

На правах рукописи



Довбыш Вадим Олегович

**УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ СОВРЕМЕННОГО РЕГИОНАЛЬНОГО
УНИВЕРСИТЕТА: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ**

Специальность: 5.4.7 – Социология управления

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Тюмень, 2024

Работа выполнена в ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет»

Научный руководитель:

Белоножко Марина Львовна
доктор социологических наук, профессор

Официальные оппоненты:

Филатова Марина Николаевна
доктор социологических наук, доцент, заведующий кафедрой философии и социально-политических технологий Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный университет нефти и газа (национальный исследовательский университет) имени И.М. Губкина»

Грошева Ирина Александровна
кандидат социологических наук, доцент, заведующий кафедрой теории и истории государства и права, гуманитарных и естественнонаучных дисциплин филиала автономной некоммерческой организации высшего образования «Институт деловой карьеры»

Ведущая организация: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ».

Защита состоится 27 декабря 2024 года в 11.00 часов на заседании диссертационного совета 24.2.419.01 при Тюменском индустриальном университете по адресу: г. Тюмень, ул. Мельникайте, д.70, ауд.812.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотечно-издательском комплексе ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет» по адресу: г. Тюмень, ул. Мельникайте, д.72, а также на сайте ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет»: <https://www.tyuiu.ru/media/pdf/ecf1e082-beb3-47b6-b219-a14c86bb3572.pdf>.

Автореферат разослан «__» _____ 2024 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
кандидат социологических наук,
доцент

Л.В. Ребышева

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность. Процессы, происходящие в современном обществе, характеризуются высокой динамикой изменений, связанных с радикальной трансформацией мировой экономики, где определяющим становится индивид, его потребности и ресурсы. Доминирующей составляющей индустриальных процессов является знание как стратегический ресурс развития. Именно знание, проникая во все сферы жизни общества, меняет его структуру, определяет процессы, происходящие в нем. Формирование емкой знаниевой компоненты как базовой функции современной системы образования, делает ее ключевым субъектом социальных изменений, а эффективность ее функционирования определяет состояние общественного развития.

Современные трансформации в системе российского образования обусловлены двумя важными взаимодополняемыми обстоятельствами. На глобализационном уровне основные мировые тенденции, направленные на практикоориентированность обучения, коммерциализацию интеллектуального труда, реагирование на запросы отраслей экономики потребовали перестройки содержания образовательных стандартов, усиления роли вузов в системе обеспечения устойчивого развития государств, их технологического, экономического и социального потенциалов.

С другой стороны, санкционное давление на российскую экономику обуславливает рост экономических, технологических, информационных, логистических и финансовых ограничений, что приводит к необходимости ускорения темпов социально-экономического и технологического развития. Для обеспечения реализации этих условий требуется кадровый потенциал, обладающий знаниями, необходимыми для внедрения инновационных решений, способными обеспечить экономическое, технологическое и инфраструктурное развитие государства. Процессы релокации, произошедшие в 2022 году, еще сильнее обострили данные проблемы. По результатам исследования Росстата в октябре 2022 года около 60% предприятий и организаций различных отраслей испытывали дефицит кадров, определяя данную тенденцию в качестве одной из ключевых в ближайшей перспективе¹. Следовательно, перед российскими вузами стоит важная стратегическая задача – преодоление дефицита кадров на рынке труда, подготовка специалистов, способных на быстрое, прорывное развитие значимых для экономики сфер и отраслей. А объявление в 2022 году Президентом Российской Федерации Десятилетия науки и технологий подтверждает долгосрочность и стратегическую значимость реализации данного приоритета².

Реализация стратегии, ориентированной на развитие внутренних резервов государства как условия достижения экономических прорывов и обеспечения социального благополучия, невозможна без учета территориальной специфики Рос-

¹ О численности и потребности организаций в работниках по профессиональным группам. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13266> (дата обращения: 24.05.2024).

² Указ Президента РФ от 25 апреля 2022 г. N 231 «Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия науки и технологий» // <http://static.kremlin.ru/media/events/files/ru/WiWS6wA3UWh0h5dWnOndvYMgdY7pJlka.pdf>

сийской Федерации, которая представлена региональным разнообразием, сильной дифференциацией в уровне отраслевого и социально-экономического развития субъектов РФ. В этих условиях в последнее время поступательно развивается система региональных университетов, целью функционирования которых определено инновационное, технологическое и социальное развитие регионов, обеспечение квалифицированными кадрами предприятий и отраслей региональной экономики, включенность региона в национальную повестку стратегического развития.

Комплексная методологически обоснованная оценка деятельности университетов в системе регионального развития, осуществленная в 2017 году Центром мониторинга качества образования Института Образования НИУ ВШЭ, позволила определить, что в большей степени вузы ориентированы на развитие человеческого потенциала и в меньшей степени — на инновационные и экономические региональные процессы³, что в целом обостряет проблему комплексности развития регионального вуза и необходимости трансформации системы управления региональным университетом для выполнения им обозначенной ранее роли в региональной системе.

Ключевым ориентиром развития регионального университета является становление его в качестве драйвера социально-экономического и технологического развития как самого региона, так отраслей и предприятий, определяющих систему регионального хозяйственного комплекса. Действующая система управления вузами в этих условиях должна быть адаптивна к возрастающим требованиям развития региона и отраслей и своевременно реагировать на формируемые вызовы, что при традиционной иерархичной системе управления является достаточно трудной задачей. При этом проведение масштабной трансформации действующей системы управления в нынешних стратегически значимых условиях видится нецелесообразным. Напротив, формируется необходимость создания и органичного встраивания в действующую систему управления вузом адаптивных, достаточно самостоятельных организационных элементов, взаимодействие которых с внешней и внутренней средой вуза позволит оперативно включаться в отраслевую и региональную специфику, формировать востребованные и инновационные решения в технологических, организационно-управленческих и социально-экономических подсистемах региона и отдельных отраслей.

Таким образом, современные проблемы и вызовы требуют качественного улучшения методов организации финансово-хозяйственной, исследовательской и образовательной деятельности вуза, которые невозможно осуществить без соответствующих изменений в системе управления. Все это многократно усиливает потребность в интенсификации модернизационных управленческих процессов в деятельности университета, предполагающего не только качественно новые социальные взаимодействия, но и новые социальные роли сотрудников университетов,

³ Оценка вклада региональных систем высшего образования в социально-экономическое развитие регионов России / О. В. Лешуков, Д. Г. Евсеева, А. Д. Громов, Д. П. Платонова; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт образования. — М.: НИУ ВШЭ, 2017. — 30 с.

которые в совокупности должны и способны усилить его конкурентоспособность, обеспечивая устойчивое развитие региона.

Степень научной разработанности проблемы. Основы социального управления были сформированы П. Друкером, Р.К. Мертоном, Т. Парсонсом, П.А. Сорокиным, А. Маслоу и др.⁴. В частности, аспекты социально-ориентированного управления представлены в работах А. Маслоу и П. Друкера. Т. Парсонс развивал теорию социального действия и социальных систем.

Имеющие значение для диссертационной работы практико-ориентированные составляющие социального и социально-ориентированного управления отражены в трудах А.О. Грудзинского, Г.И. Герасимовой, А.Н. Герасимова, А.И. Пригожина, В.Ю. Макарьевой⁵.

Роль университетов в социально-экономическом развитии регионов была исследована через генезис трех подходов: традиционного экономического, навыко-ориентированного и инновационного. Экономический подход характеризует роль университета как «генератора экономической базы региона» в системе конкуренции за привлечение государственного и частного финансирования (Д. Эллиот, С. Левин, Дж. Мейзел и др.)⁶. Навыко-ориентированный подход увеличивает роль университета в регионе посредством изменения качественных квалификационных характеристик работников и включенность их в региональную систему рынка труда (Г. Батту, Б. Блюстоун, Дж. Финч, Д. Ньюлэндс и др.)⁷. Реализация инновационного подхода предполагает становление университета в роли значимого элемента территориальных изменений, развитие инновационного потенциала региона (П. Беннепорт, Д. Бок, Г. Ицковиц, П. Кук, Р. Хаггинс, Д. Чарльз, и др.)⁸.

⁴ Друкер П. Менеджмент. Вызовы XXI века / П. Друкер. – М.: Манн, Иванов и Фербер. – 2012. – 256 с.; Мертон Р. К. Социальная теория и социальная структура / Р. К. Мертон. – М.: Хранитель, 2006. – 873 с.; Парсонс Т. Ценности, мотивы и системы действия / Т. Парсонс, Э. Шилз, Д. Олдс. – М.: Академический проект, 2002. – 200 с.; Сорокин П. А. Социальная и культурная динамика. – М.: Астрель, 2006. – 1176 с.; Maslow A.H. Eupsychian Management: A Journal. Homewood, IL: Richard D. Irwin; Dorsey Press, 1965.

⁵ Грудзинский А. О. Социальный механизм управления инновационным университетом: дис. ... д-р. соц. наук: 22.00.08. – Нижний Новгород, 2005. – 354 с.; Герасимова Г. И. Институционализация связей с общественностью в системе социального управления: социологическая концепция: дис. ... д-р. соц. наук: 22.00.08. – Тюмень, 2016. – 351 с.; Герасимов А. Н. Социально ориентированное управление: анализ сложившегося дискурса // Гуманитарий Юга России. – 2021. – №4 (50). – С. 62-71; Пригожин А.И. Современная социология организаций. – М.: Интерпракс, 1995. – 295 с.; Макарьева В. Ю. Социально ориентированное управление инновационной деятельностью хозяйствующих субъектов: дисс. ... кандидата экономических наук: 08.00.05. – Ставрополь, 2012. – 246 с.

⁶ Elliott, D.S., Levin, S.L., and Meisel, J.B. Measuring the economic impact of institutions of higher education. *Research in Higher Education* 28 (1). Pp. 17–33, 1998

⁷ H. Battu J. Finch and D. Newlands. Integrating knowledge effects into university impact studies: a case study of Aberdeen University/ Working paper, Department of Economics, University of Aberdeen. May, 1998; Bluestone B. UMASS/Boston: An Economic Impact Analysis. Boston: John W. McCormack Institute of Public Affairs. The University of Massachusetts, 1993; Юнусова Г. Р. Человеческий капитал в развитии экономики региона: высококачественное высшее образование как инвестиции в человеческий капитал // Государственное управление. Электронный вестник. 2021. – №88. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-v-razvitii-ekonomiki-regiona-vysokokachestvennoe-vysshee-obrazovanie-kak-investitsii-v-chelovecheskiy> (дата обращения: 18.05.2024).

⁸ Benneworth P., Charles, D. University spin-off policies and economic development in less successful regions: Learning from two decades of policy practice. 2005, *European Planning Studies*. 13. Pp. 537–557.; Huggins, R and Johnston, A. The Economic and Innovation Contribution of Universities: A Regional Perspective, 2009; Valero Anna, van Reenen John, The Economic Impact of Universities: Evidence from Across the Globe, National bureau of economic research, Cambridge, 2016; Голофастова Н. Н., Дубинкин Д. М., Григорьева Е. А. Роль инноваций технических университетов в обеспечении технологического лидерства регионов // Вопросы региональной экономики. – 2021. – №. 3. – С. 25-30; Гера-

Изучение инновационных подходов в управлении организацией раскрывается в трудах, посвящённых разработке вопросов управления и, в частности, проблем в области социального управления (А.И. Пригожин, В.Г. Афанасьев, А.Г. Гладышев, В.Н. Иванов, В.И. Патрушев и др.)⁹.

Приоритизируется изучение вопроса управления инновационным развитием организации в условиях трансформации российского общества. В области социологии управления были изучены основы теории инноваций, основы которой были заложены Й. Шумпетером, Н.Д. Кондратьевым, П.А. Сорокиным, Г. Меншем¹⁰. Были изучены организационные аспекты реализации инноваций в управлении, получившие отражение в работах таких специалистов, как В.Г. Медынский и А.И. Пригожин¹¹.

Ряд работ посвящен исследованиям специфики деятельности университета и происходящих в нем процессов. Предпосылки и системные условия трансформации высшего образования сформированы на основе трудов В. Гумбольдта, М. Кроу и У. Дэбарса, У.Г. Тирни, А.О. Грудзинского¹². Об актуальной для современного российского общества концепции «отзывчивого» университета говорят И.А. Демененко, И.А. Донина, А.П. Панкрухин и др.¹³. Работы Е.В. Фроловой, М.Б. Садыкова, Ф.Ф. Серебрякова и др., в рамках указанных концепций, раскрывают проблемы, обуславливающие необходимость организации деятельности университета в соответствии с целями государства¹⁴. Концепция предпринимательского университета, где Б. Кларк внес существенный вклад в ее развитие, также является основополагающей в современных реалиях¹⁵.

симвов А. Н. Социально ориентированное управление: анализ сложившегося дискурса // Гуманитарий Юга России. – 2021. – №4 (50). – С. 62-71.

⁹ Пригожин А.И. Методы развития организаций. – М.: МЦФЭР, 2003. – 863 с.; Афанасьев В.Г. Общество: системность, познание и управление. – М.: Политиздат, 1981. – 432 с.; Афанасьев В.Г. Человек в управлении обществом. – М.: Издательство политической литературы, 1977. – 384 с.; Основы социального управления. / А.Г. Гладышев, В.Н. Иванов, В.И. Патрушев и др. Под ред. В.Н. Иванова. — М.: Высш. шк., 2001. — 271 с.

¹⁰ Шумпетер Й. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия. – М.: Эксмо, 2007. – 864с.; Кондратьев Н.Д. Избранные сочинения. – М.: Экономика, 1993. – 542 с.; Сорокин П. А. Социальная и культурная динамика. – М.: Астрель, 2006. – 1176 с.; Менш Г. Теория инноваций. – Берлин, Международный институт управления, 1971.

¹¹ Медынский В. Г. Инновационный менеджмент. – М.: Инфра-М, 2005. – 293 с.; Пригожин А.И. Нововведения: стимулы и препятствия. – М.: Политиздат, 1989. – 270 с.

¹² Гумбольдт В. О внутренней и внешней организации высших научных заведений в Берлине / В. фон Гумбольдт // Университетское управление: практика и анализ. – 1998, – № 3(6); Кроу М., Дэбарс У. Модель нового американского университета /пер. с англ. – М.: Издательский дом Высшая школа экономики, 2017. – 440 с.; Tierney, W.G. On the Road to Recovery and Renewal: Reinventing Academe / W.G. Tierney // The Responsive University. Restructuring for High Performance. – Balti-more: The John Hopkins University Press, 1998; Грудзинский А. О. Социальный механизм управления инновационным университетом: дис. ... д-р. соц. наук наук: 22.00.08. – Нижний Новгород, 2005. – 354 с.

¹³ Демененко И.А. Клиентоориентированная организационная культура вуза как механизм эффективных социальных отношений системы высшего образования и регионального рынка труда // Научный результат. Социология и управление. – Т.3, – №2, –2017.; Донина И. А. Становление и развитие идей маркетинга в образовании (историко-педагогический анализ) // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2014. № 6 – 1. С. 206 – 209; Панкрухин А.П. Маркетинг образовательных услуг. М.: Интерпракс., 1995. – 240 с.

¹⁴ Фролова Е. В. Академические ценности современного университета: социально-философский анализ: дис. ... канд. фил. наук: 09.00.11. – М, 2006. – 144 с.; Садыков М.Б., Серебряков Ф.Ф., Щелкунов М.Д. Казанский университет на пороге третьего тысячелетия: проблемы гуманизации образования. Казань: Унипресс, 1998. – 114 с.

¹⁵ Кларк Б. Р. Создание предпринимательских университетов: организационные направления трансформации / пер. с англ. — М.: Изд. дом Гос. ун-та Высшей школы экономики, 2011. – 240 с.

Для изучения механизмов управления развитием в современных российских вузах значимыми являются: сетевая модель, где основой является концепция «открытых инноваций» Г. Чесбро; модель креативного университета, описанная в работе А.О. Карпова; модель виртуального университета, описанная в работах зарубежных исследователей С. Д’Антони, Т. Бейтса, Г. Ричардса¹⁶. Характерные особенности процесса управления вузом описаны в диссертациях В.В. Власова, К.С. Дрезинского, Е.А. Сакаловой и в работе Е.А. Князева¹⁷. Н.Н. Богдан, И.Ю. Парфеновой, Е.А. Сакаловой, Г. Минцбергом зафиксированы характерные сложности процесса управления, связанные с бюрократической структурой организации, тем временем В.С. Диев отмечает факт несоответствия российских вузов данной структуре¹⁸.

Работы В.Б. Тарабаевой, Я.И. Серкиной представляют определения «инновационного развития» и «инновационного процесса»¹⁹. Принципы управления инновационным развитием организации отражены в трудах С.Н. Спорыхиной, Я.И. Серкиной, О. Водачковой и др.²⁰. Реализация инновационного развития в вузе и сопутствующие этому процессу барьеры продемонстрированы А.М. Федотовым, Р.А. Ставратий, Е.А. Монастырным и др.²¹.

Теоретико-методологическая разрозненность исследования социальных аспектов управления развитием регионального университета определяет потребность в обосновании нового подхода, учитывающего особенности и противоречия происходящих на современном этапе развития изменений, оказывающих влияние на университет. Среди которых сопротивление изменениям и социальная напря-

¹⁶ Chesbrough H.W. Open Innovation: The new imperative for creating and profiting from technology. Boston: Harvard Business School Press.; Карпов А. О. Современный университет как драйвер экономического роста: модели и миссии // Вопросы экономики. – 2017. – №3. – С. 58–76.; D’Antoni S. The virtual university: Models and messages. Published by the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization 7, place de Fontenoy, 75352 Paris 07 SP, France Typeset by UNESCO Publishing/Gérard Prosper Printed by Jouve, Mayenne ISBN–10: 92–3–104026–x ISBN–13: 978–92–3–104026–9. UNESCO 2006; Bates T. National strategies for e–learning in post–secondary education and training. UNESCO. International Institute for Educational Planning. 2001; Richards G. A Guide to Virtual Universities for Policy–Makers. Commonwealth of Learning. 2015.

¹⁷ Власов В.В. Интерактивно-рациональное управление развитием социальной системы российского образования. Автореф. дисс. ... докт. социолог, наук. – Москва, 2007; Дрезинский К.С. Совершенствование управления вузами в условиях рыночного реформирования российской экономики. Автореф. дисс. ... канд. экон. наук. – СПб., 2008.; Сакалова Е. А. Модель управления вузом в условиях модернизации российского образования: обоснование конкурентного позиционирования: дисс. ... канд. соц. н.: 22.00.08. – Ростов-на-Дону, 2011. – 176 с.; Князев Е.А. Об университетах и их стратегиях // Университетское управление. 2005. – №4. – С. 9–15.

¹⁸ Богдан Н. Н., Парфенова И. Ю. Организационная культура вуза в условиях реформ // Университетское управление практика и анализ. 2009. – № 6. – С. 23–30; Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. [Пер. с англ.] СПб.: Питер, 2004. – 512 с.; Диев В.С. Управление университетом в условиях академического капитализма: иерархия или сеть? // Образование в современной культуре Идеи и Идеалы. – 2017. – №1(31), т. 1.

¹⁹ Тарабаева, В. Б. Инновационное развитие вузов: проблемы управления конфликтами / В. Б. Тарабаева. – Белгород: БелГУ, 2007. – 259 с.; Серкина Я. И. Социальные технологии управления инновационным развитием вуза: дис. ... канд. соц. наук: 22.00.08. – Белгород, 2013. – 188 с.

²⁰ Спорыхина С.Н. Инновационные подходы к опережающему образованию: социально–управленческий аспект: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08. М., 2001. – 187 с.; Серкина Я. И. Социальные технологии управления инновационным развитием вуза: дис. ... канд. соц. наук: 22.00.08. – Белгород, 2013. – 188 с.; Водачек Л., Водачкова О. Стратегия управления инновациями на предприятии. Пер. со словац. – М.: Экономика, 1989. – 166 с.

²¹ Федотов А.М. Модели управления инновационными процессами в образовательной среде: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08. М., 2005; Ставратий Р.А. Управление инновационным развитием образовательного комплекса в современной экономике России: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. М., 2007. – 170 с.; Монастырный Е.А. Методологическое обеспечение развития региональной инновационной системы в условиях современной экономики России: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. Томск, 2009.

женность с одной стороны, а с другой – инициативность, социальная ответственность за результат деятельности, мотивация, изменение социальных ролей. В результате, степень научной разработанности темы и ее актуальность представляют возможность сформулировать проблему исследования, которая заключается в разработке новых механизмов управления развитием региональных вузов, способных учитывать позитивные компоненты традиционной системы управления развитием университета (единоначалие, ориентированность на результат, регламентация основных процессов), при этом, используя гибкость и адаптивность новой системы, развивать потенциал сотрудников вуза и его партнеров, формируя субъектно-субъектные отношения. Таким образом, актуальность проблемы, ее недостаточная разработанность обусловили выбор темы диссертационного исследования, а также предопределили его цель, задачи, объект и предмет.

Объект исследования – развитие регионального университета в условиях трансформации российского высшего образования.

Предмет исследования – управление развитием регионального университета.

Цель исследования заключается в выявлении особенностей управления развитием современного регионального университета.

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих задач:

1. Конкретизировать понятие «развитие регионального университета как социального феномена».

2. Раскрыть сущность и содержание инновационности как ключевого свойства системы управления развитием университета в контексте реализации государственных приоритетов в сфере высшего образования.

3. Выявить ключевые приоритеты и инструменты управления развитием университетов.

4. Выявить особенности управления развитием региональных университетов.

5. Разработать модель управления развитием регионального университета и механизм ее реализации.

Теоретико-методологическая основа диссертационного исследования представлена работами отечественных и зарубежных ученых, посвященных вопросам управления развитием организаций и, в частности, вузов.

Существенный вклад в обоснование исследования внесли идеи социально-ориентированного управления и построения полисубъектных моделей П. Друкера; аспекты бюрократической системы управления, включая управление образовательными организациями, продемонстрированные В.И. Курбатовым и О.В. Курбатовой; концепции и модели университетов, над которыми работали У. Дэбарс, Б.Р. Кларк, М. Кроу; либеральные принципы управления университетом, рассматриваемые А.В. Прохоровым и М.Д. Щелкуновым и др. Методологическая база исследования представлена методами сравнения, системным, социально-ориентированным и деятельностным подходами.

Информационно-эмпирическая база исследования представлена результатами, полученными автором диссертации в ходе проведенного социологическо-

го исследования, где определялись ключевые аспекты и проблемы управления развитием региональных университетов. Использовались количественные и качественные методы исследования: анкетный опрос, контент-анализ текстовых программ развития региональных вузов. Проанализированы нормативно-правовые акты и законы в области науки и высшего образования Российской Федерации. Было проведено анкетирование административно-управленческого и профессорско-преподавательского состава восьми региональных университетов, являвшихся участниками программы опорных региональных университетов – победителей конкурсного отбора образовательных организаций высшего образования на финансовое обеспечение программ развития федеральных государственных образовательных организаций высшего образования за счет средств федерального бюджета (n=371) с использованием квотной выборки. Контроль репрезентативности выборки осуществлялся по должностному составу и профессиональной принадлежности к определённому университету в соответствии со структурой генеральной совокупности, погрешность не превышает 5%.

Методом качественного и количественного контент-анализа были изучены текстовые массивы программ развития следующих региональных университетов: Воронежского государственного технического университета, Вятского государственного университета, Костромского государственного университета, Омского государственного технического университета, Тюменского индустриального университета, Самарского государственного технического университета, Сибирского государственного университета науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева, Уфимского государственного нефтяного технического университета.

Проанализированы нормативно-правовые акты и законы в области науки и высшего образования Российской Федерации; локальные нормативные документы университетов, определяющие стратегию развития организации; национальные и федеральные программы/проекты развития вузов; результаты социологического исследования «Управление инновационным развитием вуза», реализованного исследователями НИУ БелГУ; статистические данные НИУ ВШЭ «Образование в цифрах»; отчеты о самообследовании образовательных организаций, размещенные на официальных сайтах вузов.

Научная новизна работы определяется авторским подходом к разработке модели и механизма реализации управления развитием регионального вуза в условиях реформирования российской системы высшего образования.

К числу наиболее значимых и обладающих новизной научных результатов, полученных лично соискателем, относятся следующие:

1. Доказано, что региональный университет в контексте социального феномена является важным субъектом управления социальными трансформациями, характерными для регионального сообщества и оказывает влияние на скорость адаптации социально-трудовых, экономических и организационных процессов к запросам рынка труда и национальным приоритетам, предотвращая деформации в социальной системе региона.

2. С точки зрения социологического подхода установлено, что развитие региональных вузов это — преобразование, направленное на достижение каче-

ственных улучшений и результатов системы управления, достигнутых, с одной стороны, на основе научно-исследовательской деятельности или передового опыта и с другой, за счет системного вовлечения внутренних и внешних субъектов в данные процессы, что стимулирует позитивные изменения и повышает конкурентоспособность организации, обеспечивая ее вклад в устойчивое развитие региона. Под качественными результатами в системе управления подразумевается изменение роли сотрудников университета как активных субъектов управления организацией, обладающих инициативой и способных нести ответственность в реализацию технологических, экономических и социальных процессов в регионе.

3. Предложены инновационные подходы и методы управления развитием региональных вузов, предоставляющие возможность повысить их адаптивность к запросам со стороны внешней среды, обеспечить гибкость механизмов управления, создать функциональную многовариативность социальных ролей субъектов управления образовательной организацией за счет реализации программ межорганизационного управления, формирующих среду взаимодействия между образовательными, научными, промышленными и бизнес-структурами.

4. Аргументировано, что региональные вузы в сегодняшних условиях при формировании своих программ развития, с одной стороны, демонстрируют стремление реализовывать свою деятельность на основе современных моделей развития университета, в то же время не в полной мере описывают и детализируют содержание управленческих механизмов. В связи с чем применительно к системе управления развитием регионального университета разработан механизм совместной реализации межорганизационных проектов, обеспечивающий вариативную модель социальных ролей (ролевой набор) для участников взаимодействий.

5. По результатам социологического исследования определен перечень ключевых особенностей управления развитием региональных вузов, в том числе осознанная потребность коллективов образовательных организаций в изменении ролей работников, предполагающая непосредственное вовлечение научно-педагогических работников в управленческие процессы за счет выстраивания полисубъектного взаимодействия, внедрения матричных структур в организации, выстраивания деятельностных межорганизационных взаимодействий с внешними субъектами.

6. Разработана модель управления развитием регионального вуза, где базовым элементом выступает процесс формирования горизонтальных связей внутри организации, который определяет уровень вовлеченности научно-педагогических работников в систему управления, позволяя формировать коллективы, где ключевым управленческим механизмом выступают проектные методы, позволяющие активно взаимодействовать с внешними партнерами (стейкхолдерами) для решения значимых и востребованных для региона и отраслевых предприятий задач.

Основные положения диссертационного исследования, выносимые на защиту:

1. Современная трансформация высшего образования, потребность отвечать на социально-экономические и технологические вызовы обуславливает участие

регионального вуза в развитии территории своего присутствия с такой системой управления, для которой характерно наличие гибких связей и инструментов взаимодействия с предприятиями реального сектора, обеспечивающих достаточный уровень открытости организации и ее системы управления для действующих и потенциальных партнеров на предмет использования результатов научно-исследовательской деятельности; механизмов совместной работы бизнес структур, научных и образовательных организаций. Подобная система управления, построенная на межорганизационном взаимодействии, выстраивании и усилении горизонтальных связей, должна повысить уровень конкурентоспособности и клиентоориентированности университета, определив его вклад в развитие региона.

2. Межорганизационные процессы взаимодействия и сотрудничества субъектов образования в значительной степени определяют результат трансформации моделей развития вуза, что, с одной стороны, формирует запрос на корректировку организационной структуры университета по аналогичным принципам функционирования бизнес-организаций, с другой стороны, создает условия для внедрения новых социально-экономических и управленческих подходов, удовлетворяющих запросы и ожидания делового сектора, академического сообщества и социума в целом. Достижение данного эффекта представляется возможным посредством усиления роли управленческих структур горизонтального типа, формирующих субъектность сотрудников вуза.

3. Управление развитием университета определяется как процесс по целенаправленному встраиванию качественно новых инновационных механизмов социально ориентированного типа в деятельность организации, которые первоначально направлены на достижение стратегических целей вуза и реализацию основополагающих принципов управления, подразумевающих взаимодействие с внутриуниверситетскими элементами организационной структуры и формирование рабочих связей с внешними партнерами в интересах развития организации. Данный процесс обеспечивает условия для активного вовлечения в управленческую, научную и образовательную деятельность сотрудников вуза, повышая их уровень мотивации и социальной ответственности, предупреждая ряд негативных эффектов, в частности, сопротивление изменениям и социальную напряженность.

4. Потребность в системном управлении развитием регионального университета определяет содержание деятельности, которая должна учитывать как роль и позиции внешних субъектов, так и вовлеченность сотрудников образовательной организации в процессы инновационно-технологического и социально-экономического развития территории за счет способности выпускников вуза отвечать запросам регионального рынка труда, выполнения университетом научно-исследовательских работ по проблемам регионального промышленного и социального комплексов, формирования на базе вуза сообщества, принимающего непосредственное участие в региональных трансформационных процессах.

5. Разработана модель управления развитием регионального университета, функционирующая на принципах экосистемных взаимодействий, проектного менеджмента и самоорганизации, ориентированная на межорганизационную реализацию проектов. Проектный офис и автоматизированная открытая платформа

университета выступают инструментом при работе с потоками информации, обеспечивая горизонтальную коммуникацию всех участвующих субъектов, что дает возможность преодолевать управленческие барьеры, формировать социально-ориентированные, взаимовыгодные коллаборации между университетом и заинтересованными сторонами в процессе решения значимых для региона и отраслевых предприятий задач.

Теоретическая и практическая значимость исследования представлена тем, что основные положения и выводы вклад в разработку более эффективных и прикладных методов управления развитием регионального университета в современных условиях, позволяя снизить возможные негативные воздействия и неопределенности, формируя предпосылки для устойчивого развития образовательной организации.

Предложенная модель управления развитием регионального университета и механизм ее реализации рекомендуется для разработки программ отраслевой и региональной политики образовательной организации. Основные положения и выводы диссертации могут быть использованы образовательными организациями в процессе подготовки и реализации курсов по социологии управления, социологии организации, социологии образования и других.

Соответствие диссертации Паспорту научной специальности. Содержание диссертационной работы соответствует Паспорту 5.4.7. - Социология управления:

9. Социальные проблемы управления предприятиями и организациями.

11. Особенности регулирования нелинейных социальных процессов. Управление в условиях неопределённости.

Апробация работы. Основные идеи, положения и выводы диссертационного исследования обсуждались на кафедре маркетинга и муниципального управления Тюменского индустриального университета, сообщались на научных конференциях и семинарах: Международной научно-практической конференции «Вузовская наука: проблемы подготовки специалистов» 2019 г., 2020 г.; II Сибирском социологическом форуме с международным участием «Социальные практики и управление: проблемное поле социологии» 2019 г.; Четвертой всероссийской научной конференции «Омские научные чтения – 2020»; Ежегодной международной научно-практической конференции «Проблемы формирования единого пространства экономического и социального развития стран СНГ» 2020 г.; XXI Международной научно-практической конференции «Проблемы инженерного и социально-экономического образования в техническом вузе в условиях модернизации высшего образования» 2021 г.; Международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы устойчивого развития регионов, отраслей, предприятий» 2022 г.; Международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы устойчивого развития регионов, отраслей, предприятий» 2023 г.

Основные результаты исследования опубликованы в статьях, материалах научных и научно-практических конференций. Всего по теме диссертации опубликовано 13 работ, в том числе 6 публикаций представлено в научных изданиях, рекомендованных ВАК РФ.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **Введении** раскрывается актуальность темы исследования и степень её научной разработанности, формулируются цель, задачи, объект и предмет работы, научная новизна; рассматриваются теоретико-методологические основы и эмпирическая база работы; представляются методы исследования и положения, выносимые на защиту.

В первой главе **«Теоретико-методологические аспекты управления развитием современного университета»** анализируются модели университетов и тенденции в системе высшего образования; рассматривается специфика управления развитием регионального университета, оценивается результативность современных российских вузов в соответствии с целевыми установками, формируемыми государственными проектами и программами развития университетов.

В параграфе **«Университеты как объект управления: традиционные и современные модели»** рассматривается соответствие и готовность университетов с их системой управления к изменениям, характерным современным реалиям. Классический, технический и исследовательский университеты как устоявшийся феномен анализируется в качестве основы для разработки новых концепций и моделей, не только привносящих инновации в университетскую среду, но и актуализирующих проблемы его развития и управления. В свою очередь концепции отзывчивого и предпринимательского университета оказали значительное влияние на современные образовательные организации.

Данные концепции предполагают внедрение инновационного подхода в систему управления университетом, среди задач которого, с одной стороны, сохранение традиций и основополагающих принципов организации, с другой – обеспечение достаточного уровня гибкости для формирования новых организационных элементов, способных предпринимать самостоятельные действия и разделять ответственность за результаты работы.

Клиентоориентированность, присущая концепциям отзывчивого и предпринимательского университетов, обуславливает такие управленческие инновации, как индивидуализация образовательных траекторий, реализация кастомизированных курсов и программ дополнительного образования, что влечёт за собой структурные изменения системы управления в университете. Вместе с тем становление преподавателей в роли партнёров и наставников способствует разработке новых систем управления и механизмов мотивации, трансформации подхода к взаимодействию с сотрудниками на основе принципов открытости, обратной связи, вовлеченности и, соответственно, развитию клиентоцентричности вуза.

Формирующаяся в настоящее время модель университета 4.0 поддерживает тенденцию по объединению виртуального и физического пространства, где возрастает роль открытой коммуникативной сферы. Возникает запрос на экосистемный характер взаимодействий с возможной для вуза ролью координатора процессов и субъектов. На сегодняшний день имеются предпосылки реализации новой модели и ряда инициатив, частично соответствующих ее критериям. На основе анализа существующих работ, представляется, что основополагающими элемен-

тами модели университета 4.0 является создание ценностей и их распространение с целью развития общества и формирования новых смыслов, а также выстроенная вокруг университета экосистема, координируемая вузом.

Рассматриваемые тенденции в сфере высшего образования были сгруппированы в соответствии с их влиянием на образовательную, научно-исследовательскую и предпринимательскую детальность вуза. В свою очередь, образовательная деятельность подвержена воздействию таких тенденций, как: клиентоориентированность и кастомизация образования; массовизация образования; предоставление образования на протяжении всей жизни; цифровизация образования; роль преподавателя как наставника и партнера. Научно-исследовательская деятельность организуется под влиянием потребности вузов в форматах сетевых взаимодействий и реализации исследований междисциплинарного характера. Предпринимательские интересы университета определяются формированием деятельностных партнерств с бизнес-структурами, промышленными и некоммерческими организациями, созданием экосистемы вокруг университета и его использование как коммуникативной площадки открытого типа. Выделенные тенденции в значительной степени обуславливают траектории развития университетов в региональной системе.

В параграфе «**Управление развитием современного регионального университета**» приводятся условия, сформировавшие особенности управления университетом на современном этапе. Во-первых, продолжительность периода функционирования университетов в нерыночных условиях и ярко выраженной централизованной системе управления, принимающей большинство решений на верхнем уровне управления. Устоявшийся подход во многом определил ситуацию, при которой современный процесс управления в университете, как правило, представлен субъектно-объектными взаимоотношениями и в большей степени ориентирован на административное воздействие. Во-вторых, широкий перечень направлений видов деятельности под управлением руководства университета: учебная деятельность, ее организация и совершенствование; организация научно-исследовательской работы; административно-хозяйственное и финансовое обеспечение; международные коллаборации; продвижение организации и пр.

Специфика управления университетом и современные тенденции развития системы высшего образования обуславливают сложность его организационной системы. В свою очередь, традиционные методы управления становятся недостаточно эффективными и, как следствие, слабо применимыми, так как не могут в полной мере соответствовать запросу, сформулированному на уровне государственной политики на получение новых знаний, являющихся фундаментом образовательного процесса и основой для разработки наукоемких решений, востребованных рынком.

Управление развитием университета определяется как совокупность целенаправленных решений и действий, первоочередно обеспечивающих достижение стратегических целей организации на основе реализации инноваций и воплощения ключевых принципов управления, возможностью их внедрения в практику, и

способствующих достижению целей организации, переходу на новые качественные этапы развития, включающие социальную среду вуза.

Управление развитием университета должно быть ориентировано на принципиально новый качественный результат, обеспечивающий эффективность и конкурентоспособность образовательного учреждения на отечественном и мировом уровне. основополагающим принципом управления развитием представляется принцип концептуальности, который в современных условиях необходимо декларировать и воплощать в подходах социально-ориентированного управления с целью снижения влияния ряда негативных эффектов, таких как социальная напряженность, сопротивление изменениям, низкий уровень мотивации и социальной ответственности сотрудников, вовлеченных в инновационную деятельность. Один из основополагающих социальных аспектов эффективности развития университета заключается в возможности сотрудников воплощать собственные идеи в исследовательской, образовательной и управленческой практиках, проявляя свою субъектность в управлении развитием вуза.

В работе аргументируется, что университет и его система управления не могут развиваться обособлено от внешней среды. Проведенный социологический анализ продемонстрировал существование серьезных препятствий для формирования данного рода взаимодействий. Однако, на основе социологического подхода представляется возможность исключить ряд условий, негативно влияющих на межорганизационные взаимодействия, и предложить релевантные запросу механизмы взаимодействия.

В параграфе **«Особенности развития университета в условиях реализации государственных приоритетов»** рассматривается воздействие внешней среды, а именно государственных программ и проектов в сфере высшего образования на развитие университета. Так были проанализированы следующие документы, отражающие опыт их реализации: федеральная целевая программа развития образования на 2016-2020 гг., где важным аспектом стало сокращение и реорганизация высших учебных заведений и филиалов, существовавших в большом количестве; проект по созданию национальных исследовательских университетов 2008 г. и формирование сети федеральных университетов 2006 г. в рамках национального проекта «Образование»; проект «5-100» по повышению конкурентоспособности российских университетов среди ведущих мировых научно-образовательных центров 2012 г.; программы развития опорных университетов 2015 г.; программы «Приоритет-2030»; федеральный проект «Передовые инженерные школы» 2022 г. Данные проекты и программы развития в значительной степени формируют реалии современных российских вузов.

Под воздействием процесса глобализации и усиления конкуренции российские вузы были ориентированы на повышение своей конкурентоспособности и выход на мировой уровень. В то же время выстраивание и развитие на региональном уровне взаимодействий университетов с реальным сектором экономики и социальной сферой оставался актуальным вопросом и для его решения была создана программа развития опорных региональных университетов, реализованная Министерством образования и науки Российской Федерации в 2015–2020 гг.

Результатом ее реализации стало ориентирование вузов на повышение уровня своей конкурентоспособности, институциональные изменения, выстраивание взаимодействий университета с бизнес-структурами и социальной сферой, что определило потребность в трансформации системы управления организацией на основе информационных ресурсов и внедрения автоматизированных информационных систем:

Проведенная в диссертации оценка итогов программы развития опорных региональных университетов позволила выявить позитивные изменения. Так, были получены новые форматы взаимодействия с регионом за счет создания на базе вузов региональных площадок «Агентство развития профессионального мастерства»; создана инновационная инфраструктура в виде центров коллективного пользования, бизнес-инкубаторов, технопарков и др.; проведены мероприятия федерального уровня и реализованы проекты развития городской и региональной территории и др. Среди ключевых преобразований по направлению выстраивания взаимодействия вузов с партнерами отмечается включение сотрудников в рабочие группы при органах государственного управления региона. Накоплен опыт развития действующих взаимодействий с партнерами в практиках реализации совместных исследований и разработок, а также росте мест целевого набора и создании базовых кафедр предприятий.

Анализ результатов различных рейтингов (Национальный рейтинг университетов Интерфакс, рейтинг лучших вузов России «RAEX-100» и рейтинг лучших вузов России по версии «Forbes») и достигнутых количественных показателей программы демонстрирует, что по истечению сроков ее реализации деятельность большинства опорных университетов по заданным является успешной. Региональные университеты получили возможность занять и укрепить свои позиции на рынке образования, повысить уровень востребованности и конкурентоспособности. В целом, реализация программы стала важным аспектом в формировании единой логики функционирования системы российского высшего образования.

Помимо развития образовательной и исследовательской деятельности остается актуальным для университета предпринимательское направление, коммерциализация исследований и разработок, работа с бизнес-структурами. В этом случае целесообразно увеличение уровня публичности вуза, обеспечение достаточной информированности потенциальных партнеров о результатах научной деятельности и инновационных разработок; формирование эффективного инструментария взаимодействия с бизнес-структурами, научными и образовательными организациями для объединения ресурсов и научного потенциала, обмена опытом для решения актуальных вопросов научного обеспечения развития территории.

Вторая глава **«Проблемы и тенденции управления развитием современных региональных университетов»** представлена исследованием существующего инструментария и ориентиров развития региональных университетов, сформулированных в стратегиях и программах образовательных организаций, выделением специфики и проблем их управления и разработкой новой модели и механизма управления развитием регионального университета на основе выстраивания социально-ориентированных взаимодействий с внешними партнерами.

В параграфе «**Ключевые приоритеты и инструменты развитием университетов**» осуществлен качественный контент-анализа целей развития региональных университетов, систематизация ключевых факторов, сформулированных в соответствующих стратегиях. Результаты качественного контент-анализа элементов программ развития организаций, определяющих цели управления, продемонстрировали долгосрочный поступательный характер развития региональных вузов, которые частично отвечают современным тенденциям в высшей школе. Так, в программах присутствуют следующие маркеры трансформационных изменений: инновационность, предпринимательство, интеграция с бизнес-партнёрами, повышение уровня конкурентоспособности на рынке научных разработок и образовательных услуг региона, страны и за рубежом

Результаты количественного контент-анализа текстовых массивов программ развития региональных вузов не демонстрируют ориентированность образовательных организаций ни в настоящее время, ни в долгосрочной перспективе на активное привлечение потребителей образовательных или научных услуг при реализации своей стратегии. Также последние изменения в системе образования, ориентированные на воспроизводство кадров, способных удовлетворять не только современные потребности рынка труда, но и прогнозируемые, находят слабый отклик среди региональных вузов. Рост конкурентоспособности на рынке образовательных услуг, репрезентативная объективная обратная связь о качестве предоставляемых услуг и их востребованности рынком не зафиксированы в качестве приоритетного направления развития.

В то же время исследования отраслевой специфики территории присутствия региональных университетов демонстрируют полную ориентированность образовательных организаций на потребности отраслей, определяющих региональную экономическую специфику. Стратегические приоритеты вуза – это воспроизводство кадров, реализация научно-исследовательских работ в интересах компаний. В результате государственные приоритеты технологического и отраслевого развития формируют вызовы для системы управления развитием региональных вузов не столько в направлении образовательной политики, сколько в научно-исследовательской и инновационной деятельности. Система управления университета требует нововведений, способствующих развитию клиентоориентированности, работе с практическими задачами индустриальных партнеров, консолидации кадрового ресурса и потенциала обучающихся, интеграции в социальные процессы региона, гибкости при постоянных изменениях информационной среды.

В параграфе «**Специфика управления развитием региональных университетов (на современном этапе развития российского высшего образования)**» были выявлены ключевые проблемы управления развитием региональных университетов. Проведенное исследование позволило уточнить преобладающие сферы распространения инноваций в организации; определить мнение и отношение сотрудников университета к управлению развитием на основе инноваций и оценить его эффективность; выявить основные инструменты управления развитием регионального университета.

Объем выборочной совокупности составил 371 человек, представляющих восемь региональных университетов. Большая часть респондентов имеют трудовой стаж более 10 лет (72,3 %), что позволяет утверждать об объективности оценки современных тенденции развития в высшей школе.

Исследование показало, что основной составляющей инноваций сотрудники университета считают достижение качественно нового результата в различных видах деятельности организации. В свою очередь основными мотивами для участия коллектива в реализации инноваций стали: наличие собственных идей и потребности в их реализации в преподавательской, научной или управленческой деятельности – 52,3% респондентов; влияние трансформационных процессов в обществе и в высшей школе имеет значение для 48,2% опрошенных; более трети отметили знания, способность и опыт инновационной деятельности.

Рассматривая направления деятельности регионального университета, где реализуются инновации, более 40% опрошенных отметили основную сферу — исследовательскую. Далее идет образовательная деятельность, которую выделили более трети респондентов. Сфера управления также занимает значительную для сотрудников позицию (12,7%). На основе анализа мнений сотрудников университетов о распространенности инноваций в направлениях деятельности организации выявлены две условные группы. Первая – ориентированные на инновации в исследовательской деятельности (ВятГУ-50 %; СибГУ – 57,1 %; ВГТУ – 90,2 %; ОмГТУ – 40,9 %). Вторая – ориентированные на инновации в образовательной деятельности (УГНТУ-35,6 %; КГУ – 74,3 %; ТИУ – 40,4 %). Коллектив СамГТУ продемонстрировал схожие по значению показатели для исследовательской (43,3 %) и образовательной (40,0 %) деятельности.

Что касается оценки уровня эффективности системы управления развитием регионального университета, то менее половины опрошенных указали на ее состоятельность, что свидетельствует о недостаточном уровне ее соответствия. Аналогичные выводы сопоставимы с данными ранее проведенных исследований²².

Среди ключевых барьеров эффективного управления развитием университета фигурируют: недостаток времени и сил для разработки и апробации инноваций (46,4 %); привычка работать в соответствии с устоявшимися нормами и правилами, так как это менее затратно по времени и прикладываемым усилиям (45%); отсутствие материальных и моральных стимулов (40,4%).

Результаты анализа ответов респондентов в зависимости от занимаемой в вузе должности позволили выявить факт того, что представители руководства (75,0 %) и административного персонала (74,4 %) считают привычку работать по сложившимся нормам и правилам ключевым барьером развития организации. В то же время, наиболее значимым барьером для преподавательского состава является дефицит времени и сил для реализации инноваций. Предполагается, что указанное противоречие коррелирует с занимаемой ролью участников исследования в инновационной деятельности организации. Как правило, административные со-

²² Колесников А.М., Вагин С.Г. К вопросу о современной проблематике в построении системы управления инновациями в опорных вузах регионов // Экономика и управление народным хозяйством. – 2019. – №5 (174). – С. 93-96.

трудники осуществляют разработку и внедрение новых механизмов в систему управления, где выявлен факт недостаточной эффективности ее функционирования. С другой стороны, преподавательский состав занимает позицию исполнителя инновационной деятельности, отвечающего за ее качество и содержание, что обуславливает объективность их суждений. Также негативное отношение формирует факт отсутствия материальных и моральных стимулов для инновационной деятельности сотрудников, практически равнозначно идентифицируемый обеими сторонами.

Респонденты отмечают необходимость приоритетного выстраивания взаимодействий с партнерами и коллабораций между вузами. Значимо, что реализация потенциала инновационного развития во взаимодействии с партнерами более приоритетна, в сравнении с организацией межуниверситетского сотрудничества.

Таким образом, результаты исследования показывают осознанную потребность региональных университетов в развитии партнерств (предприятия, бизнес-структуры, фонды и т.д.) и, более того, декларируют, что развитие университета на основе инноваций невозможно без данных взаимодействий. Среди наиболее острых проблемам управления развитием университета на основе инноваций отмечается недостаток ресурсного обеспечения, слабая мотивация коллектива, дефицит инструментов выстраивания рабочих процессов с партнерами по направлениям развития.

В результате, выявленные ключевые проблемы управления развитием на основе инноваций, характерные для региональных университетов, формулируют целесообразность разработки новых механизмов, учитывающих не только вопросы взаимодействия университета с партнерами, но и реализацию принципов социально-ориентированного управления, оказывающих положительный эффект на вовлеченность, инициативность и творчество коллектива.

В параграфе **«Разработка модели и механизма управления развитием регионального университета»** представлена модель системы управления развитием регионального университета, отвечающая на запрос взаимодействия университета с его партнерами. Для увеличения уровня вовлеченности сотрудников в процессы развития университета необходимо задействовать творческий и управленческий потенциал коллектива на основе принципов социально-ориентированного управления.

Для большинства региональных университетов характерна структура управления линейно-функционального типа с преимущественно административными подходами к контролю деятельности, где администрирование и стандартизация процессов являются основными механизмами координации. Среди исследователей сформирована позиция, что данная структура управления в настоящее время не способна обеспечить региональному вузу возможность оперативно реагировать на изменения внешней среды, когда для решения задач необходимы более гибкие и как социальные, так и рыночно-ориентированные подходы²³.

²³ Гоник И.Л., Юрова О.В., Текин А.В., Стегачев Е.В., Фетисов А.В. Модернизация системы управления как инструмент развития регионального опорного университета // Высшее образование в России. 2016. № 7 (203). С. 117–126.

Проведенный в диссертационном исследовании анализ позволил обосновать перспективность разработки системы управления развитием организации, функционирующей на основе смешанного типа организационной структуры. Так, элементы характерной для вуза иерархичной линейно-функциональной структуры приобретают горизонтальные связи, развитие которых является основой для становления проектного подхода в управлении.

В ходе исследования было выявлено наличие в большинстве региональных вузов такого организационного элемента, как проектный офис, функционирующий в виде выделенной структуры, либо сформированной временной структурной единицей под реализацию проекта. Более того, участниками исследования была отведена сопоставимая роль проектного офиса в сравнении с департаментом образования в процессах инновационного развития организации.

Также, исследование подтвердило и наличие сформированной позиции у преобладающего числа представителей региональных университетов, выраженной в том, что инсталляция проектного подхода может выступать эффективным элементом управления развитием на основе инноваций. Это предполагает осознание коллективом регионального университета необратимость происходящих сегодня трансформационных процессов, мотивируя их к участию в инновационной деятельности и формируя чувство ответственности за результаты работы. Перспективность внедрения проектного подхода в целях обеспечения развития образовательных организаций находит подтверждение в работах ряда исследователей.

Потребность в адаптации методов проектного подхода в целях развития регионального университета при отсутствии системных механизмов инициации инновационных проектов в партнерстве с внешними стейкхолдерами актуализирует задачу по разработке модели управления развитием регионального университета. Нельзя не согласиться с позицией исследователей, считающих, что региональный университет должен осуществлять инновационную деятельность совместно с высокотехнологичными компаниями, где университет выступает в качестве открытой платформы, производящий «сборку проекта» на основе ресурсов внутриуниверситетской и внешней среды²⁴. Исходя из этой концепции в работе обосновывается необходимость внедрения социально-ориентированной модели управления развитием регионального университета на основе реализации межорганизационных проектов во взаимодействии с внешними партнёрами университета.

Для воплощения данной модели и вовлечения сотрудников в процесс ее реализации от университета требуется внесение изменений в существующую организационно-функциональную структуру. Необходимыми свойствами данной модели должны стать гибкость и адаптивность, нацеленность на решение проблем партнера, что представляется затруднительным при существующей линейно-функциональной структуре управления, как правило инерционной и медленно ре-

²⁴ Берестов А.В., Гусева А.И., Калашник В.М., Каминский В.И., Киреев С.В., Садчиков С.М. Опорные университеты – потенциал развития регионов и отраслей // Высшее образование в России. 2020. – Т. 29. – № 8/9. – С. 9-25; Чернышева Т.Л., Специфика корпоративной культуры опорного университета // Сервис plus. Т. 12. 2018. №1. – С. 108–122.

агирующей на большинство вызовов, изменений и запросов, поступающих как изнутри организации, так и со стороны ее внешнего окружения.

Одним из наиболее подходящих решений представляется воплощение матричной структуры и внедрение проектного подхода для управления развитием организации. В ее основе – скорость реагирования на запросы со стороны внешних партнеров и выстраивание социально-ориентированных взаимодействий. Создание смешанной организационной структуры при сохранении устоявшихся вертикальных линейно-функциональных связей обогащается локальными элементами матричного типа со свойственными им горизонтальными типами связи, что должно обеспечить возможность консолидации их преимуществ и одновременно с этим снизить известные недостатки линейного управления: инертность, недостаточная гибкость и адаптивность, отсутствие возможности принятия самостоятельных решений, трансляция большинства проблемных ситуаций на уровень руководства организации, отсутствие связей горизонтального типа, одновременное подчинение нескольким руководителям и др.

Разработанная модель социально-ориентированного управления развитием регионального университета представлена на рисунке 1. Ее внешний контур управления развитием регионального вуза имеет следующие содержательные рамки: стратегия развития регионального университета, ориентация на которую обеспечит устойчивое функционирование устоявшейся организационной структуры и предоставит возможность разработки новых организационных механизмов; стратегия развития взаимодействия с партнерами, что предполагает целеполагание на развитие установление с ними долгосрочных взаимоотношений; учет целей социально-экономического развития региона и активное участие университета в этих процессах; реализация инновационных проектов вузом совместно с партнерами (стейкхолдерами), представленные предприятиями, научными организациями, бизнес-структурами, некоммерческими организациями и пр. Источником поступления новых исследовательских тем может являться как внешние стейкхолдеры, так и университет, что отвечает условиям межорганизационной реализации проекта и использованию ресурсов каждого участника.

Автоматизированная платформа является элементом модели, обеспечивающим сбор и обработку поступивших материалов, необходимых для анализа и дальнейшей оценки целесообразности их применения потенциальными участниками проекта. Данная платформа должна быть открытой и учитывать специфику региона, обеспечивая при этом широкий перечень участников, выступая инструментом инициации первичной коммуникации между всеми вузами региона и их его партнерами (стейкхолдерами) на предмет совместной реализации инновационных проектов. Так, платформа предоставит возможность бизнес-структурам, другим организациям региона рассматривать университеты в виде сообщества образовательных организацией, а не разрозненных учреждений. При реализации межорганизационных проектов предполагается формирование проектного офиса (комитета) и команды, включающей в свой состав сотрудников разных организаций, что также будет менять привычный формат коммуникации: заказчик – исполнитель.

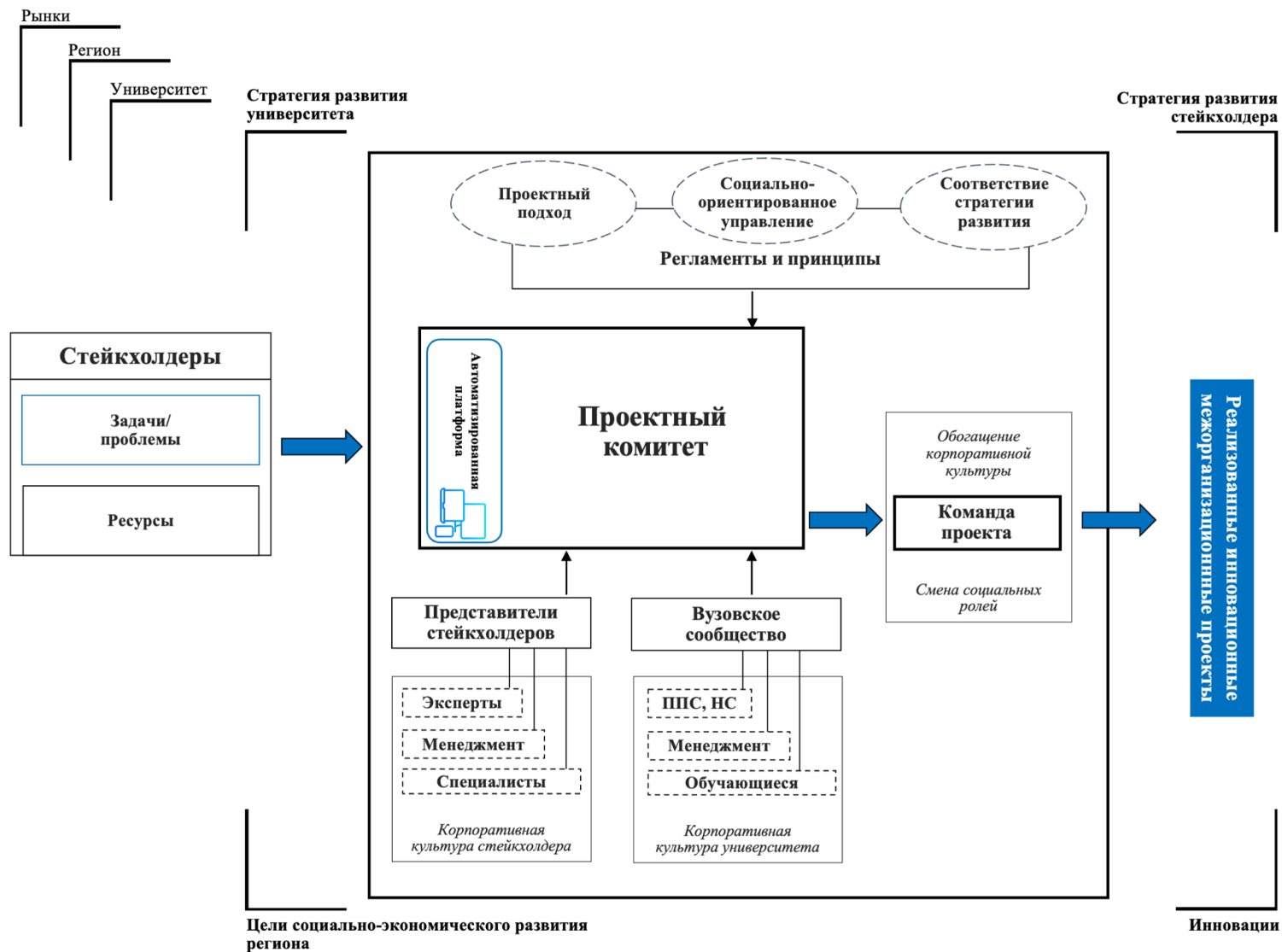


Рисунок 1 – Модель социально-ориентированного управления развитием регионального университета

В основу модели положены принципы социально-ориентированного управления, проектного подхода и самоорганизации, находящие свое отражение в инициативности при определении и выборе потенциальными участниками проектов исследовательских проблем, установлении экосистемных взаимодействий ресурсного обеспечения всех видов деятельности и т.д.

На основе разработанной модели предлагается механизм совместной реализации межорганизационных инновационных проектов региональным университетом и его партнерами. Первоначально за счет автоматизированной платформы осуществляется сбор и обработка поступающей информации. Затем проектный офис вуза выстраивает горизонтальную коммуникацию всех субъектов взаимодействия, позволяя преодолевать управленческие барьеры и формировать взаимовыгодные, социально-ориентированные отношения между университетом и всеми заинтересованными участниками в процессе решения значимых задач для предприятий и региона в целом.

Учитывая проблемы, выявленные в процессе исследования, связанные ограниченным ресурсным обеспечением и недостатком материальной поддержки работников регионального университета, делается предположение, что совместная деятельность участников и консолидация их ресурсов нивелирует влияние данных проблем. В то же время представитель регионального вуза, участвующий в реализации межорганизационного проекта, помимо финансового стимулирования, будет иметь возможность перестроить свою трудовую активность. Основными нематериальными мотивами участия сотрудников в подобных проектах становится перспектива реализации собственных идей и разработок, участие в новых рабочих форматах, уменьшение объема рутинных задач, стажировки на площадках компаний-партнеров университета и др.

Сотрудничество участников проекта позволит непосредственно понять их индивидуальную специфику и оценить потенциал организации. Включение представителей различных структур в коллегиальный проектный орган обеспечит возможность усилить систему управления развитием регионального вуза. Предлагаемая модель социально-ориентированного управления и механизм совместной реализации межорганизационных инновационных проектов формирует новую вариативную модель социальных ролей (ролевой набор) для непосредственных участников данных взаимодействий. Так, у сотрудников университета появляется возможность предстать не только в привычной социальной роли, но и расширить свой ролевой набор в соответствии с целями и задачами конкретного инновационного проекта и собственных профессиональных интересов, что безусловно будет способствовать росту их инициативы и вовлеченности в инновационную деятельность университета.

Проектный офис регионального университета, выступая единым окном коммуникации, обеспечит возможность не только регламентировать процесс совместной реализации инновационных проектов с партнерами, представляющими крупный и средний бизнес, но и вовлечь потенциал малых инновационных предприятий, как правило сталкивающихся с непреодолимыми барьерами в процессе выстраивания взаимодействий с региональным университетом. Внедрение разработанной модели управления и механизма её реализации для регионального вуза

и его партнеров обеспечит взаимовыгодное сотрудничество, позволяющее объединить ресурсы для достижения не только целей проектной деятельности, но и регионального развития.

В **Заключении** диссертационной работы подводятся итоги и формулируются основные выводы исследования, в деятельности региональных университетов при разработке программ развития; в процессе преподавания учебных курсов и дисциплин: социология образования, социология управления, социология организации и других.

Основное содержание работы изложено в следующих публикациях автора:

Публикации, представленные в научных изданиях, рекомендованных ВАК РФ:

1. Довбыш В. О. Управление молодежным коллективом в сфере инновационного и научно-технического творчества / Довбыш В. О., Майер В. В. // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. 2018. № 1. С. 7-10 (авторский вклад – 70%).

2. Довбыш В. О. Сущность, подходы к определению понятия и способы классификации «инноваций» // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. 2019. № 3. С. 9-19.

3. Довбыш В. О. Инновационное развитие университета / Довбыш В. О., Максимов Л. И. // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. 2020. № 4. С. 19-31. (авторский вклад – 70%).

4. Довбыш В. О. Программы развития опорных университетов первой волны: анализ целевых показателей и итоги реализации / В. О. Довбыш, М. Л. Беллоножко, О. С. Андреева // Теория и практика общественного развития. – 2021. – № 7(161). – С. 19-25. (авторский вклад – 40%).

5. Довбыш, В. О. Управление развитием инженерного вуза на основе новых моделей проектного обучения / В. О. Довбыш // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. – 2022. – Т. 15, № 4. – С. 25-38.

6. Довбыш, В. О. Взаимодействие университета с индустриальными партнерами в целях развития инженерного образования / В. И. Берг, В. О. Довбыш, А. Л. Пимнев // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. – 2024. – Т. 17, № 1. – С. 22-38. (авторский вклад – 80%).

Публикации, индексируемые в базе Scopus:

7. V. O. Dovbysh Technologies for innovative development of technical university after crisis phenomenon / V. V. Mayer, M. N. Filatova, V. O. Dovbysh // Journal of the Balkan Tribological Association. – 2021. – Vol. 27. – No 5. – P. 864-880 (авторский вклад – 50%).

Другие издания:

8. Довбыш В. О. Управление университетом: модели и классификация / В. О. Довбыш // Социальные практики и управление: проблемное поле социологии: материалы II Сибирского социологического форума с международным участием, Новосибирск, 31 октября 2019 года / Ответственные редакторы: С. В. Ров-

бель, С. А. Ильиных. – Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2019. – С. 123-127.

9. Довбыш В. О. Анализ внедрения проектной деятельности в образовательный процесс, как составляющей инновационного развития университета / В. О. Довбыш // Вузовская наука: проблемы подготовки специалистов: материалы Международной научно-практической конференции, Тюмень, 04 декабря 2018 года. – Тюмень: Тюменский индустриальный университет, 2019. – С. 42-45.

10. Довбыш В. О. Управление университетом: модель современного исследовательского университета на примере ASU / В. О. Довбыш // Вузовская наука: проблемы подготовки специалистов: материалы Международной научно-практической конференции, Тюмень, 02 декабря 2019 года. – Тюмень: Тюменский индустриальный университет, 2020. – С. 70-72.

11. Довбыш В. О. Результаты проекта по повышению конкурентоспособности российских университетов / В. О. Довбыш // Омские научные чтения - 2020: материалы Четвертой Всероссийской научной конференции, Омск, 30 ноября – 05 декабря 2020 года. – Омск: Омский государственный университет им. Ф. М. Достоевского, 2020. – С. 1861-1866.

12. Довбыш В. О. Анализ реализации программ развития опорных университетов Уральского федерального округа / В. О. Довбыш // Вузовская наука: проблемы подготовки специалистов: Материалы Международной научно-практической конференции, Тюмень, 01 декабря 2020 года / Отв. редактор М. Л. Белоножко. – Тюмень: Тюменский индустриальный университет, 2021. – С. 51-55.

13. Довбыш, В. О. Трансформация роли профессорско- преподавательского состава университета в контексте развития проектно-ориентированного обучения с участием индустриальных партнеров / В. И. Берг, В. О. Довбыш // Актуальные вопросы устойчивого развития регионов, отраслей, предприятий : материалы Международной научно-практической конференции. В 4-х томах., Тюмень, 23 декабря 2022 года. Том 2. – Тюмень: Тюменский индустриальный университет, 2023. – С. 129-132. (авторский вклад – 50%).

Довбыш Вадим Олегович

**УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ СОВРЕМЕННОГО РЕГИОНАЛЬНОГО
УНИВЕРСИТЕТА: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ**

Специальность: 5.4.7 – Социология управления

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Подписано в печать 22.10.2024. Формат 60x90 1/16. Уел. печ. л. 2,1.
Тираж 100 экз. Заказ № __.

Библиотечно-издательский комплекс федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Тюменский индустриальный университет».
625000, г. Тюмень, ул. Володарского, 38.
Типография библиотечно-издательского комплекса.
625039, г. Тюмень, ул. Киевская, 52.