

УДК 316.43

DOI: 10.18413/2408-9338-2019-5-4-0-16

Щербина В. В.¹
Попова Е. П.²

**Вуз как специфический тип организации, его функции
и взаимоотношения с внешним окружением**

¹⁾ Центр социологии управления и социальных технологий
Институт социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра
Российской академии наук
ул. Кржижановского, д. 24/35, к. 5, г. Москва, 117218, Россия
sherbina.vyacheslav@mail.ru
ORCID: 0000-0002-4700-6560

²⁾ Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»
ул. Мясницкая, 20, г. Москва, 101000, Россия
eppopova@hse.ru
ORCID: 0000-0002-4648-5213

Аннотация. Актуальность анализируемой проблемы связана с необходимостью определения ориентиров организационного развития вузов. Источником организационного развития выступает динамичная внешняя среда. В статье анализируются проблемы взаимоотношения вузов с внешней средой. Авторы рассматривают различные подходы к трактовке организационной специфики вуза. Воссоздавая организационную специфику, особое внимание уделяется результирующему продукту деятельности вуза. Его определение – наиболее дискуссионный вопрос. Но именно от определения результирующего продукта и его заказчиков зависит выбор оптимальных способов адаптации, а, следовательно, и ориентиров организационного развития. Далее анализируются формы взаимодействия организации с внешней средой. Авторы не ставят под сомнение, что вуз может быть рассмотрен как специфический тип деловой организации. Однако его специфика (деятельности, типа персонала, характеристик внешней среды и др.) не предполагает развития гибких структур. Принимая во внимание задачи вуза – подготовку специалистов и развитие науки, – ставится под сомнение возможность использования форм и методов адаптации, связанных с ориентацией на клиента как главного фактора изменения содержания образовательных программ. Рассматривая заказчиков на результирующий продукт деятельности вуза, авторы считают, что ориентация вуза на производство образовательных услуг и на клиента (потребителя этих услуг) противоречит выполнению важнейших социальных функций вуза – подготовке квалифицированных специалистов и развитию науки.

Ключевые слова: вуз как организация; внешняя среда вуза; результат деятельности вуза.

Информация для цитирования: Атласкиров А. Р. Трансформации в системе ценностных ориентаций молодежи Кабардино-Балкарской Республики // Научный результат. Социология и управление. 2019. Т. 5, N 4. С. 184-199. DOI: 10.18413/2408-9338-2019-5-4-0-16

Vyacheslav V. Shcherbina¹
Elena P. Popova²

University as a specific type of organization, its functions
and relationships with the external environment

¹) Center for Sociology of Management and Social Technologies,
Institute of Sociology, Federal Center for Theoretical and Applied Sociology,
Russian Academy of Sciences
bld. 5, 24/35 Krzhizhanovsky St., Moscow, 117218, Russia
sherbina.vyacheslav@mail.ru
ORCID: 0000-0002-4700-6560

²) National Research University “Higher School of Economics”
20 Myasnitckaya St., Moscow, 101000, Russia
eppopova@hse.ru
ORCID: 0000-0002-4648-5213

Abstract. The relevance of the analyzed problem is associated with the need to determine the guidelines for the organizational development of universities. The source of organizational development is a dynamic external environment. The article analyzes the problems of the relationship of universities with the external environment. The authors consider various approaches to the interpretation of the organizational specifics of the university. Recreating organizational specifics, special attention is paid to the resulting product of the university. It is on the definition of the resulting product and its customers that the choice of optimal adaptation methods and, consequently, the guidelines for organizational development depends. Next, the forms of interaction of the organization with the external environment are analyzed. The authors do not doubt that the university can be considered as a specific type of formal organization. However, its specificity (activities, type of personnel, environmental characteristics, etc.) does not imply the development of flexible structures. Taking into account the tasks of the university – the training of specialists and the development of science – the possibility of using forms and methods of adaptation associated with customer orientation as the main factor in changing the content of educational programs is being questioned. Considering customers on the resultant product of the university’s activities, the authors believe that the university’s orientation toward the production of educational services and the client (consumer of these services) contradicts the fulfillment of the university’s most important social functions – the training of qualified specialists and the development of science.

Keywords: university as an organization; the external environment of the university; the result of the activities of universities.

Information for citation: Shcherbina V. V., Popova E. P. (2019), “University as a specific type of organization, its functions and relationships with the external environment”, *Research Result. Sociology and management*, 5(4), 184-199. DOI: 10.18413/2408-9338-2019-5-4-0-16

Введение (Introduction). Последние десятилетия перед российскими вузами (вуз и университет мы будем рассматривать как синонимы, делая акцент только на

одном отличии университетов – наличии научной деятельности) была поставлена задача повысить качество образовательных услуг и вписаться в требования высоко-

конкурентной среды рынка образовательных услуг.

Университеты (и не только российские) часто трактуются как организации, обладающие специфическими структурными характеристиками, не соответствующими динамичной среде. В этом смысле эталоном развития для вузов предлагается рассматривать бизнес-организации, стремящиеся приспособиться к изменениям динамичной внешней среды. Непосредственным экономическим показателем эффективности бизнес-организации является получение прибыли. Но актуальность проблемы внешней среды демонстрирует тот факт, что для получения прибыли, бизнес-организация должна каким-либо образом отреагировать на запрос клиента.

Мы рассматриваем вузы как деловые организации (используя терминологию А. И. Пригожина), производящие какой-либо результирующий продукт, обладающие формальной структурой и выполняющие определенные социальные функции (Пригожин, 2003). При этом они обладают своей спецификой, но также существуют в условиях динамичной внешней среды. Однако структура внешней среды дифференцирована, и различные ее элементы «предъявляют» разные требования к вузам. А это предполагает разные векторы и критерии их развития. Таким образом, развитие вузов связано, прежде всего, с вопросом, что является его критерием.

Один из распространенных подходов оценки вузов – попадание в рейтинги. Следовательно, можно предположить, что критерии, по которым строятся рейтинги могли бы стать ориентирами развития. Но известно, что рейтинги как показатель степени развития университета (и опосредованно – степени развития национальной системы высшего образования) критикуются как отечественными, так и западными исследователями (Каримова, 2016; Кем, 2016). Не в последнюю очередь критика обусловлена спецификой вуза, связанной с трудностью определения выходного продукта и, соответственно, сложностью его

подсчета. Поэтому попадание в рейтинги, скорее, можно рассматривать как внешний индикатор соответствия вуза институциональным требованиям, не вполне отражающим способности вуза к выживанию и эффективной деятельности в изменяющихся условиях внешней среды (DiMaggio, Powell, 1983).

Вуз, как деловая организация, предполагает деятельность, направленную на какой-либо результат. Определение критерия развития вуза как раз связано с определением результирующего продукта. От определения результирующего продукта зависит, какая группа во внешней среде может выступать главным субъектом оценки деятельности вуза.

Последние годы получила распространение точка зрения, что образовательные организации (вузы, школы) предоставляют образовательные услуги. В этом смысле основные их клиенты – родители и дети. Именно они должны выступать главным фактором изменений в вузах, а их удовлетворенность должна быть главным критерием оценки вуза.

Но, на наш взгляд, такой акцент не позволяет вузам выполнять социальные функции. Очевидные из них: образовательная, социализации, контроля, развития науки. Сегодня называют и другие, показывающие, что принципиально изменился взгляд на клиента вуза (об этом далее).

Мы утверждаем, что студенты и их родители не могут выступать фактором изменения формы и содержания образовательной деятельности вуза (учебных программ). Необходимо учитывать других заказчиков на продукт этой деятельности – государственные и бизнес-структуры, являющиеся потенциальными работодателями.

Рассмотрение в качестве клиентов вуза студентов и их родителей актуализирует и другую проблему – отказ от упорядоченной деятельности и от структур, дающих возможность такую деятельность производить, обоснованный постоянно изменяющимся и дифференцированным спросом.

Речь идет о необходимости сделать бюрократические структуры традиционных университетов более органичными, легко приспосабливающимися к изменениям рынка труда и потребностям междисциплинарных исследовательских программ (Mainardes, Alves, Raposo, 2011: 131-132; Birnbaum, Shuslok Jr., 2001: 59-84). В качестве своего рода стратегического эталона предлагается гибкая организация, которая является максимально приспособленной к предельно неопределенной (т.е. динамичной и сложной) внешней среде. Для университетов гибкая организация предлагается в виде предпринимательского университета (Clark, 1998). В отечественной реальности гибкость обеспечивается постоянным изменением содержания образовательных программ и управлением программами.

На наш взгляд, в таком подходе не учитывается организационная специфика вуза, что приводит к невозможности выполнения их ключевых задач.

Таким образом, задачами данной статьи мы видим следующие:

- показать специфические черты вуза как деловой организации;
- выделить основные подходы к исследованию внешней среды организаций и возможность их использования при выборе способов взаимодействия вузов с внешней средой;
- проанализировать способы адаптации к динамичной внешней среде, используемые российскими вузами, в контексте проблемы выполнения ими своих основных социальных функций.

Методология и методы (Methodology and methods). Вуз как организация особого типа. В западной организационной науке существуют немало исследований, посвященных проблеме развития университетов как организаций (исследования Дж.Томпсона, исследования в рамках теории организационной экологии и др.) (Пью, Хиксон, 1994). Более того, их организационная природа не вызывает сомнения. В то же время среди исследователей

высшего образования вопрос о принадлежности университетов к классу организаций достаточно дискусионен (Grücken, Meier, 2006: 241-257.) Частично это связано со специфическим пониманием организации.

Некоторые исследователи противопоставляют организации институтам, понимаемым как учреждение: зависимое от государства, негибкое, плохо реагирующее на изменяющиеся запросы внешней среды. «Организации более динамичны и более сильно характеризуются разделением труда и иерархической координацией» (Kehm, 2013: 245).

При этом под организациями понимаются исключительно бизнес-организации, действующие в ситуации неопределенной и динамичной внешней среды. А их специфической чертой видятся гибкие структуры – менее централизованные и менее формализованные, а потому легко адаптирующиеся к внешним изменениям. В рамках такой логики университеты рассматриваются как не соответствующие современным запросам времени, а потому для их развития предлагается использовать управленческие принципы и инструменты, применяемые для бизнес-организаций.

В реальности не все бизнес-организации могут функционировать как «динамичная организация», «гибкая организация». А черты бюрократической организации присущи любой эффективной крупной организации (Пью, Хиксон, 1994). Что касается учреждений, то, действительно, они функционируют как бюрократии, но это также никак не отрицает их эффективность.

Скорее, различать необходимо не организации (бизнес-организации) и институты (учреждения), а предприятия и учреждения (Пригожин, 2003), поскольку в первом случае результирующий продукт «очевиден» и легко поддается подсчёту, а во втором – это не так. Вузы, являясь организациями, обладают характеристиками учреждений, поскольку вопрос о результирующем продукте дискусионен (образо-

вательные услуги, образование, подготовленный специалист), в связи с чем его трудно посчитать, а к определению критериев эффективности до сих пор остается много вопросов.

В другом подходе, пытаюсь определить организационную специфику университетов, авторы делают акцент на проблеме принятия решений (Musselin, 2006: 63-84; Hardy, Fachin, 1990). Выделяют 4 модели. Согласно первой «коллегиальной» модели, университеты видятся как академическое сообщество, разделяющее определенные нормы и ценности и ориентированное на достижение консенсуса при принятии решений. Таким образом, влияние специфических ценностей видится как отличительная черта университетов среди других организаций.

Вторая модель делает акцент на политической природе принятия решений, подчеркивая, что университеты наполнены конфликтами и борьбой за ресурсы. Здесь рассматриваются, например, факторы получения доступа к ресурсам. Дж. Пффефер и Дж. Саланчик выявили, что тот, кто получает поддержку из внешней среды, обеспечивает себе доступ к ресурсам внутри организации. Нельзя сказать, что это специфическая черта университетов. Например, этот тезис вполне соотносится с выводом Астонской группы, что тот, кто контролирует источник неопределенности в значимой для организации сфере, получает реальную власть в организации.

Третья модель – это подход, предложенный П. Блау и базирующийся на исследованиях таких социологов, как Р. Мертон, А. Гоулднер, Ф. Селзник. Университеты в этой логике рассматриваются как децентрализованный тип бюрократии. Сходная позиция была предложена Г. Минцбергом в модели «профессиональной бюрократии» (Минцберг, 2002).

Четвертая модель описывает университеты как «организованные анархии» (термин К. Вейка), а для объяснения принятия решений здесь используется модель мусорной корзины (Дж. Марч и Дж. Ол-

сен) (Musselin, 2006: 63-84).

На наш взгляд, каждая из этих моделей достаточно адекватно объясняет какой-либо аспект функционирования университетов. Принципы построения организации (характеристики оптимальной структуры) описываются в рамках третьей модели. Особенности реального распределения власти в университетах можно объяснить, опираясь на вторую модель, а особенности организационной культуры – опираясь на первую модель. Четвертая модель позволяет оценить управленческие решения с точки зрения рациональности (или ее «отсутствия»). В то же время эти модели в большой степени описывают общеорганизационные процессы, которые являются характерными не только для университетов.

Большое число исследований рассматривают природу организаций (и, в частности, университетов), используя метафоры (Ouchi, 1980; Morgan, 1986). Однако такой подход не позволяет оценить структурные характеристики, с точки зрения их оптимальности, и соответственно, предполагает только описание, но не прогнозирование, как себя будет вести организация при изменении структурных характеристик.

Научные результаты и дискуссия (Research Results and Discussion). Попытаемся воссоздать организационную специфику университета. Каков продукт деятельности этой организации? Согласно Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации», цель высшего образования – «обеспечение подготовки высококвалифицированных кадров по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и государства, удовлетворение потребностей личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии, углублении и расширении образования, научно-педагогической квалификации». Таким образом, *конечный результат деятельности вуза*, как минимум, двояк: предоставление обра-

зования и подготовка специалиста (для ряда вузов «вторая» базовая деятельность – исследовательская, результатом которой является развитие науки, т.е. получение нового знания. Внешние показатели – количество статей, индекс цитируемости и т.д.).

Однако в последние годы, рассматривая базовую деятельность вуза, все чаще говорят о предоставлении образовательных услуг, а не образования. Это подчеркивает изменение статуса вуза – от образовательной организации к организации, предоставляющей услуги. Здесь кроется немало противоречий. Одно из них заключается в том, что само получение образования, его уровень и качество в большой степени связано с приложением интеллектуальных усилий «потребителя», что противоречит представлению о качественной услуге.

На наш взгляд, логично вспомнить, что продукты деятельности вуза различны, как различны и *заказчики* на эти продукты. Соответственно различны субъекты и критерии оценки эффективности деятельности вузов. Как результат деятельности вуза, кроме образовательных услуг, традиционно называли квалифицированных специалистов для разных сфер деятельности.

Вузы могут готовить три группы специалистов. Во-первых, это ученые-исследователи, во-вторых, это инженеры-технологи, разработчики технологий, в-третьих, это рядовые пользователи технологий.

Государство является единственным заказчиком на производство ученых-исследователей, а также может выступить заказчиком на инженеров-технологов и на рядовых инженеров. Количество разработчиков технологий зависит от имеющегося заказа как государства, заинтересованного в развитии той или иной отрасли, так и соответствующих бизнес-структур (выступающих работодателями).

Заказ на подготовку специалиста – пользователя технологий может поступать и от государства, и от бизнес-структур (ра-

ботодателей, испытывающих потребность в том или ином типе специалистов). Эту образовательную услугу могут купить и отдельные семьи. Но для отдельной семьи практически не важно, есть ли потребность на рынке в таком типе специалиста. Более того, такой «заказ» реагирует на рынок с опозданием: это реакция на успешность уже состоявшихся специалистов того или иного профиля. Но домохозяйства не готовы вкладывать инвестиции в развитие науки и подготовку ученых ввиду достаточно «неопределенного» социального статуса ученого (Попова, 2012).

Для того чтобы производить указанный продукт, организация (вуз) должна обеспечить определенный уровень порядка, который фиксируется в организационной структуре.

Оптимальность *организационной структуры* вуза задается спецификой связи между подразделениями, технологией деятельности, типом персонала.

Являясь профессиональной бюрократией (в терминологии Г. Минцберга), вуз характеризуется средним уровнем централизации, специализации, стандартизации, формализации (Минцберг, 2002). Необходимость бюрократических характеристик у организаций этого типа обусловлена не только размером организации, но и рутинной технологией базовой деятельности – образовательная деятельность предполагает определенную рутину и ориентирована на определенные проверяемые результаты (получение студентами знаний и умений).

В ряде вузов в качестве еще одной базовой реализуется научная (исследовательская) деятельность. Речь идет, прежде всего, о классических университетах и научно-исследовательских университетах. Это две противоположные по своей ориентации и характеристикам деятельности: исследовательская деятельность – поисковая, ориентированная на получение нового знания; образовательная деятельность не является ни поисковой, ни инновационной. Возможность их реализации на уровне одного субъекта (преподавателя) требует как

его высокой квалификации, так и создания условий для ее осуществления. Такими условиями может рассматриваться оптимальная организационная структура, обеспечивающая упорядоченность взаимодействия и деятельности.

Какие *структурные характеристики* оптимальны для вузов? Вуз можно отнести к типу организаций, где подразделения не связаны друг с другом напрямую, но связаны опосредованно через вклад в поддержание целого – коллективная зависимость в терминологии Дж.Томпсона. Оптимальной для такого типа организаций Томпсон рассматривает дивизиональную структуру. Эта структура характеризуется тем, что центр полностью выключен из текущей деятельности, а подразделения (факультеты) достаточно автономны в принятии решений. Рутинная (образовательная) деятельность дополнена возможностью для персонала (преподавателей) корректировки способов деятельности в зависимости от состояния клиентов – средний уровень стандартизации и формализации. Таким образом, это структура со средним уровнем централизации, стандартизации, формализации (Пью, Хиксон, 1994).

Кроме того, в структуре присутствуют такие образования, как советы (ученые советы факультетов и вуза в целом), которые позволяют решать проблемы, актуальные для всех подразделений, через нахождение компромисса. Слабость центра в дивизиональной структуре и наличие ученых советов, в которых решения принимаются коллегиально, символизируют то, что называется «академической свободой».

Технология работы с клиентом в этом типе организаций может быть определена как интенсивная – предполагающая возможность изменения способа работы с клиентом в зависимости от его состояния (Дж.Томпсон) (Thompson, 1967). Это предъявляет особые требования к персоналу: реализовать такую деятельность могут только высококлассные профессионалы. Поэтому одна из ключевых проблем для вузов – удержание профессионалов (Иванова, Попова, 2017).

Именно эти структурные характеристики позволяют осуществлять как образовательную, так и исследовательскую деятельность, и в целом не противоречат функционированию вуза как учреждения.

Однако остаётся вопрос, как вуз, обладая такой спецификой, может эффективно существовать в условиях изменяющейся внешней среды?

Внешняя среда организаций: основные проблемы исследований.

Проблема внешней среды стала актуальной в западной организационной науке и управленческой практике с 1960-х гг. Интерес был обусловлен насыщенностью рынка на Западе, и организациям потребовалось искать новые способы взаимоотношений с внешней средой – новые рынки сбыта, новые источники сырья, технологий и др.

На сегодняшний день в организационно-управленческой литературе получило распространение убеждение, что внешняя среда является главным фактором, определяющим функционирование организации, а адаптационное изменение – основная форма организационного развития (известный лозунг «Изменяйся или погибнешь!»). Ряд тезисов стал рассматриваться как не вызывающий сомнения:

- быстрая рациональная адаптация к изменениям внешней среды является гарантией развития организации;

- условием, обеспечивающим адаптивную способность организации, является гибкая структура – с минимальным уровнем централизации, специализации, стандартизации, формализации;

- развитие организаций связано с обеспечением гибкости структуры, которая, в свою очередь, даёт им возможность максимально приспособливаться к изменениям внешней среды. Гибкая структура стала ассоциироваться с наиболее высоким уровнем развития организации.

Однако логика взаимоотношений организации и внешней среды значительно сложнее не может быть сведена к рациональной адаптации.

Разберёмся с вопросами:

- как понимается внешняя среда;
- действительно ли отношения организации с ней сводятся к механизму рациональной адаптации и существуют ли другие механизмы взаимоотношения с ней;
- зависит ли выживание и развитие организации от ее способности быстро адаптироваться к изменениям внешней среды;
- может ли организация постоянно меняться в условиях динамичной среды;
- может ли организация полностью поменять свою структуру в ответ на принципиальные изменения внешней среды?

Как понимается внешняя среда?

Напомним, что внешняя среда – важнейшее понятие, позволяющее рассматривать организацию не изолированно, а в богатстве ее социальных связей. Среда выступает как источник ресурсов; как сфера конкуренции и конфликта; как сфера сотрудничества и обмена ресурсами; как источник неопределенности для организации, который необходимо контролировать; как источник изменения организационной структуры, стратегии и т.д. для обеспечения выживания в новых условиях.

Принято выделять микро- и макроуровень внешней среды. При этом под микроуровнем понимаются группы и организации, непосредственно контактирующие с организацией и влияющие на постановку и достижение её целей (так называемое «целевое окружение»). Это клиенты, заказчики, конкуренты, государственные организации, создающие условия и ограничения на деятельность анализируемой единицы. По сути, это и внешние стейкхолдеры (по терминологии соответствующей модели) – группы во внешней среде, заинтересованные в поддержании существования организации.

Действительно ли отношения организации с ней сводятся к механизму адаптации и существуют ли другие механизмы взаимоотношения с ней?

Как известно, интерес к внешней среде поставил под сомнение возможность

использования для объяснения функционирования организации в условиях динамичной среды модель закрытой системы. Однако и модель открытой системы, предполагающая адаптацию организации к изменениям внешней среды, также рассматривается сомнительной при объяснении указанных процессов.

Ряд исследователей (П. Лоуренс и Дж. Лорш, Дж. Томпсон) отметили, что любая крупная организация должна одновременно решать две плохо совместимые задачи: сохранять самоидентичность, воспроизводя структуру, и соответствовать меняющейся внешней среде, изменяя структуру. Решение этой задачи, по мнению авторов, возможно, если часть подразделений или управленческих уровней берут на себя функции взаимодействия с внешней средой, а другие подразделения (уровни) вообще не реагируют на изменения внешней среды, фокусируясь на внутренних процессах. Таким образом, для описания функционирования организации в условиях динамичной среды была предложена модель организации как частично открытой системы (Lawrence, Lorsch, 1967; Thompson, 1967). Такая модель вполне подходит для объяснения функционирования университетов, где могут быть созданы (и по факту создаются) подразделения по работе в сферах, критичных для существования университетов, – отделы по работе с абитуриентами; международные отделы, обеспечивающие условия для мобильности студентов и преподавателей и др. При этом для базовой деятельности должны быть созданы стабильные условия. Это никак не отрицает использования в преподавательской деятельности новых методик преподавания, равно как и новых технико-технологических средств. Но ставится под сомнение эффективность изменений, принципиально нарушающих организационный порядок.

Кроме того, способы взаимодействия внешней среды и организации меняются в зависимости от этапа жизненного цикла организации.

Рядом исследователей (А. Холи, А. Стинчкомб) было отмечено, что наибольшее влияние внешняя среда оказывает на ранних этапах существования организации (Hawley, 1950; Stinchcombe, 1965). По мере ее старения нарастает закрытость организации (А. Холи), которая отнюдь не обусловливает гибель последней. Дело в том, что у старой организации появляются серьёзные преимущества перед молодой, связанные с наличием большого набора поведенческих шаблонов под разные типы внешних ситуаций, позволяющие без особых ресурсных затрат быстро и успешно реагировать на изменения внешнего окружения (Hannan, Freeman, 1989).

Ещё одна проблема – рациональность адаптации, т.е. действительно ли предпринятые адаптационные изменения отражают стремление организации сделать свою деятельность более эффективной? Например, неинституционалисты считают, что выживание организации зависит от эффективности деятельности только на этапе юности. Выживание зрелых организаций зависит от институционального изоморфизма – способности организации следовать требованиям институциональной среды вне связи с рациональностью деятельности. При этом институционально изоморфными организации становятся посредством трех механизмов: принудительного (следствие политического влияния и проблемы легитимности); подражательного (реакция на неопределённость; нормативного (следствие профессионализации) (DiMaggio, Powell, 1983).

Кроме того, была поставлена под сомнение рациональность адаптации в том смысле, что результаты, полученные в процессе изменений, как правило, не совпадают с тем, что было заложено в проектах этих изменений.

Зависит ли выживание и развитие организации от ее способности быстро адаптироваться к изменениям внешней среды, т.е. изменяться в соответствии с изменениями внешней среды?

Организационные экологи (популя-

ционно-селекционная версия) (М. Хэннен, Дж. Фримен и др.) предложили механизм селекции как наиболее точно отражающий процесс взаимодействия организации с внешней средой (Hannan, Freeman, 1989). Именно эти специалисты поставили под сомнение прямолинейную связь между адаптацией организации и ее развитием. Тезисы, отражающие позицию организационных экологов, следующие:

- большая часть жизни организаций проходит в состоянии равновесия;

- взаимодействие с внешней средой не осуществляется непосредственно: организация взаимодействует с внешней средой через наличный поведенческий репертуар (шаблоны, которые она освоила в течение предшествующей жизни, решая проблем, в том числе и связанные с внешней средой). Чем шире репертуар, тем для организации проще выживать;

- организация развивает структуры, позволяющие выживать в разных конфигурациях окружения, а не стремится выработать структурные характеристики, оптимально приспособленные к каждому изменению внешней среды;

- закономерности организационного развития проявляются только на уровне популяции организаций (однотипных организаций, эксплуатирующих одни и те же ресурсы), на уровне единичной организации процесс развития случаен;

- источником развития популяции и отдельных организаций выступают принципиальные изменения внешней среды;

- на первом этапе все организации популяции пытаются адаптироваться, разрабатывая инновационные проекты для решения возникшей проблемы. Но адаптация здесь – только намерение;

- на втором этапе с течением определенного времени происходит отбор наиболее удачных способов решения проблемы. Образцы, предложенные организациями, оказавшимися успешными, запоминаются всеми организациями в популяции. Только тогда можно сказать, что организация адаптировалась, когда ее проект оказался

«одобренным» внешней средой (Щербина, Попова, 2011).

Таким образом, адаптация не обеспечивает выживание, результат адаптационных изменений случаен. То, что организация адаптировалась, можно заключить только после того, как она выжила (укрепила свою позицию).

Может ли организация постоянно меняться в условиях динамичной среды?

Проблема обеспечения баланса с внешней средой как одно из условий (функций) выживания социальной системы была поставлена Т. Парсонсом (Парсонс, 2002).

Однако, кроме адаптации, в качестве обязательных для выполнения назывались функции целеполагания, интеграции и латентности (сохранения культурного образца). Реализация двух последних функций предполагает институционализированные отношения. Сам организационный порядок предполагает определенный уровень институционализации. Постоянные изменения не позволяют институционализировать оптимальные способы решения проблем, а потому разрушают организационный порядок, являющийся условием организационной деятельности.

Может ли организация полностью поменять свою структуру в ответ на принципиальные изменения внешней среды? Другими словами, до какой степени организация может себе позволить изменяться без угрозы своему существованию?

Ответ на этот вопрос был дан Т. Бёрнсом и Г. Сталкером при анализе попыток изменения структуры с механической на органическую.

Наиболее адекватной структурой для предельно динамичной и неопределенной внешней среды является органическая структура, описанная Т. Бернсом и Г. Сталкером. Именно органическая структура представляет собой противоположность бюрократической (или «механической», как ее назвали авторы). И как раз эта структура позволяет организации быть предельно гибкой, максимально приспособ-

сабливающейся под изменения внешней среды. Однако она не может рассматриваться как эталон для развития всех, даже коммерческих организаций. Как у любой структуры, существуют ограничения на ее использование. Это, прежде всего, некаленифицированный, не мотивированный на деятельность и не идентифицирующий себя с целями организации персонал; автоматизированное производство, рутинная деятельность, крупный размер организации, стабильная внешняя среда. Учитывая специфику университета, можно утверждать, что такая структура не подходит для осуществления образовательной (достаточно рутинной) деятельности и не может быть ориентиром для развития вуза как организации особого типа.

Однако Т. Бёрнс не только описал эти типы структур, но впервые выявил проблему цены глобальных инноваций. Рассматривая проблему принципиального разрушения организационного порядка и попытки замены его неформальной регуляцией, Бёрнс зафиксировал в качестве непереносимых последствий нарушение коммуникации, снижение лояльности персонала, увеличение числа конфликтов, усиление борьбы за власть, снижение значимости организационной деятельности, а также уход из организации профессионалов (Burns, Stalker, 1961).

Адаптация вузов к динамичной внешней среде как форма организационного развития?

Что же предлагается для вузов в качестве формы адаптации и ориентира адаптационных изменений?

Последние годы российские вузы и вся система образования претерпевают постоянные изменения. Конкретные цели этих изменений в свою очередь меняются по мере достижения предыдущих (встраивание в Болонский процесс, попадание 5 отечественных вузов в сотню мировых университетов; попадание в сотню лучших университетов в предметных рейтингах).

Но есть и общие цели. Это модернизация всей системы высшего образования

и повышение эффективности вузов.

Чем обусловлены проводимые изменения?

Изменения, произошедшие в сфере высшего образования не только в нашей стране, но и в европейских странах, обосновываются следующими положениями:

1. В последние десятилетия происходят кардинальные и все более ускоряющиеся изменения в экономике, заключающиеся, в частности: в сужении сферы производства и расширении сферы услуг; в переходе к экономике знаний. Все это делает невозможным прогнозировать изменения рынка труда. Следовательно, снимается необходимость и возможность глубокой профессиональной подготовки нужного количества специалистов в определенных сферах деятельности, которые будут востребованы на рынке труда в будущем.

2. Вузы должны готовить не специалистов, а квалифицированных потребителей, что соответствует широкому проникновению новых технологий во все сферы социальной жизни и кардинальным изменениям в экономике развитых стран.

3. Неотъемлемой характеристикой современного мира является стремление большого числа людей к получению высшего образования. Это рассматривается как позитивный тренд, соответствующий темпам научно-технического прогресса. Тезис о необходимости массового высшего образования связан с убеждением, что в экономике знания не будет необходимости в неквалифицированной и малоквалифицированной рабочей силе, а также с убеждением, что потребность в знании, получаемом в рамках высшего образования, является всеобщей. Кроме того, подчеркивается, что высшее образование является основой формирования среднего класса (Клячко, 2016).

Исходя из этих оснований, главным принципом эффективного функционирования вуза становится клиентоориентированность. Она проявляется, в частности, в следующем.

- Субъектом оценки эффективности

и качества деятельности вуза становится клиент (родители абитуриентов и сами абитуриенты как потенциальные клиенты и студенты), а критерии оценки лежат в плоскости удовлетворенности клиента и его успешности при выходе на рынок труда.

- В основе подготовки студента лежит набор различных курсов: чем более разнообразными они будут, тем больше перспективы у выпускника на рынке труда.

- Указанные изменения обуславливают специфический набор функций вузов. Например, ряд исследователей выделяют такие функции вуза: сигнальная (сообщает о престижности вуза), воспроизводство человеческого капитала (обеспечивает востребованность выпускника и ожидаемый размер зарплаты), барьерная (обеспечивает однородность студенческого состава по способности набрать нужное количество баллов для поступления или способности оплатить обучение), научно-исследовательская (проводит научные исследования), инновационная (регистрирует результаты интеллектуальной деятельности), предпринимательская (является площадкой для становления малых инновационных компаний) (Земцов, Еремкин, Барина, 2015: 205). Как видно из списка, большая часть функций ориентирована на клиента – студента.

Однако названные характеристики противоречат организационной специфике вуза. Вуз, как уже сказано выше, может быть определен как профессиональная бюрократия (Г. Минцберг), где стандарты деятельности задаются в большой степени извне (профессиональным сообществом, а также государством). Соответственно сложно оценить эффективность и качество деятельности персонала: такая оценка может быть произведена только специалистами на основании профессиональных стандартов (Минцберг, 2002: 330). Такая организационная специфика делает невозможным оценку качества образования основным «потребителем услуги» – студентом. Например, нет жесткой связи между качеством образования и успешностью бу-

душей карьеры выпускника. Для других заказчиков – государства и бизнес-структур – в принципе, существуют объективные основания оценки, связанные с представлением заказчика о том, сколько и каких специалистов необходимо подготовить.

Однако ориентированность вуза на интересы студента не только не обеспечивает эффективности образовательной деятельности и качества образования, но и противоречит развитию науки. Подготовка ученого предполагает длительность и системность. А система подготовки «4+2» (бакалавриат и магистратура) символизируют нарушение системности образования, поскольку при поступлении в магистратуру не требуется окончания бакалавриата по той же специализации.

Кроме того, на выбор вуза абитуриентом наибольшее влияние оказывает бренд вуза, успешность его выпускников, доходы и обеспеченность вуза преподавателями; «научно-исследовательская деятельность ведущих вузов России оказывает слабое прямое влияние на их востребованность» (Земцов, Еремкин, Барина, 2015: 219). Это соотносится с выводом, что доля студентов, ориентированных на НИОКР, в России невелика (Зубова, Андреева, Антропова, 2008).

Таким образом, изменения в вузах ориентированы на клиента – получателя образовательных услуг, а не на заказчика – бизнес-структуры и государство, заинтересованные в специалистах. Интересно, что эта ориентация отражается и в некоторых рейтингах вузов, когда оценивается успешность трудоустройства выпускников, выраженная в уровне их зарплат (например, рейтинг QS Graduate Employability, который ежегодно составляет британская компания Quacquarelli Symonds).

Какие ориентиры выбирают? Основными ориентирами развития вузов становятся: увеличение количества студентов (которые для ряда вузов являются единственным источником финансирования);

постоянные изменения образовательных технологий, программ обучения; обеспечение мобильности как преподавателей, так и студентов.

В качестве ориентира развития предлагаются гибкие структуры, позволяющие предоставлять «университетские услуги, адаптированные уникальным образом и предоставляемые по-разному» (Вок, 2003), что реализуется в модели предпринимательского университета (Dill, Sporn, 1995; Dopson, McNay, 1996).

Эта модель предполагает постоянные изменения программ обучения, что реализуется в университетах в новой форме управления – управлении программами.

Такая форма управления необоснованно нарушает ключевой принцип управления, создавая двойственность подчинения (руководителю департамента и руководителю программы), увеличивая потенциал конфликта в организации. Кроме того, изменение программы не обосновывается требованиями рынка (хотя предполагается обсуждение программы с потенциальными работодателями): анализ требований рынка сложен, поэтому заменяется оценкой дисциплины студентами. Это (а не выстроенная система подготовки специалиста) может стать основанием для исключения дисциплины из программы. Т.е. гибкость структуры опять же связана с клиентоориентированностью.

Интересно, что гибкость структуры в смысле постоянного изменения образовательных программ соседствует с увеличением формальных правил проведения обучения и контроля. Программа обучения предполагает введение четких прописанных критериев оценки выполнения различных форм контроля, что демонстрирует не только недоверие к профессиональным стандартам оценки, но и предполагает возможность для студента (клиента) оценивать адекватность оценки его знаний.

Заключение (Conclusions). Таким образом, можно сделать следующие выводы:

1. Вуз, несомненно, может быть рас-

смотрен в качестве деловой организации, имеющей результирующий продукт деятельности («делающей дело»), выполняющей определенные социальные функции и обладающей формальной структурой как условием осуществления этой деятельности.

2. Результат деятельности может быть рассмотрен по-разному. На наш взгляд, определение результирующего продукта (как образовательной услуги или как квалифицированного специалиста для разных сфер социальной деятельности) принципиально меняет взгляд на социальные функции вуза, ориентиры его развития, способы взаимодействия с внешней средой, а также субъекта и критерии оценки эффективности организационной деятельности.

3. Если мы определяем результирующий продукт как образовательные услуги, то заказчик – абитуриенты, студенты, их родители – все, кто заинтересован в получении такой услуги. В этом случае основная функция вуза – дать знания и компетенции, чтобы выпускник был конкурентоспособен на рынке и смог занять позицию, обеспечивающую высокую заработную плату. При этом, поскольку речь идет об услуге, то главным субъектом оценки становится ее получатель, а главным критерием оценки качества предоставляемой услуги – интерес получателя и его способность овладеть знанием или умением. Именно этим обосновано введение управления программами и постоянное изменение их содержания.

Очевидно, что нет никакой жесткой связи между этой оценкой и будущими возможностями клиента поступить на ту или иную вожделенную позицию в престижной организации. Но здесь возникает вопрос о том, зачем государство должно оплачивать получение таких услуг через создание бюджетных мест, если никаких социальных функций в отношении государства такие вузы не выполняют?

4. Если мы определяем в качестве результирующего продукта деятельности вуза квалифицированного специалиста в

определенной сфере, то заказчиками могут выступать государственные и бизнес-структуры, заинтересованные в использовании таких специалистов. Тогда мы можем оценивать вуз, с точки зрения выполнения социальных функций – насколько вуз обеспечивает потребности производства в специалистах разного профиля и уровня квалификации, а также потребности государства в учёных.

Ориентироваться при формировании содержания программ на рынок достаточно трудно, потому что потребность в определенных компетенциях проявляется через какое-то время. Государство также до сих пор не определяет четко заказ. Это проблемы, которые, действительно, требуют решения.

Но только в отношении вузов, ориентированных на подготовку специалистов, а не на предоставление образовательных услуг, обоснованно говорить о необходимости создания и увеличения бюджетных мест.

5. Способы, которыми российские вузы пытаются адаптироваться к изменяющейся внешней среде (речь идет, прежде всего, о создании гибких организационных структур), не бесспорны и в отношении бизнес-организаций. А в отношении вузов ущербны, поскольку не позволяют выполнять ключевые для вузов задачи – обеспечивать работодателей специалистами и развивать науку.

Список литературы

Земцов С. П., Еремкин В. А., Барина В. А. Факторы востребованности ведущих вузов России. Обзор литературы и эконометрический анализ // Вопросы образования. 2015. № 4. С.201-233.

Зубова Л. Г., Андреева О. Н., Антропова О. А. Ориентация выпускников на научно-исследовательскую деятельность // Социологические исследования. 2008. № 11. С. 119-213.

Иванова Н. Л., Попова Е. П. Профессионалы и проблема внедрения инноваций в вузе // Вопросы образования. 2017. № 1. С. 184-206.

Каримова А. Б. Латентные функции международных образовательных рейтингов //

Социологические исследования. 2016. № 6. С. 110-120.

Кем Б. М. Рейтинги университетов – воздействия и непредвиденные побочные эффекты // Социологические исследования. 2016. № 8. С. 71-80.

Клячко Т. Л. Высшее образование: больше, лучше или дешевле // Демоскоп Weekly. 1-24 января 2016. № 669-670. URL: <http://demoscope.ru/weekly/2016/0669/print.php> (дата обращения: 29.02.2016).

Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. СПб.: Питер, 2002.

Парсонс Т. О социальных системах. М.: Академический проект, 2002.

Попова Е. П. Эффективность как критерий организационного развития университетов и заказчики образовательных услуг // Вопросы управления. 2012. № 4. С. 171-176.

Пригожин А. И. Методы развития организации. М.: МЦФЭР, 2003.

Пью Д., Хиксон Д. Исследователи об организациях. Краткое изложение работ признанных авторитетов в теории и практике менеджмента. Хрестоматия. М.: Линк, 1994.

Щербина В. В., Попова Е. П. Организационное развитие: теория и практика. М.: Шк. изд. и медиа бизнеса, 2011.

Birnbaum R., Shuslok Jr. F. The “Crisis” Crisis in Higher Education: Is that a Wolf or a Pussycat at the Academic Door? // In Defense of American Higher Education; Altbach P., Gumport P., Johnstone D. (eds.). Baltimore: The Johns Hopkins University Press, 2001. Pp. 59-84.

Bok D. Universities in the Marketplace: The Commercialization of Higher Education. Princeton, New Jersey: Princeton University Press, 2003.

Burns T., Stalker G. M. The Management of Innovation. Tavistock, 1961.

Clark B. Creating Entrepreneurial Universities: Organisational Pathways of Transformation. Oxford: Pergamon, 1998.

Dill D., Sporn B. The Implications of a Postindustrial Environment for the University: An Introduction // Emerging Patterns of Social Demand and University Reform: Through a Glass Darkly; Dill D., Sporn, B. (eds.). Oxford: Pergamon, 1995. Pp. 128-141.

DiMaggio P. J., Powell W. W. The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields // Amer-

ican Sociological Review. 1983. 48 (April, 2). Pp. 147-160.

Dopson S., McNay I. Organizational Culture // Higher Education Management: The Key Elements; D. Warner and D. Palfreyman (Eds.). Buckingham: SRHE and Open University, 1996. Pp. 16-32.

Hannan M., Freeman J. Organizational Ecology. Cambridge, 1989.

Hardy C., Fachin R. Managing Strategy in Academic Institutions: Learning from Brazil. Berlin and New York: Walter de Gruyter & Co, 1990.

Hawley A. Human Ecology. N.Y.: Ronald, 1950.

Kehm B.M. Universities as Specific and Incomplete Organizations? New Theories of ‘Universities as Organizations’ // Presentation at the 4th International Conference «University Traditions: A Resource or A Burden?», 26 to 28 September. Moscow: Higher School of Economics, 2013.

Krücken G., Meier F. Turning the university into an organizational actor // World society and the expansion of formal organization; G. Drori, J. Meyer, & H. Hwang (eds.). Oxford, UK: Oxford University Press, 2006. Pp. 241-257.

Lawrence P. R., Lorsch J. W. Organization and Environment: Managing Differentiation and Integration. Boston, 1967.

Mainardes E. W., Alves H., Raposo M. The Process of Change in University Management: From the «Ivory Tower» to Entrepreneurialism // Transylvanian Review of Administrative Sciences. 2011. № 33 E. Pp.124-149.

Musselin C. Are Universities Specific Organizations? // Towards a Multiversity? Universities between Global Trends and National Traditions / Ed. by G. Krücken, A. Kosmützky, M. Torka. Bielefeld: Transcript Verlag, 2006. Pp. 63-84.

Morgan G. Images of Organization. London: Sage Publications, 1986.

Ouchi W. (1980) Markets, Bureaucracies and Clans // Administrative Science Quarterly. 1986. Vol. 25, № 1. Pp.129-141.

Stinchcombe A.L. Social Structure and Organizations // Handbook of Organizations; ed. by J. G. March. Chicago, 1965.

Thompson J. D. Organization in Action. New-York: McGraw-Hill, 1967.

References

Zemtsov, S. P., Eremkin, V. A. and Barinova, V. A. (2015), “Factors of Attractiveness of the

Leading Russian Universities. Overview of Literature and Econometric Analysis”, *Voprosy obrazovaniya*, (4), 201-233. (In Russian).

Zubova, L. G., Andreeva, O. N. and Antropova, O. A. (2008), “Graduating College Students' Orientations toward Scientific Research Activity” *Sotsiologicheskie issledovaniya*, (11), 119-213. (In Russian).

Ivanova, N. L. and Popova, E. P. (2017), “Professionals and the Problem of Implementing Innovation in University”, *Voprosy obrazovaniya*, (1), 184-206. (In Russian).

Carimova, A. B. (2016), “Latent functions of international educational rankings”, *Sotsiologicheskie issledovaniya*, (6), 110-120. (In Russian).

Kehm, B. M. (2016), “Universities' ratings – the impact and unforeseen side-effects”, *Sociologicheskie issledovaniya*, (8), 71-80. (In Russian).

Kliatchko, T. L. (2016), “Higher education: bigger, better, or cheaper?”, *Demoscope Weekly*, January 1-24 [Online], available at: <http://demoscope.ru/weekly/2016/0669/print.php> (Accessed 29 February 2016). (In Russian).

Mintzberg, H. (2002), *Structure in Fives: Designing Effective Organizations*, Piter, Saint-Petersburg, Russia. (In Russian).

Parsons, T. (2002), *The Social System*, Academic Prospect, Moscow, Russia. (In Russian).

Popova, E. (2012), “Efficiency as a criterion of the organizational development of universities and consumers of educational services”, *Voprosy Upravleniya*, (4), 171-176. (In Russian).

Prigozhin, A. (2003), *Methods of Organizational Development*, MCFER, Moscow, Russia. (In Russian).

Pugh, D. S. and Hickson, D. J. (1994), *Great Writers on Organizations*, Link, Moscow, Russia. (In Russian).

Sherbina, V. V. and Popova, E. P. (2011), *Organizational Development: Theory and Practice*, Shkola izdatelskogo i media biznesa, Moscow, Russia. (In Russian).

Birnbaum, R. and Shuslok, Jr. F. (2001), “The ‘Crisis’ Crisis in Higher Education: Is that a Wolf or a Pussycat at the Academic Door?”, in Altbach, P., Gumport, P. and Johnstone, D. (eds.), *In Defense of American Higher Education*, The Johns Hopkins University Press, Baltimore, 59-84.

Bok, D. (2003), *Universities in the Marketplace: The Commercialization of Higher Education*, Princeton University Press, Princeton, New Jersey, USA.

Burns, T. and Stalker, G. M. (1961), *The Management of Innovation*, Tavistock, UK.

Clark, B. (1998), *Creating Entrepreneurial Universities: Organisational Pathways of Transformation*, Pergamon, Oxford, UK.

Dill, D. and Sporn, B. (1995), “The Implications of a Postindustrial Environment for the University: An Introduction”, in Dill, D. and Sporn, B. (eds.), *Emerging Patterns of Social Demand and University Reform: Through a Glass Darkly*, Pergamon, Oxford, 128-141.

DiMaggio, P. J. and Powell, W. W. (1983), “The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields”, *American Sociological Review*, 48 (April, 2), 147-160.

Dopson, S. and McNay I. (1996), “Organizational Culture”, in Warner, D. and Palfreyman, D. (eds.), *Higher Education Management: The Key Elements*, SRHE and Open University, Buckingham, 16-32.

Hannan, M. and Freeman, J. (1989), *Organizational Ecology*, Cambridge, USA.

Hardy, C. and Fachin, R. (1990), *Managing Strategy in Academic Institutions: Learning from Brazil*, Walter de Gruyter & Co, Berlin and New York.

Hawley, A. (1950), *Human Ecology*, Ronald, N.Y., USA.

Kehm, B. M. (2013), “Universities as Specific and Incomplete Organizations? New Theories of ‘Universities as Organizations’”, *Presentation at the 4th International Conference “University Traditions: A Resource or A Burden?”*, Higher School of Economics, Moscow, Russia. (In Russian).

Krücken, G. and Meier, F. (2006), “Turning the University into an Organizational Actor”, in Drory, G. etc. (eds.), *Globalization and Organization: World Society and Organizational Change*, Oxford Univ. Press, Oxford, 241-257.

Lawrence, P. R. and Lorsch, J. W. (1967), *Organization and Environment: Managing Differentiation and Integration*, Boston, USA.

Mainardes, E. W., Alves, H. and Raposo, M. (2011), “The Process of Change in University Management: From the «Ivory Tower» to Entrepreneurialism”, *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, (33 E), 124-149.

Musselin, C. (2006), “Are Universities Specific Organizations?”, in Krücken, G., Kosmützky, A. and Torca, M. (eds.), *Towards a Multiversity? Universities between Global Trends*

and *National Traditions*, Transcript Verlag, Bielefeld, Germany, 63-84.

Morgan, G. (1986), *Images of Organization*, Sage Publications, London, UK.

Ouchi, W. (1980), "Markets, Bureaucracies and Clans", *Administrative Science Quarterly*, 25 (1), 129-141.

Stinchcombe, A. L. (1965), "Social Structure and Organizations", in March, J. G. (ed.), *Handbook of Organizations*, Chicago, USA.

Thompson, J. D. (1967), *Organization in Action*, McGraw-Hill, New-York, USA.

Конфликты интересов: у авторов нет конфликта интересов для декларации.

Conflicts of Interest: the authors have no conflict of interest to declare.

Щербина Вячеслав Вячеславович, доктор социологических наук, профессор, главный научный сотрудник Центра социологии управления и социальных технологий

Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук.

Попова Елена Павловна, кандидат социологических наук, доцент кафедры теории организаций департамента политики и управления факультета социальных наук Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

Vyacheslav V. Sherbina, Doctor of Sociology, Professor, Chief Researcher, Center for Sociology of Management and Social Technologies, Institute of Sociology, Federal Center for Theoretical and Applied Sociology, Russian Academy of Sciences.

Elena P. Popova, PhD in Sociology, Associate Professor, Department of Organization Theory, School of Public Administration, Faculty of Social Sciences, National Research University Higher School of Economics.