

отношенческого подхода сводится к усилению комплементарности участников.

Существенный вклад в понимание природы экосистемы и формируемых взаимоотношений участников вносит новая институциональная экономическая теория. В исследовании проблемы эффективных форм организации хозяйственной деятельности в рамках данного направления предложены такие понятия как ограниченная рациональность, неопределенность, специфичность ресурсов, оппортунизм, проблема измерения результата, транзакционные издержки, отношенческая контрактация. Авторы данного подхода [7] концентрируют внимание на детерминации специфических черт гибридных организаций, к которым относят экосистемы, позволяющих им достичь определенных конкурентных преимуществ перед другими формами организации в условиях специфичности используемых ресурсов, а также в разработке институтов поддержки партнерских отношений.

Описанные выше теории концентрируются на определенных аспектах взаимодействия субъектов в рамках экосистемы, дополняют друг друга, подчеркивая базовую детерминанту стратегического управления – координацию деятельности экономических агентов в рамках экосистемы, обладающих ресурсами различной степени специфичности.

Список использованных источников

1. Баржо, Р. Сетевой подход в экономике и управлении: междисциплинарный характер / Р. Баржо, М. Ю. Шерешева // Вестник Московского государственного университета. Серия: Экономика. – 2014. – № 2. – С.3–21.
2. Николаев, М. А. Сетевые организационные структуры: основные понятия, признаки, виды и роль в современной экономике / М. А. Николаев, Б. А. Ступаков // Вестник Псковского государственного университета. Серия: Экономика. Право. Управление. – 2014. – № 5. – С. 3–14.
3. Granovetter, M. Economic action and social structure: The problem of embeddedness – American Journal of Sociology. – 1985. – 91(3): 481–510.
4. Плахин, А. Е. Идентификация субъектов сетевого взаимодействия в промышленности региона / А. Е. Плахин, М. В. Селезнева // Вестник НГИЭИ. – 2021. – № 7 (122). – С. 70–82.
5. Третьяк, О. А. Сетевые формы межфирменной кооперации: подходы к объяснению феномена / О. А. Третьяк, М. Румянцева // Российский журнал менеджмента. – Том 1. – № 2. – 2003. – С. 25–50.
6. Dyer, J. H. The rational view: corporate strategy and sources of interorganizational competitive advantages / J. H. Dyer, H. Singh // Academy of Management Review. – 1998. – Vol. 23. – № 4. – P. 660–679.
7. Williamson, O. Comparative economic organization: the analysis of discreet structural alternatives / O. Williamson // Administrative Science Quarterly. – 1991. – Vol. 36. – № 2. – P. 269–296.
8. Menard, C. The Economics of Hybrid Organizations / C. Menard // Journal of Institutional and Theoretical Economics. – 2004. – Vol. 160. – P. 345–376.

УДК 338.242

ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ РАЗРАБОТКИ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Панферова Е.Г., к.т.н., доц., Сапрыкина О.А., к.т.н., доц.

*Новосибирский технологический институт (филиал)
ФГБОУ ВО «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина
(Технологии. Дизайн. Искусство)»,
г. Новосибирск, Российская Федерация*

Реферат. В статье представлены условия, которые складываются вокруг образовательной системы, и предпосылки к разработке стратегии развития образовательной организации. Описаны стимулы для разработки стратегии образовательной организации.

Ключевые слова: стратегия развития, образовательная организация, система

образования.

В настоящее время в Российской Федерации идёт путь преобразований и изменений системы образования, а также происходит поиск путей улучшения данной системы. Долгосрочная и эффективная работа любой организации, а также ее развитие обуславливается верным выбором стратегических ориентиров, позволяющих полностью раскрыть потенциал организации. Стратегия позволяет современным организациям подстраиваться под меняющиеся обстоятельства, либо противодействовать им, являясь важным инструментом полноценной работы организации.

При разработке стратегии развития образовательной организации (ОО) происходит анализ условий, которые складываются вокруг образовательной системы:

- 1) возможность улучшения бюджетного и коммерческого спроса на услуги образовательной организации, а также системы образования;
- 2) текущее состояние и возможность улучшения системы управления и профессионального потенциала образовательной организации;
- 3) способности интеграции с другими образовательными организациями и системами образования;
- 4) возможность вертикального образовательного объединения с заказчиками, потребителями услуг, внешними разработчиками.

Стоит отметить предпосылки к разработке стратегии развития образовательной организации: образ организации за место на рынке, улучшение технического оснащения, а также их увеличение, рост и расширение спроса на виды образовательных услуг, повышение требований общества к качеству образовательных услуг, увеличение потребностей образовательных услуг у граждан. Перечислены одни из многих предпосылок к разработке стратегии развития образовательной организации, но каждая из них в той или иной мере влияет на улучшение качества образовательной системы и стратегии развития образовательной организации [1].

Ни одна образовательная организация (ОО) не может обойтись без стратегии развития, которая является двигателем ее развития. Но ее разработка и выбор зависят от ряда факторов и условий. Каждая образовательная организация в своём роде уникальна, а, следовательно, процесс разработки стратегии развития в разных организациях может отличаться, зависеть от позиции ОО на рынке образовательных услуг, динамики развития ОО, состояния экономической среды, культурной среды, а также многих других факторов. Но разработка стратегии каждой ОО должна придерживаться позиции государства в сфере разработок и улучшения образовательной системы [2].

В турбулентной среде управление образовательным процессом, в частности, и ОО, в целом, должно иметь опережающий, превентивный характер. Поэтому оперативность управленческих решений является высокой, что ставит под сомнение их выработку и осуществление на уровне высшего руководства. В этих условиях важным становится разработка стратегии развития ОО.

Многие исследователи считают, что вузам необходимо стратегическое планирование (СПл) [3], выделяя составляющие данного процесса. Так, Дж.М. Келлер относит к ним три внутренних аспекта (традиции и ценности, сильные и слабые стороны, возможности и приоритеты руководства) и три внешних аспекта (тенденции окружающей среды, направления развития рынка и конкурентную ситуацию). Д. Блау особо выделяет необходимость структурной организации для творческой деятельности вуза, отмечая при этом возможный конфликт академической бюрократии и творческого потенциала вуза. Дж. Дудерштадт, определяя основные движущие силы СПл (финансовые императивы, изменение потребностей общества, технический прогресс и рыночные условия), отмечает различия между профессиональным и классическим высшим образованием. Для профессионального образования он считал не только необходимым, но и естественным следовать изменениям, происходящим в тех профессиональных сферах, к которым вузы готовят своих выпускников, а, следовательно, и учитывать эти изменения в долгосрочном планировании.

Президент известной швейцарской бизнес-школы IMD П. Лоранж [4] выделяет четыре стимула (движущие силы) для разработки стратегии ОО: 1) стратегия адаптации развития ОО к изменениям потребностей целевых сегментов потребителей; 2) стратегия лидера, выбирающего новые направления развития раньше своих конкурентов; 3) высвобождение предпринимательского потенциала сотрудников, активизация индивидуальной инициативы; 4) рациональное руководство для соединения различных подходов в единую стратегию.

1. *Стратегия адаптации развития ОО к изменениям потребностей целевых сегментов потребителей.* Под данным стимулом понимаются постоянные изменения. Речь идет о динамических способностях организации, то есть ОО должна все время на постоянной основе меняться и быть готовой к постоянным изменениям. В основе всех динамических способностей лежит так называемая «способность к изменениям на постоянной основе». Следовательно, динамические способности ОО можно охарактеризовать как ее потенциальные способности обновляться в соответствии с периодически возникающими изменениями во внешней среде [5].

Теория динамических способностей (dynamic capability theory) объясняет наличие (или отсутствие) у организации устойчивых конкурентных преимуществ, что достигается наличием (или отсутствием) способностей у сотрудников организации (или бизнес-единиц) изменять внутрифирменные отношения и бизнес-процессы таким образом, чтобы синергетический эффект был максимальным при имеющихся у организации ресурсах. Таким образом, динамические способности организации создают потенциал ОО для достижения ею новых и инновационных форм конкурентного преимущества.

Сегодня система национального образования претерпевает значительные изменения (внедрение новых федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) – ФГОС 3, ФГОС 3+, ФГОС 3++). Изменения в системе образования, изменения демографической ситуации в стране, неизбежный научно-технический прогресс заставляют ОО постоянно обновлять учебно-методическое обеспечение, нормативные локальные акты. Внедрение профессиональных стандартов при подготовке специалистов в разных отраслях является одним из индикаторов влияния на изменение внешней среды ОО.

2. *Стратегия лидера, выбирающего новые направления развития раньше своих конкурентов.* Профессор Н.В. Фадейкина утверждает, что в определении стратегии ВУЗа, организации всех сторон его жизни, прежде всего учебной и научной, в обеспечении материально-технической базы и достаточного интеллектуального капитала, безусловно, исключительная роль принадлежит руководителю – ректору ВУЗа. Современный ректор – это руководитель, который знает, как работать в сложной обстановке, обладает смелостью принятия ответственных решений, базируясь при этом не только на своих знаниях, навыках и умениях, но и на здравом смысле, интуиции и обширных научных и деловых связях. Ректор должен обладать способностью видеть ВУЗ не таким, каков он есть, а таким, каким он может и должен стать [6, с. 7].

3. *Высвобождение предпринимательского потенциала сотрудников, активизация индивидуальной инициативы.* Имеющийся у сотрудников потенциал может раскрываться в разной степени, в зависимости не только от индивидуальных внутренних качеств-сил, но и от внешних условий его существования. Поэтому предпринимательский потенциал сотрудников необходимо исследовать с точки зрения как внутренней, так и внешней по отношению к его носителю структуры. К числу основных компонентов предпринимательского потенциала можно отнести ценностно-мотивационный, интеллектуальный, эмоциональный, поведенческий, коммуникативный и регуляторный. Активизация индивидуальной инициативы может происходить путем поощрения или наказания сотрудников по результатам их работы. Данные методы могут быть как материальные, так и нематериальные. Значимость нематериальных инструментов стимулирования для сотрудников организации имеют большое значение в формировании лояльности персонала.

4. *Рациональное руководство для соединения различных подходов в единую стратегию.* Под рациональным руководством можно понимать эффективное управление ресурсами: человеческими, информационными, финансовыми и др. Это является одним из условий обеспечения конкурентоспособности ОО в условиях рыночной экономики. Данная задача тесно связана с обеспечением качества в основных сферах деятельности ВУЗа: образовательной, научно-исследовательской, производственной. Грамотное решение данной задачи позволит, с одной стороны, рационально использовать ограниченные ресурсы, а с другой стороны – добиться значительных результатов на перспективных направлениях деятельности ОО.

Выбор стратегии развития организации базируется на идентификации ее уникальных ресурсов, конкурентных преимуществ и оценке их устойчивости относительно стратегий других экономических субъектов, функционирующих на рынке. Высшая школа в развитии мирохозяйственных связей играет в обществе специфическую роль. Она обеспечивает диффузию новых знаний вне страновых границ и способствует формированию у

экономических субъектов ключевых компетенций, гарантирующих их конкурентоспособность на внутреннем и внешнем рынках. Поэтому, образовательные организации предопределяют создание новых знаний и оказывают существенное влияние на процессы управления изменениями в любых организационных системах. Тем самым ВУЗы изначально ориентированы на постоянный обмен знаниями, на инновации и изменения [7].

Необходимым условием для формирования инновационной экономики является модернизация системы образования, являющейся основой динамичного экономического роста и социального развития общества.

Поэтому разработка и реализация стратегии развития становится необходимым и обязательным условием эффективного управления образовательными организациями высшей школы, а концептуальные подходы к ее формированию и оценке результативности все более востребованы в Российской Федерации.

Список использованных источников

1. Веснин, В. Р. Основы менеджмента: учебник / В. Р. Веснин. – Москва: Издательство «Институт международного права и экономики», 2015. – 123 с.
2. Айкашев, П. А. Стратегия развития образовательной организации и факторы, влияющие на разработку стратегии развития образовательной организации / П. А. Айкашев // Академическая публицистика. – 2018. – № 11. – С. 236–238. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36541973>. – Дата доступа: 06.07.2020.
3. Кирилина, Н. А. Стратегические подходы к развитию вуза / Н. А. Кириллова // Вестник ассоциации вузов туризма и сервиса. – 2011. – № 1. – С. 27–32.
4. Лоранж, П. Новый взгляд на управление образованием: задачи руководства / П. Лоранж. – Москва: Изд-во «Олимп-Бизнес», 2004. – 388 с.
5. Неретина, Е. А. Динамические способности и стратегическая архитектура компании / Е. А. Неретина // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2011. – № 1. – С. 111–115.

УДК 338.24:796

ПРОЕКТНЫЙ ПОДХОД В СЕТЕВОЙ СТРАТЕГИИ

Кочерьян М.А., к.э.н., доц.

*Уральский государственный экономический университет,
г. Екатеринбург, Российская Федерация*

Реферат. *Статья посвящена вопросам проектного управления в рамках разработки сетевой стратегии предприятий общественного сектора экономики. Цель исследования провести теоретическое обоснование сетевой стратегии взаимодействия ВУЗов Свердловской области в рамках физкультурно-спортивной деятельности.*

Ключевые слова: сетевая стратегия, физкультурно-спортивная деятельность, ресурсы, проекты.

Проектный подход доказал свою эффективность во многих областях человеческой деятельности. Термин проект (“projectus”) первоначально означал выдающийся вперед или выступающий. С середины пятидесятых годов двадцатого века проект становится понятием, описывающим комплекс взаимосвязанных действий, направленных на достижение конкретной цели в ограниченный период времени и ограниченными ресурсами. В теории управления проект описывается как один из эффективных управленческих инструментов, который благодаря агрегации всех функций управления относительно одного объекта, позволяет получать намеченные результаты.

В нормативных документах выделены следующие признаки проекта: уникальность продукта, ограниченность ресурсов, ограниченность реализации во времени. Аналогичный подход к определению понятие проект дается в работах отечественных и зарубежных авторов.

В этом же разрезе дают определения западные и российские теоретики проектного управления. В статье Reich В. Н., Wee S. Y. [1]. Проект определяется как «Проект –