

гарантий успеха будущей работы. Главная задача консультанта вовлечь весь педагогический коллектив в составление учебной программы, а иначе реализация программы обречена на провал.

7. Обеспечить результативность и экономическую эффективность управленческого консалтинга в системе ВПО. Разработать рычаги экономического механизма реализации управленческого консалтинга в ВУЗе.

Ю.Г. Мыслякова  
Екатеринбург

## **УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ИННОВАЦИИ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ: МЕТОД РЕАЛИЗАЦИИ<sup>1</sup>**

Современные рыночные отношения обуславливают усиление конкурентной борьбы между вузами за желающих в них учиться. Достижения в сфере телекоммуникаций и разработка концепции «Образование на протяжении всей жизни» создают предпосылки для появления новых форм образования и проникновения зарубежных университетов на образовательный рынок нашей страны. Таким образом, российским образовательным учреждениям для своего жизнеобеспечения необходимо искать новые конкурентные преимущества, обеспечивающие высокое и стабильное качество оказываемых услуг при сокращении затрат на их производство, улучшение условий труда преподавателей и функционирование новых систем стимулирования инновационной активности коллектива.

Мы считаем, что одним из таких источников в системе образования могут быть управленческие инновации, представляющие собой *совокупность мероприятий социально-организационного характера, реализуемых в вузе впервые и направленных на совершенствование методов управления высшей профессиональной подготовкой с целью улучшения качества образовательных процессов*. Поэтому приоритетным направлением модернизации образования должно стать внедрение новшеств в систему управления высшей профессиональной подготовкой.

Реализация нововведений в управлении всегда сопровождается возникновением социального сопротивления предстоящим изменениям, формы его проявления *определяются целерациональным поведением каждого участника трудовых отношений, его ценностями, выбором и базовыми*

---

<sup>1</sup> Статья подготовлена при поддержке гранта РГНФ 07-02-04009а

*условиями деятельности.* Таким образом, для реализации управленческих инноваций необходимы организационные преобразования, в основе которых лежат действия, направленные на предупреждение возникновения данного феномена.

Для успешной реализации управленческих инноваций в рамках данных организационных преобразований мы определили следующий ряд целенаправленных и поэтапно внедряемых мероприятий: *усиление ответственности высшего руководства; создание и постоянное расширение информационной среды; селекция и ресоциализация персонала; применение командных форм организационных преобразований; стимулирование заинтересованности; планирование и согласование работ краткосрочного и долгосрочного периода; вовлечение максимального числа сотрудников в процессы принятия решений; применение принципов непрерывного улучшения качества организационных преобразований.*

Данный методический подход к реализации управленческих нововведений в системе высшего образования не противоречит эволюционному пути инновационного развития, когда сначала реализуется техническая сторона инновации, потом - организационная, следом – контроль. Он опирается на известное утверждение Г. Клейнера, что: «... сколько-нибудь эффективный менеджмент в российских условиях возможен только на основе органичного сочетания поиска «пути к душе» управляемого субъекта, с одной стороны, и явного применения власти, с другой», базируется на методах административного контроля и организационного развития, обеспечивающих участие пользователей в разработке нововведений, повышающих их восприимчивость к новым формам и методам управления.

Результаты опросов, проведенных в высших учебных учреждениях, осуществляющих внедрение управленческих инноваций, позволяют отметить, что выявленные нами рекомендации методического характера по преодолению социального сопротивления организационным преобразованиям являются необходимыми условиями, формирующими благоприятную среду для развития и институционализации новшеств в системе управления.