

ОБРАЗОВАНИЕ В СОВРЕМЕННОЙ КУЛЬТУРЕ

УДК 101.1

УПРАВЛЕНИЕ УНИВЕРСИТЕТОМ В УСЛОВИЯХ АКАДЕМИЧЕСКОГО КАПИТАЛИЗМА: ИЕРАРХИЯ ИЛИ СЕТЬ?*

В.С. Диев

Национальный исследовательский
Новосибирский государственный
университет,
Институт философии и права СО РАН,
Новосибирск, Россия

diev@smile.nsu.ru

Глобализация самым серьезным образом затронула и сферу высшего образования. Как следствие, изменились представления о роли университета. Появились концепции «Предпринимательского университета» Б. Кларка, «Тройной спирали» Г. Ицковица, «Университета 3.0» Й. Висемы; сегодня говорят о «третьей миссии» университета. Все эти концепции меняют традиционное представление о влиянии университетов на социальное и экономическое развитие общества. В конце девяностых годов прошлого столетия появился термин «академический капитализм». С. Слотер и Л. Лесли определяют его как рыночную деятельность научно-образовательной организации, а также ее сотрудников по привлечению внешних денежных средств. Университет становится одним из субъектов рыночной экономики со всеми вытекающими отсюда последствиями. Сегодня в российских университетах доминирует иерархическая структура управления, а в качестве образца используется модель управления крупной корпорацией. В условиях академического капитализма, которые характеризуются не только острой конкуренцией, но и динамичной и неустойчивой средой, требуется быстрая реакция системы управления на возникающие вызовы, справиться с которыми бюрократическая структура может далеко не всегда. В статье показано, что сетевая методология принятия управленческих решений имеет ряд преимуществ, но для нее существует и значительное число ограничений.

Ключевые слова: академический капитализм, управление, университет, иерархия, сетевые структуры.

DOI: 10.17212/2075-0862-2017-1.1-128-135

Как можно назвать и охарактеризовать общество, в котором мы живем? Этот вопрос всегда вызывает бурные дискуссии. Более полувека тому назад появилась концепция постиндустриального общества, затем ей на смену пришла концепция информа-

ционного общества, где главным продуктом производства становится информация. Сегодня же все больше говорят об обществе, основанном на знаниях, которые становятся основным фактором прогресса. В то же время сегодняшнее общество все чаще на-

* Публикация подготовлена в рамках поддержанного РФФИ научного проекта № 17-03-00395.

зывают «обществом риска», поскольку неопределенность, риск и связанные с ними потенциальные угрозы не только не становятся меньше, а, наоборот, возрастают. Полагаю, что информационное общество корректно рассматривать как общество знаний и, разумеется, как общество риска, поскольку, открывая новые возможности, оно создает и риски, которых не было ранее. Безусловно, одним из наиболее значимых факторов, которые определяют лицо современности, является глобализация.

О глобализации написано огромное количество работ, тем не менее считаю необходимым кратко сформулировать свою позицию. На мой взгляд, глобализацию следует рассматривать как комплексное явление, включающее ряд одновременно протекающих процессов. Поэтому глобализация имеет несколько «измерений», из которых наиболее заметным и значимым является глобализация рынка, производства и информации. Тем не менее взаимосвязанность и функциональное единство различных «координат» позволяет говорить о едином «векторе» глобализации. Для описания феномена глобализации представляется правомерным и наглядным использование метафоры вектора многомерного пространства, которая позволяет «измерять» каждую компоненту глобализационных процессов в своих единицах (см. подробнее [2]). Хочу подчеркнуть объективный характер процессов глобализации, поскольку в каждой составляющей вектора глобализации имеются свои объективные основания. Это прежде всего технический и технологический прогресс, а также требования эффективности. Россия активно участвует в глобализации, поэтому возможные плюсы и риски этих процессов в полной мере касаются и нашей страны. Приведу простой пример. В советское время

все мы слушали радиостанцию «Маяк» в диапазоне УКВ, поскольку именно этот диапазон обеспечивал самое лучшее качество звука. Затем появился диапазон FM, который сейчас является наиболее популярным. Недавно прошло сообщение о том, что в Норвегии вскоре будет прекращено использование диапазона FM и всё радиовещание будет проходить только в цифровом формате. Нетрудно догадаться, что в ближайшие годы эта тенденция коснется и нашей страны.

Глобализация самым серьезным образом затронула и сферу высшего образования. Наиболее наглядным примером глобализации в образовании, на мой взгляд, может служить Болонский процесс. Глобализация привела к тому, что количество студентов, выбирающих обучение вне пределов своей страны, неуклонно растет. Сегодня объем мирового рынка образовательных услуг измеряется сотнями миллиардов долларов и характеризуется ростом экспорта услуг, академической мобильностью студентов, преподавателей и исследователей. Но гораздо важнее, чем объемы этого рынка, то, что экономический рост и конкурентоспособность любой страны все больше зависят от знаний, и, конечно, университеты играют в этом ключевую роль. Как следствие, изменились представления о роли университета. Появились концепции «Предпринимательского университета» Б. Кларка [9], «Тройной спирали» Г. Ицковица [10], «Университета 3.0» Й. Висемы [13]; сегодня говорят о «третьей миссии» университета [7]. Все эти концепции меняют традиционное представление о влиянии университетов на социальное и экономическое развитие общества.

В конце девятых годов прошлого столетия появился термин «академический капитализм» [11, 12], и мне он представля-

ется весьма удачным для описания современной ситуации в высшем образовании в нашей стране. С. Слотер и Л. Лесли определяют академический капитализм как рыночную или рыночно-подобную деятельность научно-образовательной организации, а также ее сотрудников по привлечению внешних денежных средств. Причем неважно, поступают ли эти деньги в форме грантов, контрактов с бизнесом, трансфера технологий или в качестве платы за обучение студентов [12] – в любом случае университет становится одним из субъектов рыночной экономики со всеми вытекающими отсюда последствиями.

Понятно, что многие проблемы отечественной высшей школы не являются уникальными, вызванными исключительно национальными особенностями. Сегодня во всем мире происходят трансформации в этой сфере. Но с учетом российской традиции академической науки этот термин, как мне кажется, приобретает дополнительное содержание. На мой взгляд, термин «капитализм» имеет в России четко негативную коннотацию, поскольку ассоциируется с наступлением «дикого» капитализма со всеми его последствиями. Представляется, что эта аналогия уместна по отношению к академической науке и системе высшего образования в нашей стране, которые долго функционировали в условиях государственного патернализма, а теперь попали в капиталистический рынок с его жесткой конкуренцией. Термин «академический капитализм», в отличие от упомянутых ранее концепций современного университета, характеризует именно те условия, в которых сегодня находится российская высшая школа, почему я и считаю целесообразным использовать именно его для описания проблем управления вузом.

Важно отметить, что изменились и представления о самом капитализме, который теперь напрямую связывают с управлением. Л. Болтански и Э. Кьяпелло – авторы фундаментального труда «Новый дух капитализма» – в качестве источника информации о духе капитализма использовали именно литературу по менеджменту. По их мнению, «...в литературе по менеджменту второй дух капитализма находит свое самое естественное выражение. Можно полагать также, что в ней фиксируются и его модификации, его преобразования в сторону иных умственных представлений» [1, с. 123]. Они остроумно отмечают, что «...менеджмент неизменно сводится к умению делать так, чтобы кто-то делал что-то» [Там же, с. 767]. Если же говорить более строго, то управление – это процесс, направленный на достижение целей организации посредством упорядочения исходных субстанций или ресурсов (труда, материалов, денег, информации и т. п.) в требуемые результаты (изделия, услуги). Основными элементами управленческой деятельности являются объект, субъект, цели, средства, результаты и условия управления [3]. Подчеркну, что управление – это прежде всего целенаправленная деятельность. Еще в середине семидесятых годов прошлого века А. Чандлер сформулировал свой знаменитый тезис о том, что видимая рука менеджмента заменила невидимую руку рыночных сил Адама Смита. В этой же работе [8] А. Чандлер пишет о том, что структура организации следует за стратегией, которая определяется поставленной целью. То есть сначала должна быть поставлена цель, затем определяется стратегия и уже потом строится структура для ее достижения. Какова же структура управления современным российским университетом? Готова ли она

ответить на новые вызовы академического капитализма?

Конкуренция на глобальном рынке образовательных услуг существенно повлияла на модель управления российской университетами, причем это касается не только тех вузов, которые участвуют в программе ТОП-100. Остановлюсь на некоторых, на мой взгляд, весьма значимых современных тенденциях в управлении современным российским университетом. Прежде всего хочу отметить, что в качестве образца управления университетом используется модель управления крупной корпорацией. Во многом это оправданно, поскольку такой подход доказал свою эффективность в глобальной экономике. В то же время его реализация имеет ряд противоречивых последствий. К позитивным изменениям, хотя кому-то это может показаться странным, отношу постепенный уход от выборов ректоров. Дело в том, что эта практика, на мой взгляд, имела больше минусов, чем плюсов, и приводила к практической несменяемости ректоров. Выборы зачастую носили постановочный характер. Ректоры уходили со своего поста только по возрасту и в основном на должность президента вуза. Кандидат «со стороны» практически не имел никаких шансов на избрание. Эта практика не позволяет производить ротацию в ректорском корпусе, а она необходима.

К сожалению, в настоящее время существенно снижается роль ученого совета вуза, на первый план выходят наблюдательные, попечительские и подобные им советы (как в крупной транснациональной корпорации). Именно они теперь и предлагают министерству кандидатуру будущего ректора. Подобная тенденция четко просматривается и на уровне факультета

– важнейшей структурной единицы любого университета. Если двадцать лет назад ученый совет факультета – орган, в котором собраны все ведущие профессионалы – выбирал декана, а ректор должен был только утвердить избранную кандидатуру, то сегодня ситуация поменялась радикально: декана избирают на ученом совете университета, поэтому профессиональное сообщество в этой процедуре не участвует. Увы, в современной российской практике уже есть случаи, когда административный ресурс позволяет решать кадровые вопросы вопреки мнению профессионального сообщества. Сегодня в российском университете налицо иерархическая структура управления. Более того, формируется своя «вертикаль власти», когда все больше руководителей различного уровня назначаются, а не избираются. Наиболее отчетливо эта тенденция проявляется в федеральных университетах.

В этом нет ничего удивительного, поскольку двадцатый век стал триумфом масштабных иерархий, построенных на принципах рациональной бюрократии. Замечу, что именно иерархия была основной организационной структурой, доминировавшей последние две тысячи лет. Современная практика функционирования иерархических структур не только продемонстрировала в полном объеме их сильные стороны, но и выявила слабые. Эти структуры весьма успешны в решении стандартных задач и поддержании стабильности, но проявляют отсутствие гибкости при быстром изменении среды, плохо справляются с решением качественно новых задач, малоспособны к инновационной деятельности. Пирамидальная конфигурация структуры влечет за собой критическую зависимость эффективности организации от качеств и

способностей центрального звена, как правило, одного высшего должностного лица. Если это лицо принимает неоптимальные решения, то вся иерархическая структура будет работать неэффективно [4, с. 52].

Одна из современных управленческих идей, направленных на повышение эффективности менеджмента, заключается в том, чтобы вместо иерархических структур управления использовать сетевые. Структура организации в этом случае приобретает горизонтальную форму, а координация осуществляется не на иерархических принципах, а за счет взаимодействия рабочих групп, связанных в сеть. Критика иерархических систем управления привела к тому, что все чаще стали говорить о «конце менеджмента» и становлении «организационной демократии» [5]. Но для того чтобы говорить о реалистичности подобных прогнозов, требуется оценить возможные достоинства и недостатки этих систем управления.

Основное, что характеризует принятие решений в сетевой организации, это их коллективная форма. Преимущества коллективных, коллегиальных решений в том, что они более рациональны и менее субъективны. Обсуждение в группе позволяет лучше и всесторонне оценить альтернативы и устранить невыгодные варианты. Со сложными заданиями группа справляется лучше, чем отдельные личности, вследствие объективного разделения труда между имеющими различные способности членами группы. Группы дают высококачественный анализ ситуации и рекомендации по их решению. Это связано с тем, что группа обладает большим количеством информации и знаний по сравнению с одним человеком, принимающим решение. Группа допускает меньше ошибок при обработке информации. Участие группы в принятии, а затем и

реализации принятого решения может существенно повысить его эффективность, так как группа глубже понимает и легче воспринимает это решение. В этом случае возникает необходимый эффект соучастия и можно говорить об интеграции действий отдельных членов группы. Члены группы, участвующие в принятии решений, приобретают в этих процессах те знания, которые могут пригодиться им в последующей работе для решения иных вопросов [4, с. 57].

Групповые, коллективные решения наряду с отмеченными ранее достоинствами могут обладать и целым рядом недостатков. Первый, и зачастую главный, заключается в том, что группа обычно затрачивает на принятие решения большее количество времени, чем одно лицо. Это время увеличивается за счет подготовки группы к совместной работе, налаживания и поддержания контактов между ее членами, согласования мнений. Группа иногда может принять решение, которое не соотносится с целями вышестоящего организационного уровня. Порой происходит так, что людьми, участвующими в принятии решения, в большей степени движут личные интересы или интересы представляемых ими слоев и групп, которые приходят в столкновение с основными целями организации. Существуют задачи и обстоятельства, когда уместно авторитарное решение проблем (например, в чрезвычайных ситуациях), когда решения требуется принимать очень быстро. Или нетрудно представить ситуацию, когда один человек обладает большими знаниями о решаемой проблеме, чем остальные члены группы вместе взятые [Там же].

Качество группового, коллективного решения зависит от характера задачи, состава группы, процедуры принятия реше-

ний в группе. Например, психологами установлено, что иерархические группы лучше решают так называемые хорошо определенные (детерминистические) задачи и хуже – неопределенные, вероятностные. Для групп с отсутствием иерархии обнаружено противоположное соотношение [6]. Группа по сравнению с отдельным индивидом дает более качественный анализ трудно формализуемых задач, а также проблем, решение которых требует большого опыта.

Академический капитализм характеризуется не только острой конкуренцией, но и динамичной и неустойчивой средой, что требует от управленцев быстрой реакции. Эти условия поощряют тех, кто способен к инновационной деятельности, способен действовать на опережение. Замечу, что иерархические организации в большинстве своем такими достоинствами не обладают. С задачей осуществления инновационных прорывов не справится даже наилучшая рациональная бюрократия. Здесь понадобится помощь интеллектуальных сетей. Фундаментальным принципом управления, открытым У. Эшби, является закон необходимого разнообразия, в соответствии с которым уровень разнообразия управляющей системы должен соответствовать уровню разнообразия управляемой системы. Отсюда, в частности, следует, что невозможно создать простую систему управления сложными системами и процессами. Поэтому сегодня многие организации реформируют свои организационные структуры, включая в них сетевые элементы.

Хочу напомнить тезис А. Чандлера о том, что структура следует за стратегией, в основе которой лежит достижение поставленной цели или целей. Если целью является полная управляемость университета, то иерархическая система управления – это оп-

тимальный вариант. Если же цели несколько иные, например, повышение качества образования, развитие научных исследований, инновационная деятельность, то и структура должна быть несколько иной. Исходя из этого позволю себе сделать оптимистичный прогноз: в условиях использования сетевой структуры управления возможен своеобразный «возврат» к университетским традициям, связанным с повышением роли и значения профессионального сообщества.

Литература

1. Болтянски А., Кьятелло Э. Новый дух капитализма / пер. с фр. под общ. ред. С. Фокина. – М.: Новое литературное обозрение, 2011. – 976 с.
2. Диев В.С. Многомерный вектор глобализации: начало и основные компоненты // Философия образования. – 2005. – № 1 (12). – С. 15–21.
3. Диев В.С. Управление. Философия. Общество // Вопросы философии. – 2010. – № 8. – С. 35–41.
4. Диев В.С., Трубицын О.К. Управление в организациях: модели, структуры, принятые решения // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: Философия. – 2010. – Т. 8, № 4. – С. 51–60.
5. Клок К., Голдсмит Дж. Конец менеджмента и становление организационной демократии. – СПб.: Питер, 2004. – 368 с.
6. Козелецкий Ю. Психологическая теория решений: пер. с пол. – М.: Прогресс, 1979. – 504 с.
7. «Третья миссия» университета в современной России: новации и интеллектуальные традиции: V Сибирский философский семинар: сборник научных трудов / Новосибирский государственный университет. – Новосибирск: Изд-во НГУ, 2016.
8. Chandler A.D. The visible hand: the managerial revolution in American business. – Cambridge, MA: Belknap Press of Harvard University Press, 1977. – 624 p.

9. Clark B. Creating entrepreneurial universities: organizational pathways of transformation. – Guildford, UK: Pergamon Press, 1998.

10. Etzkowitz H., Leydesdorff L. Universities and the global knowledge economy: a triple helix of university-industry-government relations. – London: Continuum, 1997.

11. Hackett E.J. Science as a vocation in 1990s: the changing organizational culture of academic

science // Journal of Higher Education. – 1990. – Vol. 61 (3). – P. 241–277.

12. Slaughter S., Leslie L.L. Academic capitalism: politics, policies, and the entrepreneurial university. – Baltimore: John Hopkins University Press, 1997.

13. Wissema J. Towards the third generation university: managing the university in transition. – Northampton, MA: Edward Elgar, 2009.

UNIVERSITY MANAGEMENT IN THE CONDITIONS OF ACADEMIC CAPITALISM: HIERARCHY OR NETWORK?

V.S. Diev

Novosibirsk State University

Institute of Philosophy and Law SB RAS

diev@smile.nsu.ru

Globalization has seriously influenced the system of higher education. As a result the concept of the university role has also changed. Such concepts as “Entrepreneurial Universities” by Clark B., “A Triple Helix” by Etzkowitz H., “The Third Generation University” by Wissema J. came into being. All these concepts change our traditional understanding of the impact universities have on the social and economic development of our society. The term “academic capitalism” appeared at the end of the 1990-ies. Slaughter S. and Leslie L. define it as the market activities of the research and educational institutions as well as the staff aimed at attracting the money from outwards. University becomes the subject of the market economy with all the consequences. Russian universities today mostly have a hierarchical management structure, modeled on a big corporation. In the conditions of academic capitalism, which is not only highly competitive but also dynamic and volatile, the management system must be able to quickly respond to emerging challenges that the bureaucratic structure cannot always meet. The article shows that the network methodology of management decision-making has many advantages, as well as a number of restrictions.

Keywords: academic capitalism, management, university, hierarchy, network structures.

DOI: 10.17212/2075-0862-2017-1.1-128-135

References

1. Boltanski L., Chiapello E. *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris, Gallimard, 1999 (Russ. ed.: Boltanski L., K'yapello E. *Novyi dukh kapitalizma*. Translated from French by S. Fokin. Moscow, Novoe literaturnoe obozrenie Publ., 2011. 976 p.).

2. Diev V.S. Mnogomernyi vektor globalizatsii: nachalo i osnovnye komponenty [A multidimensional vector of globalization: the beginning and the main components]. *Filosofiya obrazovaniya – Philosophy of education*, 2005, no. 1 (12), pp. 15–21.

3. Diev V.S. Upravlenie. Filosofiya. Obshchestvo [Management. Philosophy. Society]. *Voprosy filosofii – Russian Studies in Philosophy*, 2010, no. 8, pp. 35–41. (In Russian)

4. Diev V.S., Trubitsyn O.K. Upravlenie v organizatsiyakh: modeli, struktury, prinyatie reshenii [Management in organizations: models, structures, decision-making]. *Vestnik Novosibirskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Filosofiya – Vestnik of Novosibirsk State University. Series: Philosophy*, 2010, vol. 8, no. 4, pp. 51–60.

5. Cloke K., Goldsmith J. *The end of management and the rise of organizational democracy*. San Francisco, Jossey-Bass, 2002 (Russ. ed.: Klok K., Goldsmit Dzh. *Konets menedzhmenta i stanovlenie organizatsionnoi demokratii*. St. Petersburg, Piter Publ., 2004. 368 p.).
6. Koziolcecki J. *Psychologiczna teoria decyzji* [Psychological decision theory]. Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1977 (Russ. ed.: Kozeletskii Yu. *Psikhologicheskaya teoriya reshenii*. Translated from Polish. Moscow, Progress Publ., 1979. 504 p.).
7. "Tret'ya missiya" universiteta v sovremennoi Rossii: novatsii i intellektual'nye traditsii: V Sibirskii filozofskii seminar: sbornik nauchnykh trudov ["Third mission" of the university in modern Russia: innovations and intellectual traditions: V Siberian philosophical seminar: collection of scientific papers]. Novosibirskii gosudarstvennyi universitet. Novosibirsk, NSU Publ., 2016.
8. Chandler A.D. *The visible hand: the managerial revolution in American business*. Cambridge, MA, Belknap Press of Harvard University Press, 1977. 624 p.
9. Clark B. *Creating entrepreneurial universities: organizational pathways of transformation*. Guildford, UK, Pergamon Press, 1998.
10. Etzkowitz H., Leydesdorff L. *Universities and the global knowledge economy: a triple helix of university-industry-government relations*. London, Continuum, 1997.
11. Hackett E.J. Science as a vocation in 1990s: the changing organizational culture of academic science. *Journal of Higher Education*, 1990, vol. 61 (3), pp. 241–77.
12. Slaughter S., Leslie L.L. *Academic capitalism: politics, policies, and the entrepreneurial university*. Baltimore, John Hopkins University Press, 1997.
13. Wissema J. *Towards the third generation university: managing the university in transition*. Northampton, MA, Edward Elgar, 2009.