ему. Например, первичное обучение в компании – это чаще всего послевузовское обучение молодых специалистов. Основная цель – сокращение сроков адаптации, а также подготовка принятых работников к работе в конкретной организации.

Среди основных недостатков подготовки специалистов в высших учебных заведениях отметим следующие: устаревшие теоретические знания; оторванность теоретических знаний от практических навыков, необходимых для работы в строительстве; слабое владение активными формами обучения (case-study, деловые игры, аналитические исследования и т.д.). В образовательных системах, где используются дистанционные электронные технологии, еще больше проблем из-за неумения использовать эти технологии в практической деятельности. Этому необходимо обучать как преподавательский состав, так и студентов. Вузу участие его преподавателей в корпоративном образовании позволяет повысить квалификацию преподавательского состава путем использования ими практических знаний и ситуаций, а также применения активных форм обучения.

С другой стороны, участие преподавательского состава вузов выгодно и корпоративному образованию. Пре-

подаватели престижных вузов, работающие параллельно в корпоративном образовании, привлекают для выполнения научных работ в интересах этих корпоративных образовательных структур наиболее способных студентов, которые уже в процессе обучения в вузе выполняют курсовые и дипломные работы по тематике компаний. В будущем они могут быть привлечены к работе в этих компаниях в качестве высококвалифицированного резерва. Кроме того, вузовские преподаватели при небольшом уровне затрат на овладение активными методами и формами обучения могут стать преподавателями корпоративных образовательных структур [11].

Инновационные разработки обусловливают появление новых институциональных форм, обеспечивающих постоянное обновление матричной модели государственно-частного партнерства.

Так, интеграция вузов и бизнеса в сфере науки и инноваций может реализоваться в виде совместных фундаментальных, ориентированных на дальнейшее внедрение, или совместных прикладных исследований, совместной инновационной или инфраструктурной деятельности.

С точки зрения исследователей современного инновационного менеджмента, на современном этапе развития рыночной инфраструктуры инновационный процесс должен рассматриваться как один из стратегических процессов предприятия, обеспечивая оптимальность институциональных и управляющих условий функционирования и развития [4; 18 и др.].

Внедрение инноваций предполагает использование методологии, основанной на интеграции стратегического и инновационного менеджмента, качественно новом подходе к управле-

нию вузом, основанном на принципах стратегического управления и инновационного развития на корпоративном уровне. Сегодня инновационный процесс рассматривается как один из стратегических процессов организации и одновременно как важный аспект предпринимательской деятельности.

Под предпринимательской деятельностью понимается способность предприятия своевременно оценивать и активизировать свой инновационный потенциал.

Так, характеристика «предпринимательская», употребляемая по отношению к организации, определяет способ управления и тип связей, установленный в организации, означает предприимчивость, инициативность в освоении и внедрении новшеств, т.е. инновационность. Предпринимательская организация постоянно иницирует (предпринимает) изменения в системе управления, позволяющие ей активно функционировать в новых условиях, создаваемых внешней средой. Такое понимание данного термина дает основание применять понятие предпринимательства к деятельности образовательных организаций, а именно к предпринимательскому университету.

Понятие «предпринимательский вуз» используется преимущественно как расширение понятия «инновационный вуз». Инновационный предпринимательский вуз призван обеспечить исследовательскую и предпринимательскую составляющие деятельности на основе стратегического менеджмента. Для сохранения устойчивости на рынке образовательных услуг вузу необходимо постоянно поддерживать инновационную активность с учетом изменения условий внешней и внутренней среды.

Итак, современная система высшего профессионального образования,

ориентированная на реализацию инноваций, обуславливает обновление модели институциональной формы управления качеством подготовки специалистов на основе сочетания логики развития образования и логики развития экономической реальности.

Литература

1. Бурлакова И.И. Управление качеством подготовки специалистов в системе образования // Среднее профессиональное образование. 2009. № 5. С. 6–8.
2. Всеобщий менеджмент качества: учеб. пособие / А.А. Колесников [и др.]; под общ. ред. С.А. Степанова. СПб., 2001.
3. Гужеля Д.Ю. Индикативное управление как механизм стратегического прогнозирования развития системы образования России // Известия Южного федерального университета. Педагогические науки. 2010. № 11.
4. Евдокимова Л.О., Слесарева Л.С. Инновационный менеджмент: учеб. пособие. СПб.: Андреевский изд. дом, 2005.
5. Иродов М.И., Разумов С.В. Создание системы управления качеством подготовки специалистов в вузе // Университетское управление: практика и анализ. 2003. № 2 (25).
6. Касимов Р.Я. Рейтинговая автоматизированная система управления обучением студентов // Новые информационные технологии в образовании. М., 1996. Ч. 3.
7. Копер Ю. Обеспечение качества, аккредитация и признание квалификаций в качестве механизмов контроля в рамках европейского пространства в сфере высшего образования // Инновации в образовании. 2005. № 3.
8. Кравченко А.И. Социология. М., 2000.
9. Мазитов М.А., Сагитов Р.Ф. Система менеджмента качества в образовании // Вестник Оренбургского государственного университета. 2011. № 2 (121).
10. Михайлов Л.А. Ключевые критерии компетентности в образовании // Процессы модернизации отечественного образования: материалы XIV международной конф. СПб., 2007.
11. Мыльникова С.А. Корпоративное обучение как способ организации повышения квалификации профессорско-преподавательского состава в условиях интеграционных процессов в образовании: автореф. дис. ... канд. пед. наук. СПб., 2009.
12. Парсонс Т. Система современных обществ. М., 1997.
13. Петрик А.А., Лобанов В.Г. Управление качеством подготовки специалистов в Кубанском го-

- сударственном технологическом университете.
URL: <http://fh.kubstu.ru/juk/vipusk1.htm>.
14. Петров Ю.Н. Дуальная система инженерно-педагогического образования – инновационная модель современного профессионального образования. Н. Новгород, 2009.
 15. Процессы модернизации отечественного образования: материалы XIV международной конф. СПб., 2007.
 16. Р. Мертон: Создание парадигмы структурного функционализма в версии теории среднего уровня. URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/337/641/1219/t15.pdf>.
 17. Сериков Г.Н., Сериков С.Г. Качество образования как ценность // Вестник ЮУрГУ. 2008. № 29 (129).
 18. Трифилова А.А. Оценка эффективности инновационного развития предприятия. М.: Финансы и статистика, 2005.
 19. Шелтен А. Введение в профессиональную педагогику. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 1996.
 20. Bourdieu P., Passeron J.C. Reproduction in Education, Society and Culture. L., 1977.
 21. Bridgeland D.M., Zahavi R. Business Modeling: A Practical Guide to Realizing Business Value. Amsterdam: Morgan Kaufmann, 2008.
 22. Chan Kim W., Mauborgne R. Blue Ocean Strategy: How to Create Uncontested Market Space and Make the Competition Irrelevant. Boston: Harvard Business School Press, 2006.
 23. David F.R. Strategic Management. 13th ed. Prentice Hall, 2010.
 24. Porter M.E. Competitive Strategy. Techniques or Analyzing Industries and Competitors. N.Y.: Free Press, 2004.