www.volsu.ru

УДК Ч481
ББК 378

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ВУЗОВ И СНИЖЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Елена Павловна Попова

Кандидат социологических наук, доцент,
Высшая школа экономики
eppopova62@mail.ru
ул. Мясницкая, 20, 101000 г. Москва, Российская Федерация

Аннотация. Российские вузы претерпевают сегодня существенные изменения как в структуре, так и в организационной деятельности. Ориентиры этих изменений определялись с целью повысить эффективность вузов и приблизиться к мировым тенденциям, которые якобы обеспечат выход российских вузов в группу ведущих университетов мира. На выбор ориентиров повлияло представление о критериях эффективности, выработанное в рамках Болонского процесса, в основе которых лежит клиентоориентированность. На наш взгляд, это свидетельствует об изменении статуса вузов или как минимум о двойственности их позиции: вузы постепенно утрачивают черты учреждения и приобретают черты бизнес-организаций. На наш взгляд, выбранные ориентиры, масштаб и скорость организационных изменений – факторы, которые не только разрушают организационную деятельность российских вузов, не позволяя решать их ключевые задачи, но и ставят под сомнение их выживание.

Ключевые слова: организационное развитие университетов, критерии эффективности университетов, ориентиры организационных изменений, Болонский процесс, бизнес-организации.

Постановка проблемы

Организационное развитие – тема, не теряющая своей актуальности ни на уровне фундаментальной науки, ни на уровне практической управленческой деятельности. Уже к концу 80-х гг. прошлого столетия в общей теории и социологии организаций сложился ряд моделей, по-разному описывающих процесс организационного развития (ОР). Однако большинство исследователей признает существование двух противоположных критериев ОР: выживания как показателя выполнения функций организации как социальной системы и эффективности как показателя целедостижения. Но в любом случае развитие организации предполагает поддержание определенного уровня функционирования как основы организационной деятельности, а следовательно, и целедостижения. То есть развитие организации так или иначе предполагает оптимизацию, а не разрушение организационной деятельности.

Российские вузы и вся система высшего образования осуществляют сегодня изменения как в своей структуре, так и в организационной деятельности. В качестве критерия оценки их развитости выступает организационная эффективность. Однако критерии, по которым происходит оценка эффективности вузов, оказываются неоднозначными и не решают поставленных задач. Более того, происходящие изменения (их ориентиры, масштаб и скорость) представляются нарушающими организационную деятельность и ставящими под сомнение выживание организации.

© Попова Е.П., 2015

На наш взгляд, объяснение происходящих процессов лежит в плоскости изменения статуса вуза: от учреждения к бизнес-организации, и обусловленных этим ориентиров организационного развития. Изменение статуса влечет за собой и изменение критерия оценки эффективности.

Возникают вопросы:

– Соответствуют ли критерии эффективности вузов в статусе бизнес-организаций специфической организационной деятельности и выполнению специфических задач вузов (прежде всего научно-исследовательских университетов) – подготовке специалистов и развитию науки?

– Какие характеристики организационных изменений вузов блокируют реализацию организационной деятельности вузов?

В своем исследовании мы базируемся на признанных теоретических моделях в рамках общей теории и социологии организаций. Сделанные выводы, в свою очередь, могут стать основанием для проведения эмпирических исследований.

Эффективность как показатель организационной деятельности вуза

В организационно-управленческой науке понятие «эффективность» изначально тесно связывалось с понятием «рациональность», то есть с ясным осознанием целей и подбором адекватных средств их достижения. Эффективность в этом контексте означала достижение организационных целей с минимальными затратами. Под организационными целями понимался прежде всего планируемый результат организационной деятельности, а также условия осуществления этой деятельности.

Со временем понимание эффективности дифференцировалось. Не в последнюю очередь это было связано с осознанием организаций как многоцелевых и «многофункциональных» систем (эмпирическая школа и школа социальных систем). Это осознание было обусловлено признанием динамичности внешней среды для западных бизнес-организаций (на рубеже 50–60-х гг. XX в.). Здесь уже эффективность рассматривается не через призму целедостижения. Точнее, более важными оказываются цели, достижение которых, как предполагается, обеспечивает возможность выпуска конечного продукта или услуги. Это цели, лежащие в плоскости взаимодействия организации с внешней средой, а именно снижение ее неопределенности. В качестве важного источника неопределенности рассматривается клиент. Именно поэтому показатель клиентоориентированности называется важнейшим при оценке эффективности бизнес-организаций, функционирующих в динамичном внешнем окружении [6].

Для того чтобы понять, какой подход к пониманию эффективности будет более адекватным для оценки вуза, необходимо дать характеристику вуза с точки зрения типа организации, специфики решаемых задач, типа персонала, типа структуры и т. д.

Вузы относят к организациям, выходной продукт которых трудно подсчитать. Если мы рассматриваем вуз как учреждение, то делаем акцент на его социальных функциях, то есть на задачах, которые он призван решить и тем самым обеспечить обществу выживание. Традиционно одной из таких задач была подготовка специалиста определенной специальности и квалификации. Эффективность здесь будет оцениваться через то, насколько точно был сформулирован заказ государством. Кроме того, на ряд вузов (сейчас это национальные исследовательские университеты) возлагается задача развития науки.

В 90-е гг. XX столетия в России происходит изменение статуса вузов: вузы начинают функционировать как бизнес-организации. Здесь необходимо отметить, что, с точки зрения экономической и юридической наук, вузы относятся к типу некоммерческих организаций, то есть не работающих на прибыль. Однако для теории и социологии организаций, где важны закономерности формирования организационной структуры – деловых отношений, позволяющих осуществлять коллективную деятельность, прибыль не является фактором, определяющим специфику этих отношений (скорее наоборот). Именно организационная теория обращает внимание на то, что вузы оказываются в позиции бизнес-организаций, функционирующих в динамичном и неопределенном внешнем окружении – в условиях жесткой конкуренции и уменьшения числа потребителей образовательных услуг.

Организационная теория анализирует разные подходы к проблеме снижения внешней неопределенности в зависимости от типа управленческой ситуации (от цели организации, типа стратегии, типа используемой технологии, размера организации, типа персонала, типа и силы внутренней зависимости между подразделениями и т. д.). Но в управленческой науке и практике получает распространение позиция, которая рассматривает в качестве универсального источника неопределенности клиента, а в качестве универсального способа снижения неопределенности ориентацию на клиентоориентированность как базовую цель организации.

Такой подход получил распространение при разработке стратегий организационных изменений как отдельных вузов, так и всей системы высшего образования России. При этом надо отметить, что российские вузы в стремлении к развитию ориентируются на европейские университеты, пытаясь реализовать принципы Болонской системы. Даже беглый анализ основных принципов и направлений Болонского процесса позволяет утверждать, что клиентоориентированность является основным показателем позитивности проводимых изменений.

Например, существовавшая у нас 5-летняя система высшего образования решала задачу подготовки специалиста. Напротив, система «4+2» ориентируется на обеспечение мобильности студента (смены специальности, если поменялись интересы; смены места обучения, если есть возможность обучаться в более престижном вузе). С одной стороны, существование магистратуры позволяет давать действительно высшее образование в ситуации, когда доступ в бакалавриат уже не ограничен уровнем подготовленности претендента. Но с другой стороны, утрачивается системность образования, а следовательно, образование превращается в список прослушанных курсов.

Еще одна показательная черта высшего образования, характерная для Болонской системы, – ориентация на преобладание элективных курсов в программе обучения, что также ставит под сомнение системность образования.

Что касается второй задачи вузов – участия в развитии науки, то в ситуации отсутствия системности обучения она вообще становится нереализуемой.

Кстати, в ряде эмпирических исследований, проведенных с конца 90-х гг. XX в. по заказу ряда государственных организаций, оценка эффективности вуза с точки зрения студента является едва ли не определяющей. Например, в качестве одного из показателей развитости вуза называется «число управленческих решений, направленных на удовлетворение интересов студентов» [5, с. 90].

Существуют ли специфические организационные черты вузов, характерные деловые отношения, ставящие под сомнение ориентацию на клиента как обеспечивающую эффективность организационной деятельности и долговременную эффективность организации?

Мы прописали эту специфику [3, с. 63], взяв за теоретическую основу модель профессиональной бюрократии Г. Минцберга, модель сложных организаций Дж. Томпсона, неоинституциональную модель организационного развития. Здесь мы остановимся на характеристиках, важных в контексте рассматриваемых проблем.

Вузы характеризуются следующими чертами:

– высокая степень профессионализма и достаточно высокая степень автономности персонала [2];

– образовательные услуги – особый тип услуг, для получения которых клиент должен приложить интеллектуальные усилия. Это связано с природой обучения, которое носит двусторонний характер. Поэтому качество и объем получения клиентом услуг зависят как от преподавателя, так и (даже в большей степени) от студента;

– невозможность для потребителя оценить качество предоставляемой образовательной услуги. Такая оценка может быть произведена только специалистами на основании профессиональных стандартов, то есть разработанных за пределами организации [2];

– внешняя среда может быть описана как сложная, со средней степенью неопределенности. Оптимальным способом снижения неопределенности во внешней среде является навязывание клиенту своих правил (Дж. Томпсон) [4];

– вузы относятся к типу организаций, чей выходной продукт трудно подсчитать. Поэтому выживание таких организаций зависит от приспособления к требованиям институционального окружения (так называемого институционального изоморфизма) в большей степени, чем от эффективности деятельности, которую достаточно трудно оценить (неоинституциональная модель организационного развития) [7].

Таким образом, изменения в таких организациях проводятся скорее не с целью рационализации организационной деятельности (приведения ее в соответствие с целями организации), а в стремлении выработать одобряемые окружением способы деятельности. Наиболее подробно эта позиция представлена в неоинституциональном подходе [7, с. 440–448].

При этом ориентация на клиента не способствует достижению организационных целей вузов – подготовке специалистов и развитию науки.

Организационные изменения как ориентация на клиента

Ориентация на клиента детерминирует и появление новых требований, предъявляемых к организационным отношениям и организационной деятельности. Исходный тезис: образовательные организации должны быть гибкими, чтобы удовлетворить меняющиеся запросы клиента, обусловленные динамичностью современного мира и изменением требований к качеству рабочей силы. Поэтому в качестве базовых требований к вузам можно назвать требования постоянных инноваций. Речь идет не только о технических инновациях, но и организационных (социальных). В качестве примера первого типа нововведений можно назвать информационную систему управления образовательным процессом (LMS). Примеров второго типа нововведений много. Это и изменения в структуре организации (укрупнение организаций, укрупнение подразделений внутри организаций, изменение критериев оценки эффективности деятельности преподавателей и др.), и изменения в самом образовательном процессе (изменение программ обучения, изменение требований к разработке методического инструментария, изменения в технологии образовательной деятельности и т. д.). Такое обилие нововведений свидетельствует о том, что инновация становится самоценной вне зависимости от того, какие задачи решает (и решает ли) организация с ее помощью.

Однако изменение в организации вне зависимости от его направленности – это всегда проблема. Поскольку в процессе изменения организация рискует потерять самотождественность, целостность, упорядоченность.

Становление самой организационной теории начиналось с признания особой природы организации, не сводимой к природе индивидов. А признание природы предполагает в качестве центральной проблемы для организации проблему сохранения этой природы, то есть выживания. Само же выживание рассматривается как предпосылка осуществления коллективной целенаправленной деятельности.

Можно ли назвать тип инноваций, которые определенно будут блокировать организационную деятельность и ставить выживание организации под сомнение? Существуют ли специфические проблемы инноваций в вузах?

Для ответа на эти вопросы можно использовать представление о специфике социального действия Р. Мертона [1]. Социальное действие здесь рассматривается как неоднозначное по последствиям с точки зрения как планируемого результата (получаем не только то, что планировали), так и выживания системы (получаем и функциональные, и дисфункциональные последствия).

Следовательно, любая организационная инновация вообще имеет смысл только при условии, что она не разрушает организационный порядок, лежащий в основе коллективной деятельности. Такой подход накладывает ограничения как на масштаб, так и частоту инноваций.

Негативные последствия глобальных инноваций проанализированы Т. Бернсом [4], рассматривающим организацию как консервативную систему. Организационная система, по его мнению, состоит из трех подсистем, находящихся в равновесии: формальной, представляющей систему формальных позиций; кооперированной, где люди сотрудничают, но и конкурируют за карьеру; политической, где люди борются за власть. Намеренные изменения затрагивают формальную структуру, но разрушают равнове-

сие между подсистемами. Изменяя деловые отношения, мы нарушаем (а при глобальных инновациях – разрушаем) базовую деятельность организации, но также и существующее распределение власти в организации. Прямым следствием этого становится борьба за власть в организации, с одной стороны, и снижение значимости профессионалов – с другой.

Таким образом, в условиях глобальных инноваций профессионалы стремятся покинуть организацию, поскольку эффективность в борьбе за власть и эффективность организационной деятельности требуют от индивида разных качеств и умений.

Для понимания последствий постоянных инноваций можно использовать в качестве теоретического основания популяционно-экологический подход [8]. Согласно ему все проводимые инновации (рациональные проекты) проходят отбор на предмет того, способствуют ли они оптимизации организационной деятельности и выживанию организации. То есть качество проекта не гарантирует успешности изменения. В этом контексте проведение постоянных изменений просто блокирует сам процесс отбора и понимание последствий проводимых изменений для организации.

Кроме этих закономерных проблем проведения намеренных организационных изменений, вузы имеют и специфические проблемы, осложняющие проведение организационных изменений.

Реализация модели вуза (НИУ), предполагающей совмещение как образовательной, так и научной деятельности, требует от преподавателя соответствия двум противоположным (в определенной мере) моделям поведения.

Преподавательская деятельность предполагает определенную рутину. Технологии работы с клиентами в образовательных организациях рассматриваются как интенсивные (Дж. Томпсон) [4], то есть преподаватель реагирует на характеристики и состояние клиента, корректируя с учетом этого технологию взаимодействия. Несмотря на это поведение, взаимодействие и деятельность в вузах характеризуются средним уровнем стандартизации и формализации. В то же самое время исследовательская (научная) деятельность, напротив, характеризуется крайней неопределенностью как результата, так и сроков его получения, а потому не поддается технологизации.

Исходя из вышесказанного преподавательская и научная (исследовательская) виды деятельности в достаточной мере противоположны. Объединяет их субъект – профессионал, обладающий знаниями и навыками, позволяющими осуществлять оба вида деятельности. Совмещение преподавательской и научной деятельности само по себе создает ряд трудностей для субъектов, осуществляющих эти виды деятельности. Постоянное внедрение инноваций нарушает каждодневную деятельность, создавая дополнительную неопределенность.

Заключение

Таким образом, внедрение инноваций будет успешным и оправданным, если предварительный отбор инновационных проектов для последующей реализации будет осуществляться не по критерию клиентоориентированности, а по критерию оптимизации организационной деятельности.

Каждый новый способ взаимодействия и деятельности должен рутинизироваться, стать стандартом, частью организационной структуры, то есть деловых отношений, подтвердив свою значимость для выживания организации и рациональность. Это возможно, если новшество реально рационализирует деятельность, то есть представляет собой адекватное средство решения стоящих перед вузом задач.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Мертон, Р. Социальная теория и социальная структура / Р. Мертон. – М. : Хранитель, 2006. – 873 с.

2. Минцберг, Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации / Г. Минцберг. – СПб. : Питер, 2004. – 512 с.

3. Попова, Е. П. Выбор ориентиров развития вузов: взгляд с позиций организационной теории / Е. П. Попова // Социология образования. – 2012. – № 9. – С. 59–70.

4. Пью, Д. С. Исследователи об организациях / Д. С. Пью, Д. Дж. Хиксон. – М. : Линк, 1997. – 240 с.

5. Стратегии развития российских вузов: ответы на новые вызовы / под науч. ред. Н. Л. Титовой. – М. : МАКС Пресс, 2008. – 668 с.

6. Щербина, В. В. Организационное развитие: теория и практика / В. В. Щербина, Е. П. Попова. – М. : Шк. изд. и медиа бизнеса, 2011. – 297 с.

7. Di Maggio, P. J. Institutional isomorphism / P. J. Di Maggio, W. W. Powell // Organizational theory: selected readings / ed. by D. S. Pugh. – L. : Penguin Books, 1997. – P. 440–448.

8. Hannan, M. Organizational ecology / M. Hannan, J. Freeman. – Cambridge, Mass. : Harvard University Press, 1989. – 384 p.

REFERENCES

1. Merton R. *Sotsialnaya teoriya i sotsialnaya struktura* [Social Theory and Social Structure]. Moscow, Khranitel Publ., 2006. 873 p.

2. Mintsberg G. *Struktura v kulake: sozdanie effektivnoy organizatsii* [The Structure in the Fist: Creation of Effective Organization]. Saint Petersburg, Piter Publ., 2004. 512 p.

3. Popova E.P. Vybor orientirov razvitiya vuzov: vzglyad s pozitsiy organizatsionnoy teorii [The Selection of Landmarks of Universities' Development: From the Viewpoint of Organization Theory]. *Sotsiologiya obrazovaniya*, 2012, no. 9, pp. 59-70.

4. Pyu D.S., Khikson D.Dzh. *Issledovateli ob organizatsiyakh* [Researchers on Organizations]. Moscow, Link Publ., 1997. 240 p.

5. Titova N.L., ed. *Strategii razvitiya rossiyskikh vuzov: otvety na novye vyzovy* [The Strategies of Development of Russian Universities: the Answers to the New Challenges]. Moscow, MAKS Press, 2008. 668 p.

6. Shcherbina V.V., Popova E.P. *Organizatsionnoe razvitie: teoriya i praktika* [Organizational Development: Theory and Practice]. Moscow, Shk. izd. i media biznesa, 2011. 297 p.

7. Di Maggio P.J., Powell W.W. Institutional Isomorphism. Pugh D.S., ed. *Organizational Theory: Selected Readings*. London, Penguin Books, 1997, pp. 440-448.

8. Hannan M., Freeman J. *Organizational Ecology*. Cambridge, Mass., Harvard University Press, 1989. 384 p.

ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT OF UNIVERSITIES AND THE REDUCED EFFICIENCY OF ORGANIZATIONAL ACTIVITY

Elena Pavlovna Popova

Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor,
Higher School of Economics
eppopova62@mail.ru
Myasnitskaya St., 20, 101000 Moscow, Russian Federation

Abstract. Russian universities today are undergoing significant changes in the structure and in the organizational activities. The guiding line of these changes is determined by orienting on improving the effectiveness of universities and approaching to global trends, which allegedly provide a way out of Russian universities to the group of leading universities in the world. The choice of the guiding line is influenced by the criteria of organizational effectiveness established within the framework of the Bologna process. The basis of these criteria is customer-oriented. In our view, this indicates a change in the status of higher education institutions, or at least the duality of their position: higher education institutions are gradually losing the features and acquire features of business organizations. However, universities in the status of the business organization can not solve a major problem for the country – the development of science. On the other hand, the success of organizational change involves not only the choice of appropriate benchmarks, and based on established organizational development: changes need to optimize organizational performance, not destroy it. This makes the problem of the scale and speed of change. In our view, the selected guiding line and targets, the scale and speed of organizational change – factors that not only destroy the organizational activities of Russian universities, not allowing them to solve the key problem, but also calling into question their survival.

Key words: organizational development of universities, the criteria of universities' effectiveness, the guiding line of organizational changes, Bologna process, business organizations.