

СТРАТЕГИЯ И ТАКТИКА РАЗВИТИЯ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В КОНКУРЕНТОСПОСОБНОМ УНИВЕРСИТЕТЕ

И.О. Котлярова, И.А. Волошина

Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск, Россия

В системе непрерывного образования возрастает роль дополнительного профессионального образования (ДПО). Его задачи многообразны и, в большинстве своем, способствуют повышению конкурентоспособности университетов, реализующих программы высокого качества, доступно, с использованием современных методов и форм, на актуальные темы. Повышению конкурентоспособности университета благоприятствует деятельность подразделений ДПО, выстроенная в соответствии со стратегиями, которые сочетают в себе признаки разных видов: расширения присутствия в образовательном пространстве (региона, страны, мира); развития образовательных программ высокого уровня качества; поиска новых потребителей; диверсификации. В соответствии с этими требованиями, на основе анализа стратегий развития современных университетов определены следующие актуальные стратегические направления развития подразделения ДПО в конкурентоспособном университете: развитие человеческого ресурса общества; развитие центров дополнительного образования (ЦДО) как центров инноваций; повышение их конкурентоспособности на федеральном, региональном и мировом уровнях; разработка и проведение программ дополнительного образования, в том числе опережающих; развитие человеческого ресурса университета; повышение качества разработки и реализации программ ДПО. Сформулированы тактические задачи реализации актуальных стратегий.

Ключевые слова: стратегия, тактика, дополнительное профессиональное образование, университет, подразделение.

Будущее образовательной организации определяется стратегией ее развития и качеством ее реализации. Стратегия задает направления развития и долгосрочные цели организации. Стратегическая цель Южно-Уральского государственного университета (национального исследовательского университета) (ЮУрГУ (НИУ)) – «формирование исследовательского и предпринимательского университета мирового уровня, ориентированного на достижение позиций глобального лидера в области суперкомпьютинга, инжиниринга, естественных наук и наук о человеке» [7]. Так или иначе, стратегии ведущих университетов также связаны с повышением конкурентоспособности и мирового признания в условиях сохранения своей самобытности и традиций [2].

Стратегия развития подразделения ДПО организации высшего образования может совмещать признаки разных видов стратегий: расширения присутствия в образовательном

пространстве (региона, страны, мира); развития образовательных программ высокого уровня качества; поиска новых потребителей; диверсификации. С одной стороны, для реализации этих стратегий необходим высокий уровень развития человеческого ресурса университета [11], в частности, человеческого ресурса подразделений ДПО. В этом смысле университет выступает как самообучающаяся организация [10], функционирование которой происходит как в режиме самоорганизации, так и под управлением администрации и внешних субъектов [6, 8, 9].

С другой стороны, выработка стратегии связана с формированием и развитием человеческих ресурсов организаций и предприятий, которые стремятся занять позиции глобальных лидеров в разных отраслях [4]. Таким образом, интегрированная задача подразделения дополнительного образования конкурентоспособного университета – формирование и развитие человеческого ресурса

(для организации, региона, страны). Первоочередной задачей или необходимой базой для этого является развитие человеческого ресурса (главным образом – научно-педагогических работников (НПР)) университета. Качество человеческого ресурса университета – основа качества образовательного процесса на всех уровнях основного и дополнительного непрерывного образования. Таким образом, задачи подразделений не сводятся лишь к развитию ресурса НПР университета. Его развитие и повышение способности к самореализации, с одной стороны, является самостоятельной задачей, с другой же стороны, это основа и средство качественного формирования и развития человеческого ресурса других предприятий и организаций.

Вообще говоря, подразделение ДПО участвует в формировании и развитии человеческого ресурса не только своего города, региона, но и человеческого ресурса экономики, науки, искусства на уровне нашей страны и всего мира. Доля задач по развитию человеческих ресурсов организаций на разном уровне зависит от направленности, масштабности деятельности университета и подразделения, от его места на рынке.

Таким образом, первое и, возможно, глобальное стратегическое направление развития подразделения ДПО конкурентоспособного университета состоит в развитии человеческого ресурса общества. Для этого реализуются программы дополнительного профессионального образования: переподготовки и повышения квалификации. В табл. 1, на примере ЮУрГУ (НИУ) предлагаются достигнутые и прогнозируемые цифры обучения специалистов как сторонних организаций, так и ЮУрГУ по программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации. Была проведена коррекция данных в связи с реструктуризацией университета, Института дополнительного образования (ИДО) и возникновением в университете дополнительных подразделений ДПО при каждом институте.

Прогноз опирается на все виды стратегического развития: расширения присутствия в образовательном пространстве (региона, страны, мира); развития образовательных программ высокого уровня качества; поиска новых потребителей; диверсификации. Разрабатываемые и реализуемые программы разбиты на группы по основаниям: «Приоритетные направления и перспективы научно-техно-

логического развития Российской Федерации», «Инновационные программы по тематике Проекта 5-100», «Совместные программы или программы для иностранных партнеров».

Таблица 1
Прогноз обучения специалистов сторонних организаций и ЮУрГУ по дополнительным профессиональным программам

Годы	Количество специалистов	
	сторонних организаций	ЮУрГУ
2016–2017	1420	2180
2017–2018	1500	2200
2018–2019	1700	2250
2019–2020	2000	2300

По приоритетным направлениям и перспективам научно-технологического развития Российской Федерации разработаны и реализуются 95 программ. Ведутся более 150 инновационных программ по тематике Проекта 5-100, 3 совместные программы или программы для иностранных партнеров. Точное количество программ все время корректируется, поскольку программы ДПО создаются и реализуются гораздо более мобильно, нежели программы основного образования, в том числе по заказу работодателей, организаций, предприятий, Министерств. Тем не менее ежегодное приращение количества актуальных и верифицированных программ довольно стабильно, что позволяет сформулировать следующий прогноз роста их числа (табл. 2).

Таблица 2
Прогноз разработки новых программ дополнительного образования

Годы	Новые программы	(Будет) проведено всего
2016–2017	104	157
2017–2018	120	170
2018–2019	140	200

Очевидно, что конкурентоспособный университет представляет собой открытую систему, взаимодействующую с другими организациями и имеющую функции, направленные на воздействие на другие социально-экономические системы и их составляющие. Так, ИДО ЮУрГУ (НИУ) взаимодействует с крупными российскими и международными организациями и холдингами «Emerson» (Process Management), ОАО «Российские железные дороги», ОАО «Концерн ПВО «Алмаз–Антей»,

Теория и практика управления образованием

ОАО «Холдинг МРСК», ОАО «Концерн радиостроения «Вега», ФГУП «Почта России», ГК «Росатом», ОАО «Нефтяная компания «Роснефть» в направлении организации и развития их человеческих ресурсов. Также синергетический эффект достигается за счет взаимодействия с региональными организациями, ответственными за повышение квалификации кадров: территориальным объединением работодателей г. Челябинска «ЧЕЛПРОМ», Региональным центром субконтракции (промышленной кооперации) Челябинской области по вопросу повышения квалификации специалистов промышленных предприятий. Такого рода партнерское взаимодействие позволяет уточнить спрос и предложение на предоставление соответствующих услуг.

Одновременно и во взаимодействии с этими организациями целесообразно проведение маркетинговых исследований подразделением ДПО. Так задается порядок реали-

зации стратегии, который представляет собой тактику достижения стратегической цели. Таким образом, стратегия развития человеческого ресурса общества подкрепляется тактическими действиями по организации социального научно-образовательно-производственного партнерства [1, 3] и проведению маркетинговых исследований для выстраивания необходимых прогнозов [5].

Нужны также специфические материальные и нематериальные ресурсы для разработки и реализации образовательных программ, направленных на развитие человеческих ресурсов организаций и предприятий. К ресурсам относятся: материально-техническая база реализации образовательного процесса, дополнительные профессиональные образовательные программы, их методическое и дидактическое обеспечение, информационный ресурс, человеческий ресурс, методы, средства, методики их реализации в подразделении ДПО.



Рис. 1. Стратегия и тактика развития подразделения дополнительного образования конкурентоспособного университета

С1 Развитие человеческого ресурса общества					
Выбор методологических оснований деятельности и научных исследований	С5 Проведение маркетинговых исследований	Разработка и проведение программ ДПО для НПП, в том числе опережающих, повышение их качества	С4	Партнерское взаимодействие с предприятиями, бизнес-центрами и кадровыми центрами	С3

Рис. 2. Взаимосвязь стратегий и тактических задач при реализации стратегии «Развитие человеческого ресурса общества»

С2 Развитие и повышение конкурентоспособности ЦДО				
Выбор методологических оснований деятельности и научных исследований	С5 Проведение маркетинговых исследований	С3 Разработка и проведение программ ДПО для сотрудников ЦДО, повышение их качества	Партнерское взаимодействие с предприятиями, бизнес-центрами и кадровыми центрами, в том числе ЮУрГУ	Контроль соответствия учебно-методических комплексов программ регламентирующей документации
Консультирование руководителей, менеджеров и методистов ЦДО по разработке и реализации программ		Формирование заданных программ и документов		

Рис. 3. Взаимосвязь стратегий и тактических задач при реализации стратегии «Развитие и повышение конкурентоспособности ЦДО»

Соответственно, этим обуславливаются стратегические направления: развитие центров дополнительного образования (ЦДО) как центров инноваций, повышение их конкурентоспособности на федеральном, региональном и мировом уровнях; разработка и проведение программ дополнительного образования, в том числе опережающих; развитие человеческого ресурса университета; повышение качества разработки и реализации программ ДПО.

Возникает и ряд тактических задач, решение которых способствует реализации стратегии: участие в разработке профессиональных стандартов, повышение престижа научно-педагогической и научно-инженерной деятельности. Большая роль принадлежит методическому обеспечению реализации программ, с учетом как современных требований к формам, методам и средствам обучения, так и принципов образования взрослых.

Подробнее стратегические направления (С1, С2, С3, С4, С5) и тактические задачи подразделения ДПО конкурентоспособного университета представлены на рис. 1.

Стратегические цели и направления и тактические задачи находятся в сложных взаимосвязях. Так, С2 и С4 могут составлять как отдельные стратегические направления,

в силу их значимости как результатов функционирования конкурентоспособного университета, так и тактические задачи по реализации более глобальной стратегии С1. Однозначная структура взаимоотношений между стратегическими направлениями и тактическими задачами не может быть установлена, в силу ее изменчивости, обусловленной требованиями и особенностями как внутренней, так и внешней среды организации. Возможные и достаточно стабильные способы связей стратегий и тактических задач по их реализации проиллюстрированы на рис. 2, 3, на которых С2 последовательно в разных контекстах предстает сначала как тактическая задача, а затем – как стратегическая цель развития подразделения дополнительного образования конкурентоспособного университета.

Таким образом, обобщая, можно выделить следующие актуальные стратегические направления развития подразделения ДПО в конкурентоспособном университете: развитие человеческого ресурса общества; развитие центров дополнительного образования (ЦДО) как центров инноваций; повышение их конкурентоспособности на федеральном, региональном и мировом уровнях; разработка и проведение программ дополнительного обра-

зования, в том числе опережающих; развитие человеческого ресурса университета; повышение качества разработки и реализации программ ДПО.

Литература

1. Ваулин, С.Д. Компетенции управленческих и технических кадров в сфере энергосбережения как основание проектирования программ переподготовки / С.Д. Ваулин, И.А. Волошина, И.О. Котлярова // *Инженерное образование*. – 2014. – № 16. – С. 98–102.

2. Ведущие университеты: стратегии развития. – М.: Университет. кн. – 2016. – № 1. – С. 52–56.

3. Волошина, И.А. Интеграция образования, науки и предпринимательства в повышении квалификации сотрудников предприятий / И.А. Волошина // *Университет XXI века в системе непрерывного образования: материалы III Международной научно-практической конференции*, 2017. – С. 59–66.

4. Волошина, И.А. Повышение конкурентоспособности университета средствами дополнительного образования / И.А. Волошина // *Университет XXI века в системе непрерывного образования: материалы III Международной научно-практической конференции*, 2016. – С. 74–80.

5. Волошина, И.А. Маркетинг в дополнительном образовании / И.А. Волошина,

И.О. Котлярова, Ю.В. Тягунова // *Высшее образование в России*. – 2010. – № 12/10. – С. 48–53.

6. Захарченко, В.В. Ресурсный потенциал и эффективность корпоративного управления / В.В. Захарченко, Л.И. Кошкин, М.М. Соловьев // *Менеджмент в России и за рубежом*. – 2004. – № 4. – С. 9–15.

7. Итоги реализации программы конкурентоспособности университета (Проект 5-100). – https://www.susu.ru/sites/default/files/book/itogi_ppk_uch_sovet_30_12_1.pdf.

8. Макарова, И.К. Управление человеческими ресурсами / И.К. Макарова. – М.: Дело, 2007. – 232 с.

9. Сериков, Г.Н. Об особенностях управления человеческими ресурсами / Г.Н. Сериков // *Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки»*. – № 3 (220), Вып. 11. – 2011. – С. 18–25.

10. Шестаков, А.Л. Университет как самообразующаяся организация / А.Л. Шестаков, С.Д. Ваулин, И.А. Волошина, И.О. Котлярова // *Высокие интеллектуальные технологии и инновации в образовании и науке: материалы XVII Международной научно-методической конференции*. – 2010. – С. 79–86.

11. Voloshina, I. Lifelong learning for university human resource development / I. Voloshina, I. Kotlyarova // *INTED2017 Proceedings*, 2017. – P. 2669–2673.

Котлярова Ирина Олеговна, доктор педагогических наук, профессор, профессор кафедры безопасности жизнедеятельности, Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск, kotliarovaio@susu.ru.

Волошина Ирина Анатольевна, кандидат технических наук, доцент, директор Института дополнительного образования, Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск, via@susu.ac.ru.

Поступила в редакцию 15 января 2018 г.

STRATEGY AND TACTICS OF THE CONTINUING EDUCATION DEPARTMENT'S DEVELOPMENT IN A COMPETITIVE UNIVERSITY

I.O. Kotlyarova, kotliarovaio@susu.ru,

I.A. Voloshina, via@susu.ac.ru

South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation

The proportion of the additional education grows in the system of continuing education. It becomes more diverse and contributes greatly to the increase of the university competitiveness implementing accessible high quality programs, using modern methods and forms on topical issues. The departments of the continuing education aim to increase the competitiveness of the university if they follow the strategy that combines the signs of different strategy types: expansion of the presence in the educational market share (region, country, world); development of high quality educational programs; search for new customers; diversification. In accordance with these requirements, the following strategic directions for the continuing education department's development in a competitive university were determined: the development of the human resources of the society; the development of additional education centers as centers of innovation, increasing their competitiveness at the federal, regional and world levels; the development and implementation of supplementary education programs, including advanced ones; the development of the human resources of the university; improving the quality of the development and implementation of CPD programs. The tactical tasks of realizing the actual strategies were formulated.

Keywords: strategy, tactics, additional vocational education, university, department.

References

1. Vaulin S.D., Voloshina I.A., Kotlyarova I.O. [Competences of Management and Engineering Staff in the Sphere of Energy Conservation as a Base for Retraining Program Design]. *Engineering Education*, 2014, no. 16, pp. 98–102. (in Russ.)
2. *Vedushchie universitety: strategii razvitiya* [Leading Universities: Development Strategies]. Moscow, Universitetskaya Kniga Publ., 2016, no. 1, pp. 52–56. (in Russ.)
3. Voloshina I.A. [Integration of Education, Science and Entrepreneurship in the Improvement of the Skills of Employees of Enterprises]. *Universitet XXI veka v sisteme nepreryvnogo obrazovaniya: materialy III Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii* [University of the XXI Century in the System of Continuous Education: Materials of the III International Scientific and Practical Conference]. 2017, pp. 59–66. (in Russ.)
4. Voloshina I.A. [Increase of Competitiveness of University by Means of Additional Education]. *Universitet XXI veka v sisteme nepreryvnogo obrazovaniya: materialy III Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii* [University of the XXI Century in the System of Continuous Education: Materials of the III International Scientific and Practical Conference]. 2016, pp. 74–80. (in Russ.)
5. Voloshina I.A., Kotlyarova I.O., Tyagunova Yu.V. [Marketing in Additional Education]. *Higher Education in Russia*, 2010, no. 12/10, pp. 48–53. (in Russ.)
6. Zakharchenko V.V., Koshkin L.I., Solov'ev M.M. [Resource Potential and Efficiency of Corporate Governance]. *Management in Russia and Abroad*, 2004, no. 4, pp. 9–15. (in Russ.)
7. *Itogi realizatsii programmy konkurentosposobnosti universiteta (Proekt 5-100)* [Results of the university's competitiveness program (Project 5-100)]. Available at: https://www.susu.ru/sites/default/files/book/itogi_ppk_uch_sovet_30_12_1.pdf (accessed 30.12.2017).
8. Makarova I.K. *Upravlenie chelovecheskimi resursami* [Human Resource Management]. Moscow, Delo Publ., 2007. 232 p.
9. Serikov G.N. [Peculiarities of Human Resources Management]. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Education. Educational Sciences*, 2011, iss. 11, no. 3 (220), pp. 18–25. (in Russ.)
10. Shestakov A.L., Vaulin S.D., Voloshina I.A., Kotlyarova I.O. [University as a Self-Organizing Organization]. *Vysokie intellektual'nye tekhnologii i innovatsii v obrazovanii i nauke: materialy*

XVII Mezhdunarodnoy nauchno-metodicheskoy konferentsii [High Intellectual Technologies and Innovations in Education and Science: Materials of the XVII International Scientific and Methodical Conference]. 2010, pp. 79–86. (in Russ.)

11. Voloshina I., Kotlyarova I. Lifelong Learning for University Human Resource Development. *INTED2017 Proceedings*, 2017, pp. 2669–2673. DOI: 10.21125/inted.2017.0734

Received 15 January 2018

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Котлярова, И.О. Стратегия и тактика развития подразделения дополнительного профессионального образования в конкурентоспособном университете / И.О. Котлярова, И.А. Волошина // Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки». – 2018. – Т. 10, № 1. – С. 20–26. DOI: 10.14529/ped180103

FOR CITATION

Kotlyarova I.O., Voloshina I.A. Strategy and Tactics of the Continuing Education Department' Development in a Competitive University. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Education. Educational Sciences*. 2018, vol. 10, no. 1, pp. 20–26. (in Russ.) DOI: 10.14529/ped180103