

- планирование образовательных программ на основе информации, полученной от потребителей, с целью более полного удовлетворения их потребностей;
- планирование ресурсного обеспечения в соответствии с принципом наиболее полного удовлетворения требований потребителей.

Аналитическая функция является одной из основных в маркетинговой деятельности, т.к. ее реализация дает руководству организации информацию для принятия обоснованных управленческих решений, направленных на наиболее полное удовлетворение потребителей.

В рамках аналитической функции производится определение характеристик образовательного процесса, контролируемых потребителями с тем, чтобы они могли оценить степень соответствия данных характеристик своим требованиям. На основе представленных характеристик, разрабатываются опросные листы и проводится мониторинг мнений потребителей. Дальнейший анализ данной информации позволяет определить наличие несоответствия требований потребителей и качества предоставления образовательной услуги.

С учетом информации, полученной от потребителей, рекомендуется осуществлять планирование образовательной программы. По результатам опроса предпочтительно разработать дерево несоответствий характеристик образовательного процесса требованиям потребителей, после чего осуществлять корректирующие воздействия по устранению данных несоответствий, заключающиеся в распределении ресурсов.

Базой для распределения ресурсов является учебный план. С целью устранения имеющихся несоответствий в качестве подготовки специалиста, проводится корректировка структуры времени, отводимого на освоение дисциплин в рамках учебного плана. Время является жестко ограниченным ресурсом и зависит от требований государственных образовательных стандартов. Тем не менее, основываясь на мнениях потребителей, в рамках установленных требований можно проводить перераспределение временных ресурсов между отдельными дисциплинами. Изменения в учебном плане служат основой для принятия решений о необходимости обеспечения финансовыми ресурсами отдельных дисциплин, а, следовательно, и специальности в целом.

В данном случае распределение ресурсов в рамках образовательного процесса будет осуществляться не по кафедрам, а по направлениям подготовки, что дает возможность установить связь между затраченными ресурсами и полученными результатами, а так же оценить качество подготовки специалистов по конкретному направлению.

УДК 37.015.6:378.1

Долженкова Е.В.
ФГАОУ ВПО РГППУ,
г. Екатеринбург

МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ВУЗА

Аннотация. В статье предлагается алгоритм оценки предпринимательского потенциала вуза, основанный на мониторинге показателей его внешней и внутренней среды во взаимосвязи с его видами деятельности, что позволяет количественно оценить уровень предпринимательского потенциала высшего учебного заведения.

Ключевые слова: предпринимательство, предпринимательский потенциал вуза, алгоритм, система показателей.

Необходимость адаптации высших учебных заведений к меняющимся требованиям внешней социально-экономической среды осознается как на уровне страны в целом, так и на уровне отдельных образовательных учреждений. В условиях обострения конкурентной борьбы вузам необходимо использовать новые инструменты повышения конкурентоспособности, позволяющие им адаптироваться к меняющимся условиям внешней и внутренней среды, а также получить возможности осуществления активной предпринимательской деятельности.

Таким образом, условия конкурентной среды в сфере профессионального образования обуславливают переход ВУЗов на предпринимательскую модель развития, предполагающую постоянный поиск и изучение новых возможностей для совершенствования своей деятельности в области генерации знаний, их образовательного трансферта и внедрения в практику [2].

Вместе с тем, несмотря на большую социально-экономическую значимость проблемы активизации предпринимательской деятельности в учреждениях профессионального образования, многие ее

теоретико-методологические аспекты остаются недостаточно исследованными. В частности, требуют дальнейшего научного обоснования вопросы оценки предпринимательского потенциала вузов и разработки методических подходов к стратегии его повышения.

Под предпринимательским потенциалом понимается совокупность ключевых компетенций, обеспечивающих возможность создания интеллектуальных продуктов, их инновационный трансферт в образовательную деятельность, внедрение в производство на основе эффективных способов привлечения, комбинирования и рационального применения ресурсов с целью достижения устойчивой конкурентоспособности на рынках услуг научно-исследовательской деятельности, профессионального образования и рынке труда [2].

Применительно к оценке предпринимательского потенциала вуза возможно выделить несколько подходов, в том числе ресурсный и компетентностный [3]. По нашему мнению, наряду с рассмотренными подходами необходимо использовать стратегический подход, в рамках которого предпринимательский потенциал вуза рассматривается как совокупность возможностей реализации активности системы в достижении намеченных целей.

Многоуровневый и многоаспектный характер предпринимательского потенциала вуза предполагает формирование системы показателей его измерения, отражающих специфику предпринимательской деятельности в сфере генерации знаний, результаты их трансферта в образовательную деятельность и внедрения в производство. При оценке предпринимательского потенциала необходимо учёт деятельности вуза на «входе» образовательного процесса (профориентационная работа и работа отборочной комиссии) и «выходе» (работа по трудоустройству, профессиональной адаптации выпускников, их последующему привлечению к творческому сотрудничеству и спонсорской деятельности с *alma-mater*). **Помимо результатов инновационного предпринимательства в сфере научно-образовательной деятельности система показателей должна отражать результаты финансово-хозяйственной деятельности вуза, а также результаты предпринимательской деятельности малых инновационных предприятий и других, создаваемых на базе вуза предпринимательских структур.**

В связи с этим был разработан алгоритм оценки предпринимательского потенциала вуза, включающий следующие этапы.

Этап 1: сбор информации о деятельности вуза. На данном шаге оценки предпринимательского потенциала вуза необходимо получить информацию о состоянии внешней и внутренней среды высшего учебного учреждения. Полученная информация должна соответствовать следующим требованиям: актуальность, своевременность, достоверность, релевантность, полнота, сопоставимость. Для сбора данных предлагается использовать:

- при получении первичной информации об объекте исследования - наблюдение, эксперимент, опрос;
- для вторичных данных - внутренние отчеты и документы, документы бухгалтерской отчетности вуза, ретроспективный анализ, статистические данные, внешние банки данных и справочники.

Этап 2: анализ и обработка полученной информации. На данном шаге оценки предпринимательского потенциала вуза необходимо использовать статистические методы, методы экспертных оценок для обработки и анализа информации.

Этап 3: распределение показателей предпринимательского потенциала по видам деятельности. На данном шаге представляется целесообразным выделить три группы показателей, характеризующих активность, эффективность и результативность развития предпринимательства в вузе. Эти показатели целесообразно рассчитывать по основным видам деятельности вуза (научно-исследовательская, образовательная, инновационная и предпринимательская) и реализующих его миссию научно-образовательным подразделениям [2].

Использование таких параметров объясняется многоаспектным характером предпринимательского потенциала вуза, предполагающим формирование системы показателей его измерения, которые показывают специфику предпринимательской деятельности в сфере генерации знаний, их трансферта и внедрения в производство. Кроме того, показатели должны отражать результаты деятельности малых предприятий и других, создаваемых на базе вуза предпринимательских структур.

Этап 4: расчет интегрированного показателя предпринимательского потенциала. Результатом оценки данного этапа будет выявление проблем в работе вуза или поиск путей повышения интегрированного показателя предпринимательского потенциала.

При определении величины потенциала предлагается использовать модель расхождения качества оказываемых услуг **SERVQUAL**, в основе которой лежит предположение, что потребитель оценивает качество услуг, сравнивая свои ожидания с фактическим восприятием. Оценка производится на основе использования анкетного опроса среди выпускников вуза и их работодателей. При этом учитываются два основных аспекта:

- ожидание качества профессиональной подготовки молодого специалиста в момент приема на работу / ожидание качества организации и мотивации труда при поступлении на работу к данному работодателю;
- восприятие профессионализма оцениваемого молодого специалиста / восприятие качества организации и мотивации труда на конкретном рабочем месте [4].

При расчете интегрированного показателя предпринимательского потенциала вуза предлагается рассматривать такие его виды деятельности, как образовательная, научно-исследовательская, инновационная и предпринимательская, так как генерация знаний, трансферт знаний, внедрение в производство присутствуют в каждом из вышеперечисленных видов деятельности, но в разной пропорции.

Список литературы

1. Методические рекомендации по расчету нормативных затрат на оказание федеральным автономным учреждением услуг (выполнение работ) (утверждены Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 3 июня 2010 г. № 581).
2. Мокронос А. Г., Долженкова Е. В., Маврина И. Н. Предпринимательство как вектор стратегического развития ВУЗа // Образование и наука. - 2011. - № 10 (89). - С. 28-39.
3. Мокронос А.Г., Маврина И.Н. Развитие предпринимательства в стратегическом управлении автономным вузом // Дискуссия. 2012, №11 (29), С. 58-64
4. Parasuraman A. A Conceptual Model of Service Quality and Its Implications for Future Research / A. Parasuraman, Valarie A. Zeithaml, Leonard L. Berry // Journal of Marketing. - 1985. - Vol. 49 (4). - P. 41-50.

УДК 378.126:37.087.4

Ефимова Е.Г.
ФГАОУ ВПО РГППУ,
г. Екатеринбург

РОЛЬ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ВУЗОВ

Аннотация. Работа посвящена вопросам перестройки образовательного процесса в условиях развития новых экономических отношений. В связи с этим у вузов возникает большая потребность в эффективной деятельности, которая не сочетается с традиционными подходами к способам стимулирования оплаты труда работников, а значит, существует необходимость разработки и развития системы стимулирования трудовой деятельности.

Ключевые слова: заработная плата, стимулирование выплаты, механизмы оплаты труда, балльно-рейтинговая система показателей оценки деятельности ППС

В условиях развития новой экономики в России идёт перестройка образовательного процесса. Так как вузы уже давно проявляют себя полноправными агентами рыночных отношений, то собственные силы и ресурсы являются основой их существования и развития. Собственные силы вуза во многом зависят от профессионализма сотрудников и от того, какие возможности он предлагает для его развития.

В 2008 г. Правительством РФ было принято решение о переходе бюджетных учреждений на новые системы оплаты труда, которое реализовано в Постановлении Правительства РФ № 583 от 5 августа 2008 года «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений». Образовательные учреждения стремятся соответствовать требованиям и запросам потребителей их услуг, и в этой связи профессионализм, а главное – мотивация работников для достижения определённых вершин профессионализма – является основным условием существования и развития вуза.

Доходы работников, в том числе и заработная плата, являются стимулом к трудовой деятельности. А стимулирование оплаты труда, в свою очередь, имеет прямую связь с результатом деятельности. На сегодняшний день состояние стимулирования деятельности работников вуза осуществляется, в основном, через доплаты и компенсационные выплаты, являющиеся для руководства вуза одним из основных способов мотивации работников к результативной деятельности. Этот способ стимулирования не в состоянии учитывать потребности и издержки работника, связанные с его про-