

Prikaspiyskiy zhurnal: upravlenie i vysokie tekhnologii [Caspian Journal: Management and High Technologies], 2010, no. 1 (9), pp. 95–100.

2. Brumshteyn Yu. M., Guskova N. I., Generalova Ye. A. Analiz napravleniy i metodov informatsionno-kommunikatsionnoy podderzhki protsessov nadomnogo meditsinskogo obsluzhivaniya [Analysis of directions and methods of the information and communication support of home-based medical care]. *Prikaspiyskiy zhurnal: upravlenie i vysokie tekhnologii* [Caspian Journal: Management and High Technologies], 2010, no. 4 (12), pp. 72–78.

3. Budylskiy A. V., Kvyatkovskaya I. Yu. Upravlenie proektami razrabotki programmnogo obespecheniya s ispolzovaniem agentnykh tekhnologiy [Project management of software development using agent technologies]. *Prikaspiyskiy zhurnal: upravlenie i vysokie tekhnologii* [Caspian Journal: Management and High Technologies], 2013, no. 3 (23), pp. 119–128.

4. Irinarkhov M. G., Kvyatkovskiy K. I. Ustranenie neopredelennosti v protsessakh integratsii neodnorodnykh informatsionnykh sistem [Elimination of uncertainty in integration processes of heterogeneous information systems]. *Vestnik Astrakhanskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. Seriya: Upravlenie, vychislitel'naya tekhnika i informatika* [Bulletin of Astrakhan State Technical University. Series: Management, Computer Science and Informatics], 2012, no. 1, pp. 118–123.

5. Kvyatkovskaya I. Yu. Razrabotka metodov obespecheniya sovmestimosti i integratsii elementov transportno-logisticheskikh sistem v zone tekhnologicheskogo protsessa gruzoperevalki [Working out the methods of ensuring compatibility and integration of elements of transport-logistical systems in the zone of technological process of cargo transportation]. *Vestnik Astrakhanskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. Seriya: Upravlenie, vychislitel'naya tekhnika i informatika* [Bulletin of Astrakhan State Technical University. Series: Management, Computer Science and Informatics], 2009, no. 2, pp. 68–75.

6. Kvyatkovskaya I. Yu. Sistema upravleniya regionalnym transportnym klasterom [System of regional transport cluster control]. *Datchiki i sistemy* [Sensors and systems], 2009, no. 5, pp. 7–11.

7. Kvyatkovskiy K. I., Shurshev V. F. Proektirovanie informatsionnykh sistem dlya organov gosudarstvennoy vlasti [Designing of information systems for public authorities]. *Vestnik Astrakhanskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. Seriya: Upravlenie, vychislitel'naya tekhnika i informatika* [Bulletin of Astrakhan State Technical University. Series: Management, Computer Science and Informatics], 2011, no. 1, pp. 172–176.

8. Kuzmina A. B., Kuzmina A. B., Brumshteyn Yu. M., Solopov V. Yu. IT-kompetentnost naseleniya kak faktor sotsialno-ekonomicheskogo razvitiya regiona [ICT-competence of population and organizations as a factor of regional social and economic development]. *Prikaspiyskiy zhurnal: upravlenie i vysokie tekhnologii* [Caspian Journal: Management and High Technologies], 2012, no. 2 (18), pp. 43–52.

9. Available at: <http://www.aksimed.ru> (accessed 10 October 2013).

10. Kvyatkovskaya, I.Y., Sibikina, I.V. & Berezhnov G.V. Procedure of the System Characteristics Competence Graph Model Calculation. *World Appl. Sci. J.*, 2013, no. 24, pp. 111–116.

11. Hohpe G., Woolf B. *Enterprise Integration Patterns: Designing, Building, and Deploying Messaging Solutions*. Addison-Wesley, 2004.

УДК 378: 005.42

АНАЛИЗ ФАКТОРОВ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ, ПРЕДПРИЯТИЙ, ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ¹

Статья поступила в редакцию 24.09.2013, в окончательном варианте 21.10.2013.

Мырзова Ксения Алексеевна, старший преподаватель, Ульяновский государственный университет, 432017, Российская Федерация, г. Ульяновск, ул. Льва Толстого, 42, e-mail: kamyzr@mail.ru

Хаймурзина Наталья Зямиловна, кандидат экономических наук, доцент, Ульяновский государственный университет, 432017, Российская Федерация, г. Ульяновск, ул. Льва Толстого, 42, e-mail: haitash@mail.ru

¹ Работа выполнена при поддержке ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2012 годы. Тема: «Квазиинтеграционная форма взаимодействия организаций как основа устойчивого развития сферы высшего профессионального образования региона на примере Ульяновской области». Соглашение № 14.132.21.1036.

В статье проанализирована совокупность факторов, обеспечивающих устойчивое развитие в рамках сетевого взаимодействия учреждений высшего профессионального образования друг с другом и другими субъектами экономической деятельности. Показано, что образовательная сеть как часть социально-экономической системы должна обладать способностью преодолевать возникающие препятствия, адаптироваться к изменениям во внешней среде за счет развития. Образовательные сети формируются с целью улучшения конкурентоспособности и адаптационных возможностей отдельных образовательных учреждений к потребностям рынка труда; более полному использованию материального, трудового, учебно-методического и интеллектуального потенциала этих организаций; улучшения профильного трудоустройства выпускников. Авторы статьи обосновывают тезис, что усложнение среды деятельности организаций приводит к необходимости более полно классифицировать факторы этой среды для оптимизации решений. Предложена двухуровневая система показателей для такой классификации.

Ключевые слова: устойчивое развитие, сетевое взаимодействие, квазиинтеграция, образовательная сеть, факторы устойчивого развития, организационная культура, социальная ответственность

FACTORS FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT NETWORKING ORGANIZATIONS, ENTERPRISES, INSTITUTIONS OF HIGHER EDUCATION

Myzrova Ksenia A., Senior Lecturer, Ulyanovsk State University, 42 Lev Tolstoy St., Ulyanovsk, 432017, Russian Federation, e-mail: kamyzr@mail.ru

Haymurzina Natalya Z., Ph.D. (Economics), Assistant Professor, Ulyanovsk State University, 42 Lev Tolstoy St., Ulyanovsk, 432017, Russian Federation, e-mail: haitash@mail.ru

The authors analyze the totality of the factors for the sustainable development of networking organizations, enterprises, institution of higher education. Education Network as part of the socio-economic system must be able to overcome obstacles, adapt to changes in the environment due to its development. Educational networks are created to improve the adaptive capacity of sets of educational institutions to the needs of the labor market more efficient use of the capacity of these organizations promote the profile of graduate employment. The work of in institutions of higher education the network contributes to their development in the long term, improve competitiveness and economic stability in the conditions of information economy, makes better use of intellectual capacity, material and labor organizations. The authors substantiate that the complexity of the environment of organizations leads to the need to more fully classify the factors that environment. Analyze the composition of these factors and their features are necessary to evaluate its effectiveness, the networking of organization, enterprises, institutions of higher education.

Keywords: sustainable development, networking, kvaziintegratsiya, educational network, the factors of sustainable development, organizational culture, social responsibility

Концепция перехода РФ к устойчивому развитию (УР), утвержденная Указом Президента РФ от 01.04.1996 г. № 440, предполагает высокую эффективность экономики, использование минимума ресурсов для получения единицы результата. Это должно обеспечиваться не только влиянием рыночных структур, но и гибкой системой государственного управления. Важнейшую роль в формировании такой экономики должны играть учреждения высшего профессионального образования (УВПО), деятельность которых обеспечивает формирование интеллектуального потенциала страны, регионов, организаций. В настоящей статье ставилась цель проанализировать малоисследованные вопросы факторов обеспечения УР в отношении сетевого взаимодействия УВПО друг с другом, а также теми организациями, для которых они осуществляют подготовку кадров.

Результаты исследования категории «устойчивое развитие» на макроуровне отражены в публикациях Р. Дорфмана [23], М. Портера [16], П. Самуэльсона [17] и др., связывающих его с непрерывным процессом управления объемами производства, сбыта продукции, с

обеспечением полной занятости работоспособного населения, техническим прогрессом, созданием новых сфер развития бизнеса. На микроуровне проблемам анализа УР как комплексного понятия посвящены работы В.М. Баутина [1], Т.Ю. Ивановой [8], Е.В. Корчагиной [11], Е.В. Щербенко [22] – они исследовали УР как движение по заданной траектории с отсутствием неустойчивости. Такая траектория может рассматриваться как линия в многомерном пространстве параметров (МПП) с ортогональными осями, причем каждый из параметров может быть измерен (оценен) количественно. В этом случае могут быть применены специальные методы оценки характеристик таких траекторий на основе данных, представленных в виде многомерных временных рядов [3].

Анализ существующих публикаций в отношении экономических, статистических, социальных, экологических аспектов обеспечения УР показывает, что есть ряд вопросов, не решенных в полном объеме до сих пор. В частности, не выявлены факторы обеспечения УР для сетевого взаимодействия организаций, предприятий, УВПО. С учетом усиления интеграции России в мировое экономическое пространство проблема УР для страны, регионов, отдельных организаций приобретает первостепенное значение, становится важнейшей функцией управления.

Устойчивость – это способность системы функционировать в состояниях близких к равновесию при наличии внешних и внутренних возмущающих воздействий. Экономическая устойчивость представляет собой проявление «гомеостазиса», т.е. способности системы возвращаться в то состояние, из которого она выведена возмущающими воздействиями. Устойчивость системы определяется множеством параметров, причем использование управляющих воздействий для них возможно в различной степени. Термин «запас устойчивости» обычно понимается как максимально допустимое отклонение системы от исходного состояния (ИС) в результате внешних воздействий, после которого система сможет вернуться в ИС. При этом, в силу «взаимодействия» различных факторов, «зона» устойчивости обычно не параллелепипед в МПП, а «односвязная» область сложной формы со значительно меньшим «многомерным объемом». На практике системы могут находиться в «квазиустойчивом состоянии», совершая колебания вокруг «положения равновесия» – это соответствует «квазизамкнутым» траекториям в МПП. Обычно более крупные организации (системы) за счет больших ресурсов имеют большие запасы устойчивости в отношении неблагоприятных воздействий.

Адаптация систем к изменениям во внешней среде (ВС) возможна через прогрессивное развитие, сопровождающееся повышением уровня организации системы и её усложнением. При этом главное – «возникновение новых возможностей в реализации основных целей системы» [8, с. 75].

Таким образом, развитие тесно связано с необратимыми, качественными, структурными и направленными изменениями организаций. Свойство необратимости накладывает определенные требования и на свойство устойчивости систем. Гиперустойчивая система к развитию не способна, так как она подавляет (за счет механизма саморегуляции) любые отклонения от устойчивого положения. Например, для того чтобы перейти в новое качественное состояние, системе высшего образования России необходимо эволюционировать – с учетом изменения выпусков из средних школ, потребностей рынка труда, экономических реалий рыночной экономики и пр.

Только крупные интегрированные структуры позволяют обеспечить необходимый уровень эффективности управления системами и ресурсами (производственными, финансовыми, трудовыми), контроль за использованием этих ресурсов. В теории менеджмента термин «интеграция» означает углубление сотрудничества субъектов управления, их объединение, углубление взаимодействия и взаимосвязей между компонентами системы управления.

Интеграция в широком смысле – соединение двух и более объектов для улучшения качественных и количественных показателей деятельности систем; в узком смысле интеграционный процесс это «объединение или слияние для создания целостных структур, а не

конгломератов» [19, с. 178]. Аналогично мы полагаем, что интеграция – это процесс интенсификации сотрудничества экономических субъектов при сохранении либо потере прав юридического лица только на взаимной (добровольной) основе – для формирования устойчивых взаимосвязей и использования ресурсов каждым из субъектов в целях получения синергетических эффектов.

Анализ научных публикаций и образовательной практики показывает, что самым перспективным направлением развития российского образования и мировой тенденцией в XXI в. является переход к квазиинтеграционным формам взаимодействия УВПО. «Квазиинтегрированная» или «гибридная форма» объединения – специализированный механизм управления деятельностью, предполагающий двухстороннюю зависимость, в том числе экономическую, между объектами управления без их полной интеграции. Среди гибридных форм важное место сейчас заняли сетевые структуры [15].

В информационной (сетевой) экономике возрастает количество интегрированных организаций, деятельность которых основывается на взаимном согласовании интересов, прежде всего экономических. Сетевое взаимодействие имело место уже на ранних этапах развития человеческого сообщества. Однако лишь развитие информационно-коммуникационных технологий объективно создало благоприятные условия для использования потенциала, заложенного в сетевом принципе взаимодействия. М. Кастельс [9, с. 494] полагает, что «...сегодня именно сети составляют новую социальную морфологию наших обществ, а распространение «сетевой» логики в значительной мере сказывается на ходе и результате процессов, связанных с производством, повседневной жизнью, культурой и властью». Квинтэссенцией понятия «сеть» выступают такие качественные характеристики, как совокупность разнообразных линий, отношений, взаимосвязей на однородных взаимосвязанных уровнях. Важно подчеркнуть, что для сети всегда характерна четко очерченная плоскость, поле или пространство. В сфере экономики исследователи [8, 10, 20, 25] определяют понятие «сеть» как отношения, складывающиеся между участниками, агентами, отделами или подразделениями компаний.

Таким образом, сеть представляет собой устойчивую и структурированную совокупность полунезависимых фирм (и/или некоммерческих организаций), вовлечённых во взаимные отношения и объединённых общей целью [24]. Иными словами, сеть – набор субъектов, не зависящих институционально друг от друга, но осуществляющих действия и/или контролирующих ресурсы, которые взаимозависимы в некотором смысле [25]. Сеть может быть представлена как «граф», причем связи между объектами могут быть: односторонними или двухсторонними; без запаздывания или с запаздыванием; детерминированными или стохастическими и т.д. Для сетей на графах традиционно рассматриваются задачи распределения потоков – в том числе вещества, энергии, информации, финансовых ресурсов. Особенность «экономических сетей» состоит в том, что «узлы графа» могут поглощать потоки; накапливать ресурсы; генерировать (создавать) потоки. Такие постановки задач обычно сложнее, чем традиционно используемые в теории графов.

В сфере экономики значительный вклад в формирование концепции сетевых бизнес-структур внесли представители различных теорий фирмы: теории транзакционных издержек, теории агентских отношений, эволюционной теории экономических изменений, ресурсной теории фирмы.

Организации с большей вероятностью поддерживают сетевые взаимоотношения с теми контрагентами, с которыми они имеют опыт взаимодействия, убедились в их надёжности. С позиций риск-менеджмента это позволяет снизить величины рисков деятельности. Особенность России в том, что многие взаимодействия основываются на личном доверии – поэтому процент непредсказуемых результатов взаимодействий отличается в большую сторону по сравнению со странами с развитой рыночной экономикой.

Механизм формирования образовательных сетей (ОС) должен устанавливать взаимодействия на основе выбора субъектного состава при формировании сети из: УВПО; УВПО и организаций-работодателей; УВПО, организаций-работодателей, органов местной и федеральной власти.

Для отдельных вузов сети включают в себя головные организации и их филиалы. Фактор, препятствующий объединению УВПО в интегрированные структуры, – межвузовская конкуренция за клиентскую базу обучения – особенно на внутрорегиональном уровне при наличии аналогичных специальностей [4]. Некоторые практические варианты шагов в направлении «межвузовской» интеграции для УВПО России: академические обмены студентами, аспирантами, преподавателями; обмен практическим опытом менеджмента образовательного процесса и научной деятельности; систематический обмен учебно-методическими и тестовыми материалами – в т.ч. в электронной форме; совместная работа сотрудников вузов над научными и инновационными проектами, грантами – в т.ч. в дистанционной форме на основе применения информационно-коммуникационных технологий; совместные публикации по результатам таких работ, получение патентов; участие ведущих сотрудников вузов в редакционных советах научных журналов, издаваемых в других УВПО; деятельность региональных советов ректоров вузов и пр. Отметим также соглашения российских вузов с зарубежными, в т.ч. такие, которые позволяют выдавать по результатам обучения дипломы сразу двух вузов.

Направления интеграции вузов с другими ОО: договора вузов с ссузами о координации направлений подготовки с целью поддержки возможностей для их выпускников продолжения образования в вузах по очной или заочной формам обучения; создание «базовых школ» при вузах, ориентированных на обеспечение набора абитуриентов в УВПО по определенным специальностям – в т.ч. с работой в таких школах преподавателей вузов; поддержка вузами процессов повышения квалификации школьных преподавателей; дистанционная поддержка вузами программ «углубленного обучения» школьников; организация вузами олимпиад для школьников, в т.ч. выпускников.

Варианты «квазиинтеграции» вузов с исследовательскими организациями: стажировки сотрудников вузов; выполнение совместных проектов; создание «базовых кафедр» на площадках НИИ и «совместных лабораторий» на площадках вузов; приглашение ведущих специалистов внешних организаций для работы по совместительству в вузах и пр.

Варианты интеграции УВПО с другими типами организаций: создание «базовых кафедр» на площадках таких организаций; работа вузов по хоздоговорам с внешними организациями; открытие совместных малых наукоемких предприятий при вузах; координация направлений подготовки специалистов в УВПО с потребностями внешних организаций – в т.ч. в форме вхождения представителей таких организаций в попечительские советы вузов; обучение «студентов-целевиков» по договорам с предприятиями/организациями, органами государственного и муниципального управления; прохождение студентами практик во внешних организациях; послевузовское обучение специалистов невузовских организаций, в т.ч. через аспирантуру, докторантуру, а также для получения дополнительных специальностей; участие вузовских специалистов в разработке стратегий развития внешних организаций, аттестациях их специалистов. Специфической формой интеграции можно считать работу по профилю обучения студентов (магистрантов, аспирантов) в период получения вузовского образования во внешних организациях – это характерно, например, для софтверных фирм.

Отметим также формирование территориальных «экономических кластеров», включающих ОО. Важную роль в инициации и поддержке процессов такой интеграции могут играть органы государственного и муниципального управления, банковские структуры и пр.

Нами предложена типология ОС, отраженная в табл. 1.

Таблица 1

Типология ОС на основе классификационных признаков

№ п/п	Классификационный признак	Тип
1	По территории существования сети	Региональный, федеральный, международный
2	По субъектному составу	Между: УВПО; УВПО и предприятиями, организациями; между УВПО предприятиями, организациями, органами власти и управления
3	По сфере действия	Универсальные, специализированные
4	По направленности	Туристские (образовательный туризм), инновационные, научно-инновационные

Обычно ОС формируются с целью улучшения конкурентоспособности и экономической устойчивости образовательных организаций (ОО) в условиях рыночной экономики; более полного использования потенциала ОО, включая интеллектуальные, материальные и трудовые ресурсы; улучшения адаптационных возможностей ОО к изменяющимся потребностям рынка труда; содействия обеспечению профильного трудоустройства выпускников ОО и пр.

Усложнение среды деятельности параллельно с развитием и усложнением производства приводит к необходимости адекватно и полно классифицировать факторы среды для целей управления. Наряду со многими другими учеными Т.А. Полещук, И.С. Астафурова, Т.В. Терентьева, М.Н. Кулакова посвятили свои исследования совокупностям этих факторов и доказали, что анализ факторов служит информационной основой для оценки эффективности любой экономической системы, в том числе и образовательных услуг УВПО в современном обществе [18, с. 111]. Не отрицая вклада целого ряда исследователей ([5, 8] и др.) в анализ параметров организации как открытой системы, мы все же считаем, что наиболее полным с точки зрения систематизации является подход Л.И. Евенко [7]. Структурная основа модели организации как системы представлена им тремя группами переменных: первичные, управления, эффективности [14].

Как правило, выделяют две составляющие ВС – микросреда и макросреда организации. Микросреда – совокупность субъектов, действующих за пределами организации, и выстраивающих с ней определенные взаимоотношения, а макросреда включает силы более широкого социального плана, оказывающие влияние на микросреду организации.

Теория динамических способностей (ДС) согласуется и дополняет общепринятое мнение о том, что в условиях рыночной экономики внешнее окружение фирм является нестабильным и сверхконкурентным. Из существующих определений ДС наиболее полным и точным можно считать формулировку в виде «возможности фирмы к интеграции, созданию и реконфигурации внутренних и внешних компетенций в ответ на быстрые изменения окружающей среды» [6, с. 132]. Факторы ВС чаще всего являются неконтролируемыми со стороны организаций и обуславливают «выживание» только тех из них, которым удалось к ним приспособиться. Внутренние переменные в экономических системах – это в основном результаты управленческих решений. Однако это не означает, что внутренние переменные полностью контролируются руководством организации.

Факторы устойчивого развития ОС можно классифицировать в отношении следующих направлений: (1) *по распространенности* (общие, специфические); (2) *по новизне* (инновационные, традиционные); (3) *по составу* (простые, сложные); (4) *по характеру воздействия*; (4.1) по времени действия (краткосрочные, среднесрочные, долгосрочные); (4.2) по продолжительности (постоянные, переменные); (4.3) по типу воздействия (интенсивные, экстенсивные); (4.4) по степени воздействия (основные, второстепенные); (4.5) по направлению воздействия (редуцирующие, компенсационные, результирующие); (5) *по ви-*

дам устойчивости; (5.1) по уровню управления (стратегические, тактические, оперативные); (5.2) по учету фактора времени (динамические, моментные); (5.3) по содержанию (организационные; экономические; технологические; экологические; институциональные; социальные; финансовые; производственные; природные); (6) **по сфере проявления** – эндогенные (внутренние), экзогенные (внешние). С нашей точки зрения, такая классификация обладает признаками «необходимости и достаточности».

Проблему сложности поиска (отбора) факторов для анализа можно частично решить, используя типовые (шаблонные) наборы факторов, разработанные для конкретного типа социально-экономических объектов. После составления списка факторов следует этап оценки их значимости и ранжирования для выявления наиболее значимых. Для снижения трудоемкости поиска связей между факторами, целесообразно отказаться от простого перебора всех сочетаний в пользу поиска связей между ограниченным набором значимых факторов [13, с. 153]. Исключение из рассмотрения каких-либо факторов или рассмотрение их изолировано друг от друга приводит к неверной оценке будущего состояния среды, и, как следствие, к неверным решениям. Отметим, что подходы на основе «нечетких решений» пока слабо используются в сфере экономики, хотя в технической сфере они уже достаточно популярны.

Если контролируемых показателей много и необходимо отслеживать их взаимосвязи, то, очевидно, нужны специальные модели/методы, позволяющие обобщать информацию при её минимальных потерях. Когда известны количественные значения, то для уменьшения количества показателей, при их значительной корреляции друг с другом, могут быть эффективны методы типа «главных компонент» и «главных факторов», позволяющие перейти от натуральных показателей к меньшему числу некоторых «синтетических».

В условиях нестабильной среды механизм управления ОС обеспечивает ее адаптацию. При этом в силу вероятностного характера реакций объектов управления на управляющие воздействия (УВ) могут быть полезны подходы, относящиеся к «нечеткому управлению», а при неполноте информации об объекте управления – к адаптивному управлению. В последнем случае в процессе управления объектами накапливается информация об их «реакциях» на УВ. Внутренние связи в ОС и ее связи с ВС могут быть известными или неизвестными, контролируемыми или не контролируемыми. В отношении ОС целесообразно различать внешнее и внутреннее управление. Усложнением адаптивного поведения ОС можно считать самоорганизацию – приведение в соответствие множества реализуемых связей и состояний среды путем расширения множества потенциально возможных внутренних связей ОС.

В структуре объектов ВС ОС можно выделить, во-первых, потребителей услуг УВПО, формирующих наиболее точную оценку результатов (продуктивности) их функционирования – в виде характеристик спроса на выпускников. Отметим такие классы потребителей услуг ОС: граждане и организации, приобретающие право на получение услуг УВПО в рамках той или иной образовательной программы; организации-работодатели, принимающие на работу выпускников вузов; потребители результатов научной деятельности УВПО. Во-вторых, государство как элемент ВС для ОС взаимодействует с сетью посредством нормативно-правового регулирования деятельности в рамках актов общего национального законодательства и законодательства субъектов Федерации, ведомственных документов. Субъектами такого взаимодействия являются законодательные органы, обладающие правом издания нормативных актов в форме федеральных законов или законов субъектов Федерации, и исполнительные органы, права которых состоят в издании подзаконных актов. Взаимодействие государства с ОС осуществляется и по административному (выделение бюджетных мест), экономическому (выделение бюджетных финансовых ресурсов) и иным направлениям.

Несмотря на то, что деятельность вузов «унифицируется» существующими нормативными документами, на практике УВПО значительно различаются в отношении организа-

ционной культуры (ОК), иных особенностей деятельности. Считается, что ОК представляет специфическую совокупность норм, ценностей, убеждений, верований, мифов, ритуалов, санкций, ожиданий, привычек, которые предопределяют поведение работников и которые отличают организации друг от друга. Исследовать ОК сложно, но можно. В развитых формах основой ОК становятся традиции и этические кодексы поведения, которые оказываются её своеобразной философией.

Зависимость ОК от организационных моделей управления можно расположить на двух континуумах: «негибкость – гибкость»; «жесткость – мягкость»; «узость – широта». Эти модели имеют специфические социокультурные генотипы [12, с. 461] (см. табл. 2).

Таблица 2

Типология организации управления

негибкость бюрократизм	→	делегирование	→	гибкость автономия
Единоличная власть главы фирмы		Коллегиальная организация власти		Командная организация управления
		Матричная организация управления		Проектно- командная организация управления
		Сетевая организация управления		
Модель 1		Модель 2		Модель 3
		Модель 4		Модель 5
		Модель 6		
жесткость узость	→		→	мягкость широта

В области наших интересов – шестая модель, являющаяся организацией нового типа, которая возникла как реакция на быстро изменяющиеся условия жизнедеятельности фирм. При этом сетевая организация построена на саморегулировании в отношении внутренних и внешних бизнес-процессов.

Сетевой принцип организации управления обладает специфической ОК с такими признаками [12, с. 465]: относительная независимость организации; множественность лидеров сети; изменяющееся во времени лидерство в сети и в фирме – в зависимости от ситуаций; общая цель, объединяющая организации, входящие в сеть; добровольность вхождения организаций в сеть; множественность уровней взаимодействия. Главной идеологемой сетевой ОК является принцип конкурентного сотрудничества, причем адекватную ОК можно считать важнейшим фактором создания конкурентных преимуществ предприятий-участников сетевого взаимодействия.

Т. Питерс и Р. Уотерман, изучив деятельность лучших компаний США и пытаясь понять секрет их успешной работы, пришли к выводу, что истории, мифы, легенды оказываются важными элементами, поскольку передают разделяемые организациями ценности, т.е. её ОК. К. Камерон и Р. Куинн, изучая аспекты ОК, также показали, что главной отличительной особенностью преуспевающих компаний, их самым важным конкурентным преимуществом и наиболее «мощным» фактором, который они выделяют как ключевую составляющую своего успеха, является ОК [2, с. 109]. Общими ценностями ОК, по мнению зарубежных специалистов по менеджменту (П. Друкера, Г. Саймона, М. Лемэтра, Э. Шейна и др.), являются следующие. (1) Необходимость систематического обновления предпринимательских целей организации, связанных с изменением ВС, т.е. источники внутренних целей – это требования ВС. Цели сами по себе представляют важнейшую ценность с позиций ОК. (2) Максимальная экономическая эффективность организации. (3) «Качество» персонала зависит от уровня социальной политики организации, удовлетворения материальных и духовных потребностей работников.

Цель сознательно сформированной ОК – способствовать реализации стратегии ОС посредством создания высокоэффективного мотивационного механизма, обеспечивающего

высокую организационную эффективность и лояльность персонала компании. Э. Шейн [21] считает, что формы ОК отвечают на два основных вызова, с которыми сталкивается организация: агрессивность ВС; внутренняя дезинтеграция. Чтобы ОС функционировала как единое целое, ОК должна поддерживать решение двух принципиально важных задач: адаптации и выживания в конкретной социально-экономической среде (внутренней и внешней); обеспечение внутреннего единства и интеграции, т.е. регулирования решения работниками ежедневных проблем деятельности организации. Между этими задачами нет чёткой границы – успешное решение одной из них создаёт условия для решения другой.

Хотя отношения в ОС добровольные, но в ряде случаев взаимные обязательства организаций-участников сети оформляются в виде юридических договоров, соглашений и пр., в т.ч. предусматривающих функционирование координационного центра (КЦ) ОС, обладающего определенными полномочиями. Практика показывает, что такой центр целесообразен, поскольку взаимодействие организаций-участников ОС по схеме «каждый с каждым» часто малоэффективно. В рамках деятельности КЦ целесообразно максимально широкое использование информационно-коммуникационных технологий для обеспечения взаимосвязей и координации деятельности организаций-участников ОС (включая средства видеоконференцсвязи); информационно-аналитических систем; систем поддержки принятия и контроля реализации решений; экспертных систем и пр.

Основные задачи адаптации ОС приведены в табл. 3.

Таблица 3

Характеристика задач адаптации ОС, решаемых во внешней среде

Элементы организационной культуры	Задачи адаптации, решаемые во ВС
<i>Миссия и стратегия</i>	Определение миссии образовательной сети и её главных задач. Выбор стратегии ОС во исполнение этой миссии
<i>Цели</i>	Установление специфических целей. Достижение согласия по целям, в том числе в форме компромисса
<i>Средства</i>	Способы достижения целей; достижение согласия по используемым методам; разработка адекватной организационной структуры и подчиненности, системы стимулирования
<i>Контроль</i>	Установление критериев оценки результатов, достигнутых индивидом и группами; создание информационной системы
<i>Коррекция</i>	Типы действий, требуемые в отношении индивидов и групп, не выполнивших задания

Адаптация во ВС и «выживание» в ней связаны с поиском и нахождением ОС и УВ-ПО своих «ниш» на рынке образовательных услуг, приспособлением к меняющимся условиям ВС; изменением характера поставленных целей; поиском оптимальных методов их достижения.

Факторы воздействия ВС по их особенностям влияния на организацию можно разделить на две группы: (1) прямого воздействия (поставщики, потребители, конкуренты, общественные организации, защищающие интересы персонала, действующая система законодательства); (2) косвенного воздействия (международная обстановка, состояние экономики страны, её культура, внешняя и внутренняя политика правительства и пр.).

Решение задачи адаптации во ВС обеспечивает важнейшие параметры «выживания» ОС в рыночных условиях: стабильность; устойчивость ОС в изменяющихся условиях; гибкость поведения; способность к быстрому реагированию на изменения. Залог стабильности деятельности организации – чётко отлаженная система внутриорганизационных процессов – в т.ч. информационных и телекоммуникационных.

Внутренняя интеграция ОС включает в себя следующее. (1) создание эффективных деловых взаимоотношений между различными подразделениями организаций, формальными и неформальными группами, отдельными сотрудниками ОС; (2) увеличение уровня участия всех сотрудников ОС в решении общих проблем, поиске эффективных способов работы.

В табл. 4. показаны основные задачи внутренней интеграции.

Таблица 4

Задачи внутренней интеграции, решаемые за счет ОК ОС

Структурные элементы организационной культуры	Задачи внутренней интеграции, решаемые организационной культурой
Элементы корпоративного языка и концептуальные категории	Выбор методов коммуникации. Определение значения используемого языка и концепций
Границы групп, критерии включения в группы и выхода из групп	Установление критериев членства в образовательной сети и её формальных и неформальных группах
Власть и социально-должностной статус	Установление правил по приобретению, поддержанию и потере власти. Определение и распределение статусов в организации
Внутрикорпоративные Отношения	Установление правил об уровне и характере отношений в образовательной сети между представителями разных полов, людьми разных возрастов и возрастными группами и т.п.; определение допустимого уровня открытости на работе
Награждения и наказания	Определение желательного и нежелательного поведения
Идеология и религия	Определение корпоративных особенностей понимания фактов, не поддающихся логическому объяснению и неподвластных контролю; вера как способ снятия стресса

Мотивационными факторами для внутренних интеграционных процессов в организации, входящей в ОС могут, в частности, быть: недовольство руководством, в т.ч. из-за частичной утраты самостоятельности при вхождении в ОС; борьба за сохранение прежних порядков; сопротивление переменам; недовольство заработной платой, условиями труда и т.д. При этом в ряде случаев фактическая направленность действий коллектива и достижение организационных ценностей оказываются несовместимыми.

Итак, **выводы.**

1. На основе анализа толкования в литературе терминов «устойчивость» и УР выбран оптимальный вариант, показана специфика его применения в отношении ОС.

2. Показано, что периодические процессы и направленные изменения ОС целесообразно анализировать с представлением их в виде траекторий в МПП не коррелированных (слабокоррелированных) параметров.

3. Обосновано, что перспективными вариантами для развития ОС в России являются: переход к квазиинтеграционным формам взаимодействия УВПО, в т.ч. с зарубежными образовательными структурами; развитие филиальных сетей УВПО, средств дистанционного обучения; интеграция УВПО и ссузов, с оговорками – УВПО и школ; создание при вузах специализированных подразделений, ориентированных на решение задач повышения квалификации выпускников УВПО, в т.ч. по договорам с заинтересованными организациями.

4. Интеграция образовательных и иных типов организаций в рамках территориальных «экономических кластеров» может носить не только инициативный характер, но и в определенной степени стимулироваться органами государственного и муниципального управления.

5. В статье представлена авторская классификация ОС на основе иерархической двухуровневой системы показателей, которая может быть основой для анализа эффективности ОС, оценки их устойчивости к внешним воздействиям.

6. Проанализированы особенности структуры показателей организационной культуры УВПО в рамках ОС. Сделан вывод, что высокий уровень такой культуры обеспечивает важные конкурентные преимущества участникам сетевого взаимодействия.

Список литературы

1. Баутин В. М. Экономическая устойчивость и доходность промышленных предприятий / В. М. Баутин, А. А. Черникова. – Воронеж : Центрально-Черноземное книжное издательство, 2002. – 202 с.
2. Богатырев М. Организационная культура предприятия / М. Богатырев // Проблемы теории и практики управления. – 2005. – № 1. – С. 104–111.
3. Брумштейн Ю. М. Анализ методов исследования процессов, описываемых взаимосвязанными временными рядами / Ю. М. Брумштейн, М. В. Иванова // Известия Волгоградского государственного технического университета. Серия. Актуальные проблемы управления, вычислительной техники и информатики в технических системах. – 2011. – Вып. 10, № 3 (76). – С. 45–51.
4. Брумштейн Ю. М. Анализ конкурентной среды регионального вуза / Ю. М. Брумштейн, Н. Н. Пугина // Проблемы экономики. – 2006. – № 4. – С. 197–198.
5. Виханский О. С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс : учеб. для вузов / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – Москва : Изд-во МГУ, 1995. – 670 с.
6. Евдокимова С. В. Подходы к проблеме развития динамических способностей организации в сверхконкурентной среде / С. В. Евдокимова // Прикаспийский журнал: управление и высокие технологии. – 2013. – № 2 (22). – С. 131–139.
7. Евенко Л. И. Организационные структуры управления промышленными корпорациями США: теория и практика формирования / Л. И. Евенко. – Москва : Наука, 1983. – 350 с.
8. Иванова Т. Ю. Методология организационных изменений: синергетический подход / Т. Ю. Иванова. – Ульяновск : УлГУ, 2006. – 196 с.
9. Кастельс М. Становление общества сетевых структур / М. Кастельс // Новая постиндустриальная волна на Западе: Антология / под ред. В. Л. Иноземцева. – Москва : Academia, 1999. – С. 494–505.
10. Катькало В. С. Межфирменные сети: проблематика исследований новой организационной стратегии в 80–90-е годы / В. С. Катькало // Вестник СПбГУ. Сер. 5. – 1999. – Т. 2, № 12. – С. 21–38.
11. Корчагина Е. В. Разработка модели анализа устойчивого развития компании / Е. В. Корчагина // Проблемы современной экономики. – 2011. – № 4. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/razrabotka-modeli-analiza-ustoychivogo-razvitiya-kompanii> (дата обращения 12.10.2013), свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус.
12. Красовский Ю. Д. Организационное поведение : учеб. пос. / Ю. Д. Красовский. – 2-е изд. перераб. и доп. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 511 с.
13. Майсак О. С. SWOT-анализ: объект, факторы, стратегии. Проблема поиска связей между факторами / О. С. Майсак // Прикаспийский журнал: управление и высокие технологии. – 2013. – № 1 (21). – С. 151–157.
14. Мызрова К. А. Образовательные сети: методология подхода : моногр. / К. А. Мызрова, А. Н. Иванов, Н. З. Хаймурзина. – Ульяновск : УлГУ, 2013. – 177 с.
15. Мызрова К. А., Хаймурзина Н. З. Квазиинтеграционные формы в сфере высшего образования: содержание и целесообразность использования / К. А. Мызрова, Н. З. Хаймурзина // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 5. – Режим доступа: <http://www.science-education.ru/105-7236> (дата обращения 05.10.2013), свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус.
16. Портер М. Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов : пер. с англ. / М. Портер. – 3-е изд. – Москва : Альпина Бизнес Букс, 2007. – 453 с.
17. Самуэльсон Пол. Economics / Самуэльсон Пол, Вильям Нордхаус. – Москва : Вильямс, 2006. – С. 1360. – ISBN 0-07-287205-5.
18. Сироткин Г. В. Системный анализ факторов качества образования в вузе / Г. В. Сироткин // Прикаспийский журнал: управление и высокие технологии. – 2013. – № 2 (22). – С. 109–118.
19. Соколов Е. А. Проблемы интеграции гуманитарного и естественнонаучного знания в современном образовании / Е. А. Соколов, А. П. Кондратенко, Н. Е. Буланкина. – Москва : Университетская книга, 2008. – 191 с.

20. Третьяк О. А. Сетевые формы межфирменной кооперации: подходы к объяснению феномена / О. А. Третьяк, М. Н. Румянцева // Российский журнал менеджмента. – 2003. – № 2. – С. 25–50. – ISSN 1729-7427.
21. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. – Санкт-Петербург, 2002. – 336 с.
22. Щербенко Е. В. Механизмы устойчивого развития экономики отрасли / Е. В. Щербенко // Проблемы современной экономики. – 2008. – № 3 (27).
23. Dorfman R. Linear Programming and economic analysis / R. Dorfman, Samuelson P. and Solow R. – New York – Toronto – London : McGraw-Hill, 1958. – Vol. 9. – 525 p.
24. Jones C. A General Theory of Network Governance: Exchange Condition and Social Mechanisms / C. Jones, W. Hesterly, S. Borgatti // Academy of Management Review. – 1997. – no. 22 (4).
25. Hakanson H. Evolution Processes in Industrial Networks / H. Hakanson // Industrial Networks. A new View of Reality. – London : Routledge, 1992.

References

1. Bautin V. M., Chernikova A. A. *Ekonomicheskaya ustoychivost i dokhodnost promyshlennykh predpriyatiy* [Economic sustainability and profitability of industrial enterprises]. Voronezh, 2002. 202 p.
2. Bogatyrev M. Organizatsionnaya kultura predpriyatiya [Organizational culture of the enterprise]. *Problemy teorii i praktiki upravleniya* [Problems of the theory and practice of management], 2005, no. 1, pp. 104–111.
3. Brumshteyn Yu. M., Ivanova M. V. Analiz metodov issledovaniya protsessov, opisyvaemykh vzaimosvyazannymi vremennymi ryadami [Analysis of methods of investigation of the processes described by interrelated time series]. *Izvestiya Volgogradskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. Seriya. Aktualnye problemy upravleniya, vychislitelnoy tekhniki i informatiki v tekhnicheskikh sistemakh* [News of Volgograd State Technical University. Series. Actual problems of management, computer science and informatics in technical systems], 2011, issue 10, no. 3 (76), pp. 45–51.
4. Brumshteyn Yu. M., Pugina N. N. Analiz konkurentnoy sredy regionalnogo vuza [The analysis of competitive environment of regional university]. *Problemy ekonomiki* [Problems of Economics], 2006, no. 4, pp. 197–198.
5. Vikhanskiy O. S., Naumov A. I. *Menedzhment: chelovek, strategiya, organizatsiya, protsess* [Management: man, strategy, organization, process]. Moscow, Moscow State University Publ., 1995. 670 p.
6. Yevdokimova S. V. Podkhody k probleme razvitiya dinamicheskikh sposobnostey organizatsii v sverkhkonkurentnoy srede [Approaches to the development of dynamic capabilities in the organization supercompetitive environment]. *Prikspiyskiy zhurnal: upravlenie i vysokie tekhnologii* [Caspian Journal: Management and High Technologies], 2013, no. 2 (22), pp. 131–139.
7. Yevenko L. I. *Organizatsionnye struktury upravleniya promyshlennymi korporatsiyami SShA: teoriya i praktika formirovaniya* [Organizational structures of the U.S. industrial corporation management: theory and practice of formation]. Moscow, Nauka, 1983. 350 p.
8. Ivanova T. Yu. *Metodologiya organizatsionnykh izmeneniy: sinergeticheskiy podkhod* [The methodology of organizational changes: a synergistic approach]. Ulyanovsk, Ulyanovsk State University Publ., 2006.
9. Kastels M. Stanovlenie obshchestva setevykh struktur [The formation of network structures of society]. *Novaya postindustrialnaya volna na Zapade: Antologiya* [A new wave of post-industrial West: An Anthology]. Moscow: Academia, 1999.
10. Katkalo V. S. Mezhhfirmennyye seti: problematika issledovaniy novoy organizatsionnoy strategii v 80–90-e gody [Inter-firm networks: research problems of the new organizational strategy in 80–90-s]. *Vestnik SPbGU. Seriya 5* [Bulletin of St. Petersburg State University. Series 5], 1999, vol. 2, no. 12, pp. 21–38.
11. Korchagina Ye. V. Razrabotka modeli analiza ustoychivogo razvitiya kompanii [Developing a model of sustainable development analysis]. *Problemy sovremennoy ekonomiki* [Problems of Modern Economy], 2011, no. 4. Available at: <http://cyberleninka.ru/article/n/razrabotka-modeli-analiza-ustoychivogo-razvitiya-kompanii> (accessed 12.10.2013).
12. Krasovskiy Yu. D. *Organizatsionnoe povedenie* [Organizational behavior]. 2nd ed., rev. and add. Moscow, YuNITI-DANA, 2003.
13. Maysak O. S. SWOT-analiz: obekt, faktory, strategii. Problema poiska svyazey mezhdu faktorami [SWOT-analysis: the object, the factors that strategy. The problem of finding relationships between

factors]. *Prikaspiyskiy zhurnal: upravlenie i vysokie tekhnologii* [Caspian Journal: Management and High Technologies], 2013, no. 1 (21), pp. 151–157.

14. Myzrova K. A., Ivanov A. N., Khaymurzina N. Z. *Obrazovatelnye seti: metodologiya podkhoda* [Educational networks: methodology approach]. Ulyanovsk, Ulyanovsk State University Publ., 2013. 177 p.

15. Myzrova K. A., Khaymurzina N. Z. Kvaziintegratsionnye formy v sfere vysshego obrazovaniya: soderzhanie i tselesoobraznost ispolzovaniya [Quaziintegrated forms in higher education: the content and usefulness]. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya* [Modern Problems of Science and Education], 2012, no. 5. Available at: <http://www.science-education.ru/105-7236> (accessed 5 October 2013).

16. Porter M. *Konkurentnaya strategiya: Metodika analiza otrasley i konkurentov* [Competitive strategy: technique for analyzing industries and competitors]. 3rd ed. Moskva, Alpina Biznes Buks, 2007. 453 p.

17. Samuelson Pol, Vilyam Nordkhaus. *Economics*. Moscow, Williams, 2006, p. 1360. ISBN 0-07-287205-5.

18. Sirotkin G. V. Sistemnyy analiz faktorov kachestva obrazovaniya v vuze [System analysis of the factors of quality of education in high school]. *Prikaspiyskiy zhurnal: upravlenie i vysokie tekhnologii* [Caspian Journal: Management and High Technologies], 2013, no. 2 (22), pp. 109–118.

19. Sokolov Ye. A., Kondratenko A. P., Bulankina N. Ye. *Problemy integratsii gumanitarnogo i estestvennonauchnogo znaniya v sovremennom obrazovanii* [Problems of integration of human and natural sciences in modern education]. Moscow: University Book Publ., 2008.

20. Tretyak O. A., Rummyantseva M. N. Setevye formy mezhfirmernoy kooperatsii: podkhody k obyasnenu fenomeny [Network forms of inter-firm cooperation: approaches to the explanation of the phenomenon]. *Rossiyskiy zhurnal menedzhmenta* [Russian Management Journal], 2003, no. 2, pp. 25–50. ISSN 1729-7427.

21. Sheyn E. *Organizatsionnaya kultura i liderstvo* [Organizational culture and leadership]. St. Petersburg, 2002. 336 p.

22. Shcherbenko Ye. V. Mekhanizmy ustoychivogo razvitiya ekonomiki otrasli [Mechanisms for sustainable economic development industry]. *Problemy sovremennoy ekonomiki* [Problems of Modern Economy], 2008, no. 3 (27).

23. Dorfman R., Samuelson P. and Solow R. *Linear Programming and economic analysis*. New York, Toronto, London, McGraw-Hill, 1958, vol. 9. 525 p.

24. Jones C., Hesterly W., Borgatti S. A General Theory of Network Governance: Exchange Condition and Social Mechanisms. *Academy of Management Review*, 1997, no. 22 (4).

25. Hakanson H. Evolution Processes in Industrial Networks. *Industrial Networks. A new View of Reality*. London, Routledge, 1992.