



Из первых уст

«Не палки, а бревна»

Исполняющий обязанности ректора Константин Антипов ответил на вопросы «Мира печати» о новой стратегии развития университета

Константин Валерьевич, почему стало необходимо реформировать систему управления университетом?

Меняется время, меняются цели и задачи высшего образования. Это требует новой стратегии развития университета и соответствующего управленческого аппарата. Что же мешает сегодня успешному развитию нашего вуза? Во-первых, отсутствие отлаженного механизма согласования интересов подразделений — кафедр, факультетов, администрации, а часто пересечение и дублирование их функций. Во-вторых, отсутствие в структуре управления функций маркетингового, экономического и кадрового развития. В-третьих, неэффективное использование учебно-лабораторной и производственной баз, аудиторного фонда. В-четвёртых, отсутствие эффективной системы финансового планирования, бюджетирования и управленческого учета; бесконтрольный рост штатного расписания, его отрыв от реализации основной функции и дополнительных функций, приносящих доход. В-пятых, отсутствие функции управления качеством образовательного процесса.

Наверное, это, если можно так выразиться, не просто палки, а брёвна, не дающие крутиться колёсу истории университета.

Действительно, проблем и препятствий на пути развития университета хватает. А каким образом они сказываются на деятельности профессорско-преподавательского состава?

В том-то и дело, что эти недостатки больнее всего бьют именно по преподавателям. Зачастую для решения самого простого вопроса, касающегося учебной, научной или методической работы, приходится обойти до десятка разных кабинетов, так и не добившись желаемого результата. Практически отсутствует возможность дифференцированной оплаты труда преподавателей в зависимости от их трудового вклада или, выражаясь иначе, отсутствует система экономического мотивирования. В конечном счете все это создает серьезную угрозу исчезновения целых научных школ и направлений. А сколько проблем возникает в связи с расписанием занятий, обеспечением техническими средствами обучения и т.д., и т.п. Отдельно следует отметить отсутствие социального



пакета, социальных стимулов и преимуществ. Работать в МГУП пока, к сожалению, не престижно. Я перечислил лишь наиболее заметные проблемы, сказывающиеся на профессорско-преподавательском составе и требующие незамедлительного решения.

Не приведёт ли реформирование университета к серьезным изменениям в штатном расписании, что называется, не в пользу преподавателей и сотрудников?

Ничего подобного! Уникальность нашего университета заключается в том, что за многие десятилетия своего существования в нём выросли настоящие профессионалы, люди, способные своими конкретными действиями и решениями изменить ситуацию к лучшему, отдавшие его процветанию много лет, хорошо известные и преподавательскому и студенческому населению республики МГУП. Реформы, начатые сегодня, ставят своей целью не сокращение штата, не увольнения людей, не боящихся высказывать своё мнение, но создание такого жизнеспособного организма, который даст возможность людям наиболее полно раскрыть свой потенциал и реализовать всё задуманное.

Наконец, новая система управления поможет решать житейские вопросы. Участие в жилищных государственных программах, обеспечение более качественного медобслуживания, возможности для отдыха и, конечно же, увеличение заработной платы и окончательный уход от порочной системы «уравниловки» — это и есть главные цели реформирования в сфере социального развития университета.

Стратегия

По всем направлениям

От контроля к взаимодействию



Татьяна Маркелова, 1-й проректор по учебной работе: «Обеспечить качественный и комфортный учебный процесс»

Сейчас структуры университета зачастую вместо того, чтобы обеспечивать действительно достойные условия труда профессорско-преподавательскому составу, больше занимаются контролем над его деятельностью. Эта ситуация должна измениться. Точно так же пора избавляться от практики, когда пересекаются функции подразделений, которые обеспечивают учебный процесс.

Нашей главной задачей станет налаживание взаимодействия с другими службами, обеспечивающими образовательную деятельность, создание системы менеджмента качества университета на основе новых информационных технологий, а также, что сейчас весьма актуально, подготовку безболезненного перехода к многоуровневому обучению.

Необходимо подчеркнуть, что главной целью реформирования системы управления образовательным процессом является никак не сокращение кадров, а обеспечение качественного и комфортного учебного процесса как для преподавателей, так и для студентов, чтобы каждый имел возможность проявить себя.

В теории и на практике



Юрий Самарин, проректор по методическому и лабораторно-техническому обеспечению образовательного процесса: «Сделать образовательный процесс более насыщенным и продуктивным»

Уже довольно много сказано о недостатках управленческой структуры университета, поэтому хотел бы коротко объяснить, чем будут заниматься новые подразделения вуза по методическому и лабораторно-техническому обеспечению образовательного процесса.

На департамент методического обеспечения будут возложены функции Центра УМО, отдела рецензирования учебных изданий, руководство УМС и УМК по направлениям подготовки, разработка планов выпуска учебно-методической литературы и т.п.

В свою очередь департамент развития лабораторной базы возьмётся за руководство центром лабораторно-практического обучения и курирование кафедральных лабораторий. В его же ведении будет и методическое обеспечение практической подготовки студентов, планирование развития лабораторной базы.

Отдел развития электронных средств обучения займётся разработкой электронных изданий,

Окончание на стр. 2

Мнение эксперта

Борис Кузьмин, президент Межрегиональной ассоциации полиграфистов, профессор: «Кадровый вопрос — один из самых актуальных»

До настоящего времени в учебных заведениях не решены основополагающие вопросы организации учебного процесса: несоответствие их технического оснащения требованиям подготовки современных специалистов, особенно в области цифровых дуплетных и печатных технологий; возможность привлечения высококвалифицированных специалистов отрасли к преподавательской работе; взаимодействие с отраслью по организации и проведению производственных практик.

Решение кадровых вопросов остается сегодня одной из самых актуальных задач в полиграфии.



Реформа управления университетом: мифы и реальность

Актуально

Планируемые, а уж тем более реализуемые, реформы порождают огромное количество мифов. По итогам работы наших корреспондентов «в поле» нам удалось объединить многочисленные «сочинения», циркулирующие в трудовом коллективе университета, в несколько основных групп, снабдив их соответствующими комментариями ректората.

Миф	Реальность
Результатом реформы станет ликвидация университета, а некоторые его факультеты и кафедры будут присоединены к другим, более крупным вузам.	Подобные планы не обсуждались и не рассматривались ни внутри университета, ни его учредителем — Министерством образования и науки РФ. По крайней мере, руководству университета об этом ничего не известно.
Университет утратит свой основной профиль — издательско-полиграфический.	Не утратит. Перед нами стоит задача сохранения и развития университета как уникального учебного заведения, реализующего образовательные программы по всему спектру направлений подготовки и специальностей, связанных с принтмедиаиндустрией.
По университету прокатится волна необдуманных и бессмысленных сокращений.	Сокращения действительно коснутся некоторых неэффективных административно-управленческих подразделений. В целом будет сокращено до 20% штатных единиц за счет оптимизации управленческой структуры.
Может снизиться размер заработной платы.	Заработная плата может только повыситься.

Окончание на стр. 2