**Попова Елена Павловна**, к.с.н., доцент, доцент кафедры теории организации ф-та государственного и муниципального управления НИУ ВШЭ (г.Москва)

Домашний адрес: 115230, Москва, Каширское ш., д.5, корп.1, кВ.149.

e-mail: eppopova62@mail.ru, eppopova@hse.ru

**Выбор ориентиров развития вузов: взгляд организационной теории**

**Аннотация.** *Статья посвящена актуальной проблеме развития вузов в России. Изменения в системе высшего профессионального образования, базирующиеся на результатах многочисленных исследований, пока не дали ожидаемых результатов. В то же время подходы, сложившиеся к проблеме организационного развития в рамках общей теории и социологии организаций, позволяют выявить не только причины неудач проводимых реформ, но и прогнозировать тенденции развития системы высшего профессионального образования в России.*

**Ключевые слова:** *организационное развитие вуза, организационная эффективность.*

**Постановка проблемы.**

Проблема развития вузов стала особенно актуальной для России с начала ХХI века. Одной из главных причин можно назвать демографические проблемы, предопределившие проблему сужения клиентской базы. Другая причина – масштабность задачи развития науки, поставленной перед системой высшего профессионального образования.

С конца 90-х гг. ХХ в. по заказу ряда государственных организаций были проведены масштабные эмпирические исследования системы высшего профессионального образования. Выполнялись они в контексте проблематики экономической науки, экономической социологии, и стратегического менеджмента. Материалы проекта «Организационно-финансовая схема адаптации вуза в условиях кризиса бюджетного финансирования» легли в основу монографии. [9] Соответственно рекомендации вузам по разработке стратегий их развития сводились к рекомендациям по разработке «организационно-финансовых схем адаптации». В других проектах делался акцент на совершенствование системы управления через анализ управленческих решений («Анализ и совершенствование механизма управления экономикой вуза» (2004) и «Мониторинг стратегий развития организаций системы высшего профессионального образования для выявления и распространения успешных управленческих решений» (2006)). [10]

В то же время проблема развития организаций актуальна в организационной теории и социологии организаций уже несколько десятилетий. Это связано, в первую очередь, с тем, что внешняя среда бизнес-организаций на Западе к 60-м годам ХХв. стала осознаваться как динамичная и неопределенная. Это потребовало от организаций решения сложной задачи: обеспечить определенный уровень внутренней стабильности и одновременно адаптироваться к изменяющимся внешним условиям. При этом в западной организационной науке сложилось целое направление – теория организационного развития. И в рамках этого направления уже существует множество моделей, по-разному трактующих процесс организационного развития. Речь идет о таких моделях, как структурно-ситуационная, стратегическая, инновационная, неоинституциональная, конфликтно-игровая, феноменологическая, популяционно-селекционная и др. [13] Причем, указанные модели формировались на базе многочисленных эмпирических исследований, объектом которых являлись организации самых разных типов (в том числе по профилю).

Несмотря на различие трактовок организационного развития в рамках указанных моделей, можно дать обобщающее определение этому процессу. Организационное развитие понимается нами как процесс направленных структурных изменений организации. Критерием развития выступает выживание организации. [13, c.41-45]

 Таким образом, содержание, механизмы, критерии процесса организационного развития могут лежать в другой плоскости, нежели финансовая адаптация, эффективность организационной деятельности или рациональные решения.

Исходя из вышесказанного, понятно, что рационалистический (присущий экономической науке и стратегическому менеджменту) взгляд на проблему развития вузов должен быть дополнен взглядом организационной теории, где представляет интерес не столько качество управленческих решений, направленных на решение проблемы организационного развития, сколько их соответствие природе организаций, а также закономерностям указанного процесса.

Особенно заметно различие указанных подходов по проблеме выбора ориентиров организационного развития.

В рамках ряда проектов, посвященных исследованию вузов, указывалось, что развитие страны связано с решением следующих задач в сфере высшего профессионального образования: обеспечение инновационного характера образования; обеспечение его связи с наукой; обеспечение высокого – на уровне международных стандартов - качества образовательных услуг; опережающее развитие направлений, соответствующих приоритетным направлениям страны и регионов; равная доступность качественного высшего образования для населения вне зависимости от места проживания; высокая адаптивность вузов к изменениям ситуации и их стабильное развитие [10, c.11].

Развитие системы ВПО рассматривается как условие развития страны, а индикатором развития университетов, по-видимому, является:

- вхождение российских университетов в мировую элиту, в частности, через присоединение к Болонскому процессу (что может найти отражение в рейтингах, а также в оценке параметров включенности университетов в Болонский процесс);

- развитие российской науки и коммерциализации разработок (оценка индекса цитирования и оценка доходов от НИОКР);

- конвертируемость российских дипломов.

Именно рассмотрение организационного развития в рамках организационной теории позволяет увидеть противоречивость и принципиальную нереализуемость всей совокупности этих задач.

Таким образом, в статье предполагается, опираясь на разработки общей теории и социологии организаций, ответить на вопрос, чем обоснован выбор ориентиров развития вузов и позволяет ли этот выбор решить главную задачу – развития науки в России.

**Вуз как особый тип организаций.**

Для того чтобы понять закономерности функционирования и развития вузов, необходимо определить тип организаций, к которому относятся вузы.

Используя типологию организаций А.И.Пригожина, можно отнести вузы к деловым организациям. Речь идет об организациях, «делающих дело», что-то производящих в широком смысле слова. Указанием на принадлежность к этому типу является наличие жесткой структуры (формальная организация) и минимальная возможность для отдельных членов влиять на конечные цели организации. [7]

Кроме того, пользуясь проведенным А.А.Почестневым анализом школ как особого типа организаций, необходимо отметить, что в постсоветском периоде статус университетов существенно поменялся. Можно рассматривать университет как учреждение и как сервисную (обслуживающую) организацию. «Учреждение обеспечивает удовлетворение потребностей общества, которые формулируются государством или местными органами власти. Качество выходного продукта в учреждении полностью зависит от стандартизации (требований государства). Сервисная организация работает в интересах клиента, в рыночной среде, и качество выходного продукта зависит от требований клиента». [7, с.66; 6, с.16]

При этом такая «двуликость» вузов обусловливает различие как в критериях оценки эффективности организационной деятельности, так и в выборе организационной стратегии, направленной на обеспечение оптимального функционирования организации в условиях меняющейся внешней среды.

Таким образом, с одной стороны, вуз остался (как и в СССР) образовательным учреждением. В этом смысле он выполняет ряд социальных функций: социализации, образования, регуляции, контроля, воспроизводства социальной структуры. Классические университеты выполняли функцию развития науки.

«Выходным продуктом» является сам выпускник – специалист определенного уровня в определенной сфере. Заказчиком и «потребителем» здесь может выступить как государство, так и бизнес-структуры, нуждающиеся в таких специалистах.

С другой стороны, вуз (университет) является бизнес-организацией, работающей на получение прибыли. Выходной продукт – это образовательные услуги, подтвержденные дипломом («входным билетом» в лифт социальной мобильности). Клиент здесь – отдельные семьи, оплачивающие эти услуги. Потребитель – абитуриент. Рассмотрение университета как предоставляющего образовательные услуги предполагает его ориентацию на поиск и удержание клиентов.

В рамках указанных выше проектов для выявления специфики университета как особого типа организаций использовался подход Г.Минцберга, согласно которому университеты были отнесены к типу организаций, названных «профессиональной бюрократией». Для этого типа организаций характерна достаточно высокая степень децентрализации, обусловленная тем, что базовая деятельность в таких организациях осуществляется профессионалами. Причем, эта деятельность подразумевает высокий уровень стандартизации, но эта стандартизация выходит за рамки организации. Речь идет о стандартах, выработанных в рамках профессии («стандартизация квалификации»). [4, с.330] Поэтому контроль соблюдения этих стандартов может осуществляться только в рамках профессионального сообщества. Внешнюю среду у таких организаций Г.Минцберг рассматривает как стабильную, но сложную. Основными проблемами этого типа организаций называются следующие: трудности выработки единой организационной стратегии; трудности координации автономных специалистов и подразделений; возможность подмены ориентации на интересы клиентов и организации ориентацией на собственные интересы профессионалов; сопротивление инновациям из-за нежелания кооперироваться; неопределенность оценки результатов деятельности.

Кроме того, в качестве специфической черты вузов называется наличие конфликтов 1) между интересами вуза в целом и интересами отдельных подразделений; 2) между интересами разных подразделений. [10, c.192]. Однако эти виды конфликта в рамках организационной теории всегда рассматривались не как специфика организаций определенного профиля, а как дисфункциональные последствия развития любой организации, проявляющегося в усложнении ее структуры, росте профессионализации.

Вузы являются также типом организаций, которые могут быть обозначены как сложные, т.е. бизнес-организации, функционирующие в ситуации неопределенной внешней среды, а потому решающие две противоположные задачи: обеспечение стабильности деятельности и разработка стратегии, ориентированной на поиск путей изменения организации в ответ на изменение внешних условий. Это обусловливает формирование таких структур, где есть «техническое ядро» - подразделения, обеспечивающие стабильность повседневной деятельности организации (режим функционирования), а также «буферные подразделения», основная функция которых в снижении неопределенности внешней среды (развитие). (Дж.Томпсон). [8, с.65-71]

Кроме того, университеты относятся к типу организаций, подразделения которых связаны коллективным типом зависимости (Дж.Томпсон). Это такой тип зависимости, когда подразделения друг с другом не связаны непосредственно, но опосредованно через вклад в общее дело, в поддержание функционирования организации как целого. [8, с.65-71] Речь идет не только о работе факультетов, содержательно друг с другом не связанных, но и о преподавателях, каждый из которых работает в «автономном» режиме и, как специалист в своей области, отвечает за содержание преподаваемых курсов.

Таким образом, в организациях такого типа высоко централизованные структуры по определению не эффективны.

Для организаций, где коллективный тип зависимости является базовым, оптимальным способом координации (с минимальными издержками на координацию) является создание единых правил. Оптимальной является вариант дивизиональной структуры, характеризующейся слабым центром и достаточно автономными подразделениями. (По сути, об этом же говорит Минцберг, определяя университеты как профессиональную бюрократию). Указанный тип координации и тип структуры является оптимальным с точки зрения снижения внутренней неопределенности. Основным источником внутренней неопределенности Дж.Томпсон называет технологию деятельности.

Как любая бизнес-организация, работающая в условиях динамичной внешней среды, университеты имеют также еще один базовый источник неопределенности – внешнюю среду. Базовым способом снижения внешней неопределенности для любого типа бизнес-организаций Томпсон называет «перемещение границ организации» (увеличение размера организаций). Для организаций с коллективным типом зависимости увеличение размера осуществляется через постановку как можно большего числа клиентов под свой контроль (через навязывание клиенту своих правил). Примером соответствующего мероприятия является посвящение в студенты. [8, с.65-71]

Несмотря на то, что для этого типа организаций характерны интенсивные технологии работы с клиентом (с учетом его уровня подготовки, интересов и т.д.), клиент таких организаций сам не в состоянии оценить качество предлагаемых услуг. При выборе университета родители и абитуриенты ориентируются на его рейтинг, на «возраст» организации, на удобство месторасположения. Сам вуз часто оказывается более значим, чем факультет. Несмотря на то, что, уже начиная с 90-х годов, в стране активно производятся экономисты, юристы, менеджеры и явно существует «кризис перепроизводства», эти специальности по-прежнему пользуются спросом.

Но вузы - особый тип деловой организации: ее выходной продукт с трудом поддается подсчету. Это усложняет определение критериев эффективности таких организаций и оценки качества предоставляемых ими услуг. Неоинституциональная теория в качестве специфической черты таких организаций называют их стремление не к эффективности деятельности (трудно определяемой), а к институциональному изоморфизму – выработке одобряемых институциональным окружением способов взаимодействия и деятельности. [15; 18; 3; 5] При этом выделяют три механизма, посредством которых эти организации становятся изоморфны своему институциональному окружению и, тем самым, похожи друг на друга.

1. Это принуждение, источником которого являются организации, от которых зависят университеты (в большой степени это – государство).
2. Это подражание другим организациям, оцениваемым как успешные. Речь не идет о подтверждении связи между каким-либо вводимым новшеством и эффективностью организации.
3. Это нормативное давление – распространение профессиональных стандартов (через систему подготовки специалистов для этого типа организаций, мобильность персонала, посредством консультантов, предлагающих стандартные подходы к решению стоящих перед организацией проблем) [15; 18; 3; 5]

Таким образом, неоинституционалисты утверждают, что организации, чей выходной продукт с трудом поддается измерению, стремятся не к эффективности, а к институциональному изоморфизму, т.е. стремятся развивать такие структуры, способы, направления деятельности, которые одобряются в институциональном окружении. Причем, эти формы, способы, направления деятельности никто не проверял на предмет, обеспечивают ли они эффективность. Такие формы, как правило, заимствуются, у использовавших их организаций, которые представляются как успешные. Очень часто это заимствование носит демонстративный характер, когда организация-рецепиент стремится позиционировать себя как использующую передовые формы и методы работы, что и обеспечивает ее привлекательность для абитуриентов и значимость ее дипломов для работодателей.

Таким образом, университет как деловая организация характеризуется следующим.

* + - 1. Высокая степень профессионализма и достаточно высокая степень автономности персонала.
1. Оптимальный тип структуры – дивизиональная, характеризующаяся слабым центром и автономными подразделениями.
2. Невозможность координации подразделений по содержанию деятельности ввиду различия в содержании подготовки на разных факультетах. Оптимальным способом координации (с минимальными затратами) является создание единых правил осуществления деятельности.
3. Сложность оценки качества предоставляемых услуг. Такая оценка может быть произведена только специалистами на основании профессиональных стандартов.
4. Внешняя среда может быть описана как сложная, со средней степенью неопределенности. Оптимальным способом снижения неопределенности во внешней среде – навязывание клиенту своих правил.
5. Невозможность для потребителя оценить качество предоставляемой образовательной услуги.
6. Зависимость выживания организации от институционального изоморфизма в большей степени, чем от эффективности деятельности, которую достаточно трудно оценить.

Эти характеристики могут рассматриваться как ориентиры при принятии решений о выборе оптимальной структуры, о способах снижения неопределенности внешней среды, т.е. об ориентирах организационного развития.

Как же определялись ориентиры развития вузов в названных проектах и есть ли основания для решения поставленных перед вузами задач – в частности, задачи развития науки в России?

**Организационное развитие, эффективность и стейкхолдеры.**

Несмотря на то, что в указанных проектах рассматриваются проблемы развития вузов, само понятие «организационное развитие» никак не определено. Критерием, по-видимому, выступает эффективность целедостижения. Стратегия здесь рассматривается как определяющая организационное развитие. Достижение цели связывается с правильно выбранной стратегией и качеством проекта по ее реализации. Поэтому основной объект исследования в одном из последних проектов – управленческое решение, а именно – нестандартное и высокоэффективное (иногда противопоставляется) решение, обеспечивающее конкурентные преимущества.

Однако в организационной теории это только один из возможных подходов, описывающих процесс организационного развития, характеризующийся предельной рациональностью. Его сильная сторона – анализ проблемы рационального выбора. При этом проблема объективных последствий практически остается вне поля зрения, поскольку организация трактуется как искусственная система, не обладающая собственной природой.

Но в теории организаций присутствует и ряд моделей организационного развития, которые ставят под сомнение связь рациональной деятельности менеджера и реальных результатов изменения организации. В этой логике эффективен тот менеджер, который выбирает ориентиры и способы изменения организации, исходя из природы организации (предшествующего развития, типа персонала). Это, прежде всего, модели, созданные в рамках школы социальных систем, теории организационной экологии. [16; 13, с.140-163] Характерно, что в рамках этих моделей эффективность вообще не рассматривается как критерий развития организации, поскольку организация выполняет множество функций, помимо целевой.

И, конечно же, в подходах, где организационное развитие рассматривается по преимуществу как естественный процесс, обусловленный внутренней логикой, большое внимание уделяется масштабам и темпам производимых изменений. Поскольку организация видится как имеющая собственную природу, обеспечение определенного уровня функционирования является необходимым условием и основанием для ее развития. В этом плане радикальные инновации, подрывающие упорядоченное взаимодействие, по определению ведут не к развитию, а гибели организации. Кроме того, особенность социальных действий такова, что мы не можем в перспективе предсказать, будет ли действие функциональным или нет. Чем масштабнее действие, тем меньше последствий мы можем предвидеть. На этом основании Р.Мертон предложил определять функцию как агрегированную совокупность последствий социального действия, ведущих к выживанию системы. [17]

Но и в тех моделях, где придается большое значение эффективности в качестве ориентира организационного развития, существует проблема ее определения.

Эффективность, - как известно, понятие многозначное и трудноопределимое. Бесспорным является то, что это понятие связано с целью и в самом простом понимании означает достижение цели с минимальными затратами. Но организация – многоцелевая система. Для нее характерны различные типы целей, зачастую находящиеся в противоречии друг с другом. Это общая цель и цели подразделений, явные и скрытые, официальные и личные и т.д. Очевидно, что критерии оценки эффективности организации будут различаться в зависимости от того, кто оценивает и с точки зрения достижения какой цели осуществляется оценка.

Признание двойственности природы вуза как специфической организации предполагает наличие как минимум двух систем целей. Первая система связана с пониманием вуза как бизнес-организации. Здесь цель – предоставление образовательных услуг. Несмотря на то, что, как было отмечено, их качество оценить для потребителя сложно, показателем эффективности организации будет конкурс в данный вуз, на данный факультет. Очевидно, прямой связи с качеством предоставляемых услуг нет. Да это и не требуется. Выпускник получает диплом определенного вуза, который имеет определенный «вес» на рынке труда. Кстати, в указанных проектах оценка эффективности вуза с точки зрения студента является едва ли не определяющей. Например, в качестве показателя развитости вуза называется «число управленческих решений, направленных на удовлетворение интересов студентов».[10, с.90]

Другой вопрос: может ли работодатель оценить качество предоставляемых услуг? Тоже сомнительно, поскольку прямой связи между качеством предоставляемых образовательных услуг и будущей деятельностью выпускника нет.

С другой стороны, рассмотрение вуза как учреждения выводит нас на анализ его социальных функций. Здесь в поддержании функционирования и в развитии вуза заинтересовано государство. Для вузов (прежде всего, для НИУ) государством определена главная цель – развитие науки для развития страны. Кстати, развитие науки – цель и университета как отдельной единицы, поскольку реализация этой цели даст возможность войти в мировую элиту университетов. Однако в самих программах развития НИУ зачастую происходит подмена: основной целью видится именно вхождение в мировую элиту, хотя это можно рассматривать только как следствие развития науки.

Как же увязаны и увязаны ли вообще интересы разных заказчиков и клиентов университета? Поскольку цель - развитие науки – определена и государством, и самими университетами, необходимо посмотреть, кто из заказчиков, клиентов, стейкхолдеров готов содействовать университету в достижении этой цели.

Рассмотрим структуру любой развитой науки. При этом критерием развитости выступает как дифференциация самого знания (наличие как базовых, так и специальных теорий, многомодельность в рамках каждой теории), так востребованность теорий на практике (выполнение прогностической функции теориями, наличие развитой прикладной науки, сформированной на базе существующих теоретических моделей). Согласно этой логике, любая развитая наука имеет три уровня. (В.В.Щербина) [12, с.79-82]

Первый – фундаментальная наука, наука в полном смысле этого слова, знание. Основная задача этого уровня – приращение нового знания до востребования (не по заказу, заказ здесь невозможен). Здесь работает ученый-исследователь.

Второй уровень – прикладная наука (речь идет об уровне разработки технологий). Основная задача – создание инструментов (технологий, методов, методик) совершенствования практической деятельности. Специалист – инженер-разработчик.

Третий уровень – практико-преобразующая деятельность. Основная задача – преобразование и корректировка действительности. Специалист – пользователь технологий.

Поставив задачу развития науки, государство должно обеспечить подготовку специалистов всех трех уровней. Поскольку университет является и бизнес-организаций, необходимо рассмотреть всех возможных заказчиков на специалистов этих уровней.

Заказчиком на подготовку специалиста-пользователя технологий может выступить как государство, так и бизнес-структуры а также отдельные семьи, предполагая, что определенные специалисты будут пользоваться спросом на рынке труда.

Подготовка инженера-разработчика также может быть интересна всем указанным группам заказчиков. Однако для отдельной семьи это может быть менее привлекательно, поскольку времени и усилий на подготовку будет затрачено много, а связь между специальностью и финансовым благополучием проблематична.

Подготовка ученого вообще остается на откуп государству, поскольку результат деятельности ученого непредсказуем. Для отдельной семьи – это затраты, никак не обоснованные. Бизнес-структуры также не могут оплачивать неопределенный результат.

Однако проблема в том, что без развития фундаментальной науки, ориентированной исключительно на приращение нового знания без прямых практических выгод, невозможно развитие науки прикладной.

Иначе технологии будет необходимо заимствовать.

1. Это затратно. Можно предположить: чем меньше мы будем вкладывать в развитие фундаментальной науки, тем больше будет тратиться на заимствование технологий.
2. Мы можем получить технологии «некачественные» (не будет даже критериев их оценки и понимания пределов их использования). Уже сейчас есть примеры такого заимствования технологий в управлении (например, метод «360», использующийся для оценки эффективности деятельности руководителя, по сути, повторяет метод, известный в советское время, как «групповая оценка личности», который уже в то время подвергался критике).
3. Мы попадаем в технологическую зависимость.

Таким образом, рассмотрение эффективности в качестве критерия организационного развития представляется сомнительным, особенно в отношении вузов ввиду обозначенной выше их специфики, а также многоаспектности понятия «эффективность».

Несмотря на то, что в указанных проектах рассматривается несколько групп стейкхолдеров, практически фиксируется значимость оценки со стороны абитуриентов и студентов (клиентов, получающих реально или потенциально образовательные услуги). Интересы государства и работодателей практически не учитываются. Не в последнюю очередь, из-за нечетко сформулированного государством заказа. При этом заказчиком на подготовку ученых-исследователей может выступить только государство, на подготовку инженеров-разработчиков – государство и бизнес-структуры.

**Развитие науки и Болонский процесс.**

Как уже было отмечено, основная задача для вузов, которая декларируется вузам государством, – это развитие отечественной науки. Существует достаточно распространенная точка зрения, что вступление России в Болонский процесс как раз и будет содействовать решению этой задачи. Официально подписание Россией Болонской декларации состоялось в 2003г.

Как уже было отмечено, для авторов указанных проектов эффективность вузов определяется управленческими решениями и выбранной стратегией, ориентированными на обеспечение финансовой адаптации. А степень включенности вузов в Болонский процесс рассматривается как показатель развитости вуза.

Однако предложенные в рамках Болонского процесса нововведения едва ли решат даже проблемы европейского высшего образования. В нашей ситуации прямое копирование предлагаемых образцов вообще чревато, как минимум, неоднозначными последствиями для высшего образования России. Какие же очевидные проблемы обусловлены присоединением России к Болонскому процессу?

1. Как известно, «основной целью Болонского процесса является создание единого европейского пространства высшего образования». В качестве причины его формирования называлось отставание стран ЕС по показателям уровня образования и исследовательской подготовки (в странах ЕС 21% работающего населения имеет высшее образование, а в США и Японии – 38% и 36% соответственно. В странах ЕС на 1тыс. населения приходится 5,5 исследователей, а В США и Японии – 9 и 9,7 соответственно). [10, с.120.] Решение этих проблем европейские страны видят во введении двухуровневой системы образования, введении системы зачетных единиц, в разработке критериев оценки качества образования, повышении академической и трудовой мобильности. А далее – индивидуализация учебных планов.

Но даже для стран ЕС решение такие изменения не являются гарантией развития фундаментальной науки, особенно это касается социальных наук.

2. Другая проблема связана с оценкой качества образования. Как уже было отмечено, вузы являются таким типом организаций, чей выходной продукт с трудом поддается измерению и оценки. Эта, явно, не новая идея в очередной раз была подтверждена. По итогам международного исследования качества образования, осуществленного ОЭСР ведущий аналитик и координатор проекта ОЭСР «Поддержка качества образования в высшем образовании» Ф.Энар зафиксировал, что «к сожалению, выявить связь между преподаванием «на входе» и уровнем знаний студентов «на выходе» в настоящее время крайне проблематично. …причин тому несколько. Во-первых, результат преподавания неопределим логически – его нужно либо фиксировать эмпирически, либо оставлять неизвестным. Во-вторых, традиционная система оценки знаний студентов не имеет никакой связи с качеством преподавания. Наконец, результаты обучения в вузе зависят не только и не столько от того, как в нем преподают». [14]

На базе этого делаются выводы, что для повышения качества образования необходимо:

- использовать новейшие технологии, новейшие методики;

- обновлять кадровый состав, заменять на молодых и талантливых, поскольку молодые преподаватели - более гибкие;

- ориентировать образование на клиента: сделать образовательный процесс более интересным; создать условия для мобильности студента; сделать программы обучения индивидуализированными и т.д.

Однако для университетов как специфических организаций такая «клиентоориентированность» в повседневной базовой деятельности чревата потерей профессионализма. Особенно страшна эта ситуация для развития науки. Как уже было отмечено, отдельное домохозяйство не может стать заказчиком на подготовку ученого. Научная деятельность, в силу своей специфики, не предсказуема по результатам и не может однозначно обеспечить высокий доход. При этом она требует долгой подготовки и совершенствования всю жизнь в рамках выбранного направления. Это никак не сочетается с требованиями рынка оперативно менять род и место занятий, на что, в частности, ориентирован Болонский процесс. Неоднозначно в этой связи выглядит и требование уменьшения обязательных курсов по сравнению с курсами по выбору. Кстати, теоретические дисциплины, именно в силу их неутилитарного характера и сейчас выбираются, как правило, хуже.

 Излишняя «клиентоориентированность» превращает образование в развлечение. Как это может сочетаться с развитием науки в формате вуза - непонятно.

Эти опасения, логично вытекающая из рассмотрения вуза как организации особого типа на базе подхода Дж.Томпсона и Г.Минцберга, согласуются с позицией Дж.Моргана, рассматривающего образование как общественное благо, выступающее в разных «ипостасях» для общества, студентов и государства. Автор подчеркивает, что начинает преобладать клиентский подход, реализующий цели студентов в ущерб другим сторонам. Снижение качества высшего образования и постепенное вымирание фундаментальной науки Дж.Морган рассматривает как следствия клиентского подхода. [11]

3. Существуют сомнения в том, что предложенный в рамках Болонского процесса формат подготовки «4+2» адекватен для подготовки ученых-исследователей и инженеров-разработчиков (уровень фундаментальной и уровень прикладной науки).

К учебному году 2011-2012 в России официально был завершен переход к модели «бакалавриат+магистратура» [1] При этом 15% поступивших в 2011 году будут учиться, как и раньше, 5 или 6 лет. Таких специальностей насчитывают 111. Речь идет о таких «жизненно важных для Российской Федерации областях», как оборона, медицина, ряд специальностей в области культуры (Н.Михайлов, департамент профессионального образования Министерства образования и науки РФ). В МГТУ им. Н.Э.Баумана также большинство новых студентов будет учиться на специалистов. Ректор МГТУ А.Александров объясняет это так: «Мы готовим инженеров-разработчиков. Это самая тяжелая инженерная специальность. И такого специалиста за четыре года не подготовишь». [1] Таким образом, есть сомнения в том, что новая система сможет решить для государства задачу подготовки специалистов нужного качества. Речь идет о специалистах для уровней фундаментальной и прикладной науки.

4. Предполагалось, что подписание Болонской декларации повысит мобильность преподавателей и студентов, что будет способствовать развитию науки во всех странах (в том числе и России).

Однако уже сейчас отмечается, что «выпускники, которые заканчивают обучение за границей, стремятся там остаться. Государство принимает меры: если вы окончили финальный курс в Германии, либо во Франции, вам сразу дают разрешение на годовую стажировку. Чтобы жить в стране, нужно иметь основания. Ребята этим пользуются и остаются. Многие возвращаются, потому что все-таки во многих отраслях карьеру лучше делать в России. Научную – за рубежом, а вот финансовую – легче в России». Это оценка проректора одного из самых престижных вузов современной России - НИУ «ВШЭ» - Г.Канторовича. [2]

Кроме того, Канторович указывает, что, например, в США для послебакалаврских программ существуют очень широкие фонды финансовой поддержки иностранных студентов. Т.е. мы, скорее, будем поставлять перспективных бакалавров в те страны, где им смогут финансово обеспечить их карьеру в научной сфере. На развитие науки в стране это скажется, скорее, негативно.

Таким образом, нет никаких оснований ожидать, что на уровне государства следствием присоединения к Болонскому процессу станет решение проблемы развития науки. Что касается проблемы развития вуза в качестве бизнес-организации, то присоединение к Болонскому процессу:

- поставит организацию в большую зависимость, иногда в противоречивую, поскольку организация будет вынуждена следовать как требованиям своего институционального окружения (государство здесь - главный заказчик на «производство» ученых и инженеров-разработчиков, а также основной источник финансирования развития науки), так и требованиям Болонского процесса (в частности);

- грозит постепенной потерей клиентов на уровне магистратуры: старые и престижные европейские университеты едва ли уступят часть своей клиентуры. Напротив, они окажутся более привлекательными для российских студентов, претендующих на второй уровень (т.е. тех, кто потенциально способен развивать науку);

- едва ли обеспечит выход в мировую элиту (поскольку этот выход является следствием как развития науки, так и «престижности» государства, в чью систему образования встроен вуз);

- удовлетворит потребности клиентов (отдельных семей и абитуриентов), ориентированных на продолжение образования и последующей работы своих детей в Европе и США. Это тот самый случай, когда «клиентоориентированность» грозит в перспективе даже вузам, претендующим на обеспечение клиентов элитарным образованием, превращением в периферийные вузы, обеспечивающие только начальный уровень высшего образования для перспективных студентов.

**Заключение.**

В организационной теории существует подход, согласно которому, организации, существующие в динамичной и неопределенной внешней среде, стремятся к дифференцированной адаптации: часть подразделений существуют в режиме открытой системы, приспосабливаясь к изменениям внешней среды, а часть живут в режиме закрытой системы, фокусируясь на внутренних задачах. Представляется, что такой дифференцированный подход продуктивен и для системы высшего профессионального образования.

Важно определить задачи каждого типа вузов (и в том числе университетов). Государству необходимо определить, какие вузы могут готовить специалистов-ученых и инженеров-разработчиков, и обеспечить их функционирование (уповать здесь на то, что в ближайшие годы финансирование подготовки ученых возьмут на себя бизнес-структуры, бессмысленно), а также вывести эти вузы из режима функционирования как бизнес-организации. Именно для выпускников таких вузов есть необходимость вернуть систему распределения, параллельно создав этим специалистам особые условия.

Дипломы этих вузов «оставить» неконвертируемыми. Каждый абитуриент должен знать, что поступая в этот вуз, он ограничивает себя с точки зрения мобильности, но приобретает особые условия как на этапе обучения, так и после окончания вуза. Такие вузы не должны быть «открытыми». Это должно быть в полном смысле элитарное образование, обеспечивающее будущее страны.

Параллельно другие типы вузов будут существовать в режиме бизнес-организации, функционирующей в динамичной и неопределенной внешней среде.

Но все это возможно при условии, что государство определит свои приоритеты и четко сформулирует свой заказ вузам.

**Литература**

1. Болонская система. НТВ. 2 сентября 2011. <http://www.hse.ru/news/1163611/34502118.html> (дата обращения: 07.03.2012).
2. «Выпускники, которые заканчивают обучение за границей, стремятся там остаться» Сити FM. 20 января 2012 - <http://www.hse.ru/news/1163611/46410737.html> ( дата обращения: 21.01.2012)
3. ДиМаджио П.Дж., Пауэлл У.У. Еще раз о «железной клетке»: институциональный изоморфизм и коллективная рациональность в организационных полях. /Теория организации. Хрестоматия./Пер. с англ. под ред. Т.Н.Клеминой. СПб.: Высш.шк.менедж-та СПбГУ, 2010. С.335-366.
4. Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. – СПб.: Питер, 2002.
5. Попова Е.П. Неоинституциональная модель организационного развития. //ЛКО, 2009. Т.XI. Вып.2, №№48-49.
6. Почестнев А.А.Ситуационный подход в социальном менеджменте: отбор преподавателей в школьные учреждения. – М.: МАИ-ПРИНТ, 2009.
7. Пригожин А.И. Методы развития организации. – М.: МЦФЭР, 2003.
8. Пью Д.С., Хиксон Д.Дж. Исследователи об организациях. Хрестоматия. - М.: Линк, 1997.
9. Стратегии адаптации высших учебных заведений: экономический и социологический аспекты» /Под ред. Т.Л.Клячко. – М.: ГУ ВШЭ, 2002.
10. Стратегии развития российских вузов: ответы на новые вызовы». /Под науч. ред. Н.Л.Титовой. - М.: МАКС Пресс, 2008.
11. Студенты – клиенты или собратья по университетскому сообществу? Доклад Дж.Моргана «Является ли университет общественным благом?» Ин-т развития образования НИУ ВШЭ, 15 мая 2012. – <http://www.hse.ru/news/recent/52975348.html> (дата обращения: 19.05.2012).
12. Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование. /Под ред. В.В.Щербины. – М.: Независимый ин-т гражданского общества, 2004.
13. Щербина В.В., Попова Е.П. Организационное развитие: теория и практика. – М.: Шк. изд. и медиа бизнеса, 2011.
14. Качество образования – понятие иррациональное? 14 декабря 2010 <http://www.hse.ru/news/recent/26421310.html> - дата обращения: 24.03.2011.
15. DiMaggio P.J. and Powell W.W. Institutional Isomorphism //Organizational Theory: Selected Readings, ed. By D.S.Pugh. London: Penguin Books, 1997.
16. Hannan M., Freeman J. Organizational Ecology. Cambridge, Mass., 1989.
17. Merton R. Social Theory and Social Structure. N.Y., 1957.
18. Meyer J.W., Rowan B. Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony //American Journal of Sociology. V.83. №2. 1977.

Контактная информация.

Телефоны: 628-29-25 (раб.)

8-499-611-27-32 (дом.)

8-963-725-36-43 (моб.)

E-mail: eppopova62@mail.ru; eppopova@hse.ru