

СОВРЕМЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ: ПРЕОБРАЗОВАНИЕ В ОРГАНИЗАЦИЮ

Традиционно университет рассматривается в качестве института и представляется многим не чем иным, как «храмом науки», местом средоточия интеллекта и культуры, где преследуются высокие идеальные цели поиска истины, интеллектуального развития и гуманитарного воспитания и в основе всего лежат академические принципы и научные интересы. Тем не менее, сегодня все более популярным в научной литературе становится подход к описанию университета как еще одной формальной организации, т. е. актора, обладающего независимостью и суверенитетом, автономно определяющего свои цели и рациональные средства их достижения, характеризующегося четкой иерархической структурой, а также как структуры предпринимательского типа, ориентированной на обеспечение рентабельности своей деятельности и получение максимальной прибыли с наименьшими затратами. Очевидно, что новый взгляд на университет связан не только с изменением угла зрения, но, прежде всего, с изменениями внутри самого университета. Насколько оправданно использование понятий «организация» и «структура предпринимательского типа» к современному университету? Правомерно ли низведение уникальной, исторически сложившейся структуры, не имеющей аналогов, каковой представляется классический университет, до еще одной, пусть и имеющей специфические черты, стандартной организации и предпринимательской структуры, ориентированной на экономический успех? В данной статье мы попытаемся ответить на эти вопросы, опираясь на анализ изменений, протекающих не только внутри самого университета, но и в современном обществе в целом. Как отмечают ученые, современный университет представляет собой открытую систему, чутко реагирующую на изменение внешних условий. Мы рассмотрим, как новые внешние условия, такие как усиление процессов глобализации, широкое распространение неolibеральных идей и практик, становление информационного общества и другие, влияют на университет, вызывая изменения как в его форме (организационная структура), так и в его содержании (идентичность, культура и система ценностей).

Ключевые слова: университет как организация, стратегический актор, техно-бюрократическая модель, предпринимательский университет, университет мирового класса.

Самылина Ирина Александровна — аспирантка факультета социологии Санкт-Петербургского государственного университета (izhariy@yandex.ru)

Samylyna Irina — PhD student, Faculty of Sociology, Saint-Petersburg State University (izhariy@yandex.ru)

Традиционно университет рассматривается в качестве института, т. е. социальной структуры, формируемой целенаправленными усилиями членов общества для удовлетворения таких важных для общества потребностей, как потребности в образовании и научном познании, интеллектуальном развитии и гуманитарном воспитании, а также регулирующей соответствующую сферу совместной жизнедеятельности людей. Данная социальная структура находит свое выражение и закрепляется в обществе через систему социальных практик, формальных и неформальных элементов, статусов и учреждений, в своей совокупности регламентирующую соответствующую сферу общественных отношений и воплощающих исторически сложившуюся систему ценностных ориентиров, норм и символических смыслов. Понятие «институт» также подразумевает, что функционирование и динамика развития данной социальной структуры определяются в первую очередь внутренними факторами, исторически сложившейся системой норм и принципов, лежащих в основе данной структуры, которые сами по себе являются ценностью.

Тем не менее, в течение последних лет университет все чаще описывается в терминах формальной организации, т. е. гибкой, адаптирующейся к изменениям внешней среды структуры, выступающей в роли стратегического, рационального актора. Взгляд на университет как на организацию и структуру предпринимательского типа бросает серьезный вызов традиционному представлению о нем как о «храме науки», уникальной структуре, обособленном академическом мире. Традиционно считалось, что требуется особая теория для описания университета, что к нему не применимы теории, описывающие структуры другого типа. И все же в последнее время подход к изучению университета XXI в. как еще одной формальной организации получает все большее распространение в научной литературе (Brunsson, Sahlin-Andersen 2000; Krücken, Meier 2006; Whitley 2008; Meier 2009; Huber 2011; Kehm 2013). Следует отметить, что некоторые ученые подчеркивают при этом, что университет является «организацией, имеющей свою специфику» («specific organization», Musselin 2007) или «неполной организацией» («incomplete organization», Brunsson, Sahlin-Andersen 2000).

Очевидно, что переход к новому подходу при изучении университета связан не только с изменением угла зрения, но, прежде всего, с изменением сущности изучаемого предмета. Университет в своем развитии прошел длинный путь, эволюционировал в течение многих столетий — от момента своего появления в Средние века до своего современного состояния. Одновременно с эволюцией самого университета эволюционировали и представления о нем и модели для его описания. Изначально университет рассматривался в качестве закрытой системы, т. е. системы, развитие которой задается исключительно внутренними факторами. С момента формирования университета главным таким фактором являлись академические интересы. Позднее — в период становления национальных государств — к числу внутренних факторов добавились также интересы соответствующего национального государства, а сами университеты постепенно стали государственными учреждениями.

Однако начиная с 1970-х гг. в научной литературе стали высказываться мысли о том, что университет постепенно превращается в открытую систему,

зависящую от изменений внешних условий (Павлюткин, 2011: 105–112)*. Эти изменения связаны с усилением глобализационных процессов, процессом омассовления сферы высшего образования, способствующих разрыву тесной связи между университетом и национальным государством и становлению модели глобализированного университета мирового класса (world class university), а вместе с тем, как отмечают ученые, превращению университета в организацию.

Попробуем теперь проанализировать, насколько оправданно применение понятия «организация» к университету. Во-первых, необходимо дать определение данному понятию. Н. Брунсон и К. Сахлин-Андерссон (Brunsson, Sahlin-Andersson 2000: 723–732) определяют организацию как актора, т. е. как сущность, обладающую независимостью и суверенитетом, автономно определяющую свои цели и рациональные средства их достижения, обладающую собственными ресурсами и имеющую четкие границы. Организация также характеризуется наличием формальной структуры, построенной на принципе иерархии, что обеспечивает максимальную рациональность и эффективность ее деятельности. Еще одна важная черта организации — безличность, т. е. ее безразличие к индивидуальным, личностным особенностям своих членов, поскольку она ориентируется на сугубо служебные, безэмоциональные взаимоотношения ее членов, призванные обеспечить максимальную рациональность деятельности организации и достижение поставленных целей.

Структуру предпринимательского типа можно определить как самоокупающуюся сущность, имеющую своей основной целью обеспечение рентабельности своей деятельности и получение максимальной прибыли с наименьшими затратами. Через данное понятие выражается также ориентированность такой структуры на потребности рынка и ее включенность в конкурентную борьбу с другими структурами, предлагающими товары или услуги соответствующей отрасли.

После того, как мы дали определения понятиям «организация» и «структура предпринимательского типа», мысль о том, что эти понятия могут быть применимы к университету, на первый взгляд, кажется еще более странной. Во-первых, для многих из нас университет никак не ассоциируется с четко регламентированной, прагматичной структурой, заинтересованной, прежде всего, в получении прибыли, экономическом успехе. Университет скорее представляется нам местом средоточия культуры и интеллекта, где преследуются идеальные цели поиска истины, интеллектуального развития и гуманитарного воспитания и где отношения между членами строятся не на принципе формальной иерархии власти, а на принципе главенства научного таланта и авторитета. Таким образом, есть некое противоречие между университетом и организацией, предпринимательской структурой в культурном плане, в плане системы ценностей и идентичности. Кроме того, между ними есть и структурные противоречия: классический университет лишен ключевых черт, составляющих основу организации, таких, как четкая иерархическая структура, автоно-

* См. обзор работ Дж. Мейера и Б. Роуэна, Б. Кларка, К. Вейка, П. Димаджио и У. Пауэлла и др.

мия, способность независимо принимать ключевые стратегические решения. Для классического университета характерна слабая организационная структура, сильный акцент на личностных качествах членов, коллегиальный тип взаимодействия между членами (в противовес иерархическому типу) и ориентированность на достижение консенсуса, большая степень зависимости от государства и ограниченная автономия*.

В то же время, если начать анализировать трансформационные процессы, протекающие в университете в течение последних десятилетий, становится очевидным, что эти противоречия между университетом и организацией, предпринимательской структурой, кажущиеся на первый взгляд столь значительными, постепенно сглаживаются. Трансформация современного университета протекает одновременно по нескольким направлениям, и везде, как показывают результаты эмпирических исследований, развитие идет в направлении преобразования в организацию. Трансформационный процесс является глубоким и находит свое отражение в изменении самого содержания высшего образования, изменении идеи университета, его функций и роли в обществе, изменении его организационной структуры, а также в сущности протекающих в университете процессов.

Университет как организация:

новая культура, новые ценности, новая идентичность

По мнению Б. Ридингса (Ридингс 2010), в основе современного университета лежит идея совершенства или качества, соответствующая техно-бюрократической модели университета. Другие ученые, в частности, Б. Кларк (Clark 1998) и М. Хубер (Huber 2011), используют понятие «предпринимательский университет» (Entrepreneurial University) для обозначения современного этапа развития университета. Как следует из самого названия, в случае «техно-бюрократической» модели речь идет о формировании в университете бюрократического аппарата, иерархической структуры и органов центрального управления, призванных гарантировать максимальную рациональность и эффективность деятельности университета. Что касается модели «предпринимательского университета», ключевым ее элементом является формирование и широкое распространение предпринимательской культуры, возрастающее присутствие рыночных сил и ценностей в академической среде.

Формирование новых моделей университета связано с трансформацией самого университета под влиянием изменений внешних условий, т. е. контекста, в котором функционирует современный университет. Среди важнейших компонентов этого контекста стоит выделить следующие: усиление глобализационных процессов, широкое распространение неолиберальных** идей и практик,

* По крайней мере, это верно для университетов Европы.

** Неолиберализм выражается в идее свободного рынка и неограниченной конкуренции как основного средства обеспечения прогресса и достижения социальной справедливости на основе экономического роста, измеряемого валовым внутренним продуктом.

уменьшение вмешательства государства и трансформация его регулирующей функции в функцию посредника, большая опора на рынок как на механизм регулирования и распределения ресурсов. В последние годы государственные университеты подверглись значительному давлению в духе неолиберальных идей со стороны лиц, принимающих решения в сфере высшего образования — федеральные, региональные и местные органы государственной власти, чиновники образования, гражданские группы и др. Это давление выражается в требованиях сократить расходы, повысить уровень конкурентоспособности вузов на мировом уровне, усилить подотчетность и контроль продуктивности профессорско-преподавательского состава и т. д. (Gumpfort 1997: 113). Новые требования к университету со стороны общества приводят к формированию новой идеи университета и новой организационной структуры, которая должна способствовать удовлетворению новых требований. Итак, внешние процессы, протекающие в обществе, заставляют университет эволюционировать.

В научной литературе, посвященной развитию современного университета, часто можно встретить мысль о кризисе университета. Основанием для появления дискурса о кризисе стал процесс все большего отдаления современного университета от идеалов классического университета. Как отмечают некоторые ученые (Кислов 2007; Покровский 2004; Разинов 2006), главной заботой современного университета, вытолкнутого на рынок, а точнее — его руководства, является вопрос конкурентоспособности на мировом уровне и финансового выживания. Профессорско-преподавательский состав при этом выступает главным орудием в этой конкурентной борьбе. В таких условиях фундаментальные академические принципы, традиционно являвшиеся основой университета, приходят в упадок, «город интеллекта» замещается «корпорацией по организованному производству знания», что и дает основания говорить о «руинизации классического университета» (Ридингс 2010).

Наблюдается также процесс изменения статуса всех членов университета, происходит пересмотр ролей всех акторов, изменение их позиции во внутренней иерархии и роли в управлении университетом. Как представляется многим ученым, исследующим проблему трансформации университета, в современном университете доминирующее положение занимают менеджеры, хорошо знакомые с законами и реалиями рынка. Ю. Разинов описывает эти процессы следующим образом: «Проблема финансирования и построения бюджета становится главным рычагом управления всей структурой университета, что ведет к выдвиганию на передний план управляющего персонала и, как следствие, к ослаблению роли Ученого совета, представляющих позицию академического персонала. Ректор приобретает статус топ-менеджера производственной корпорации, в то время как студенты все чаще оказываются в роли ее постоянных “клиентов”» (Разинов 2006: 149).

Итак, мы кратко обозначили изменения, происходящие в культуре, системе ценностей, идентичности университета, а также в восприятии, системе статусов и ролей его членов. Теперь остановимся подробнее на изменениях в структуре университета, в которых находят выражение культурные сдвиги и которые соответствуют новой концепции университета как организации.

**Основные направления структурных изменений,
соответствующие новой концепции университета как организации**

Результаты эмпирических исследований, посвященных вопросу развития современного университета, а также результаты исследования, проведенного автором настоящей статьи в Санкт-Петербургском государственном университете (СПбГУ) (Россия) и Университете г. Билефельда (Германия), свидетельствуют о том, что текущая трансформация университета идет во многих странах, в частности, в Германии и России, в направлении преобразования университета в организацию. Это общее направление развития, характеризующееся привнесением в университет капиталистических ценностей, предпринимательской логики и формированием новых организационных структур, приводит к постепенному сглаживанию существующих различий между национальными университетскими системами и порождает в университетах мира схожие структуры и практики. Более того, процессы стандартизации в Европе в форме Болонского процесса и общей ориентации на англо-саксонскую модель как доминантную в сфере науки и высшего образования, европейский курс в России, призванный содействовать ее интеграции в мировое образовательное и научное сообщество, встречи ректоров вузов разных стран, обмен опытом и заимствование лучших практик усиливают отмечаемую учеными тенденцию конвергенции (изоморфизм*).

Структурные изменения в современном университете в рамках общего направления преобразования в организацию являются многочисленными, поэтому постараемся сконцентрироваться лишь на самых значительных из них. Напомним, что, по определению Н. Брунсона и К. Сахлин-Андерссона (Brunsson, Sahlin-Andersson, 2000: 723–725), организацию отличает формально автономный, рациональный, стратегический процесс принятия решений. В результате реформ последних лет университеты во многих странах получили большую степень автономии в принятии ключевых решений**, определяющих их дальнейшее развитие, в частности, в вопросах распределения ресурсов (распоряжение бюджетом) и приема в члены (назначение на должности). В качестве примера можно привести «Закон о свободе высшей школы» (Hochschulfreiheitsgesetz) в отдельных землях Федеративной Республики Германия. Традиционно для немецкого и российского университетов характерна высокая степень зависимости от государства, формально реализуемая через зависимость от Министерств

* Понятие «изоморфизм» используется для обозначения сходства процессов, протекающих в разных организациях, что является результатом имитации — копирования одними организациями структур и практик других организаций — или результатом независимого развития организаций в схожих условиях с формированием схожих организационных структур. Детальный анализ феномена изоморфизма представлен в работе Дж. Мейера и Б. Роуэна «Институционализированные организации: формальная структура как миф и церемония» (Meuer, Rowan 1977).

** Стоит отметить, что на практике повышение автономии вузов реализовалось через увеличение формальных полномочий ректората и усиление централизации власти (Kuehl 2011).

образования и науки. Но в последние годы право принятия многих ключевых решений, которое раньше принадлежало министерствам, было передано непосредственно в университеты. Например, ранее — до вступления в силу в некоторых федеральных землях Германии Закона о свободе высшей школы — в университетах этих земель назначение выбранного факультетом кандидата на профессорскую должность должно было согласовываться с Министерством науки и образования соответствующей федеральной земли, и порой имели место ситуации, когда кандидатура отклонялась по политическим причинам. Теперь в университетах этих земель последнее слово по вопросам назначения на должность профессора остается за ректоратом университета. К настоящему времени «Закон о свободе высшей школы» был принят в федеральной земле Северный Рейн-Вестфалия (2006 г.) и Свободном государстве Саксония (2008 г.). Есть основания полагать, что в будущем подобные законы будут также приняты в некоторых других федеральных землях, т. к. данный закон во многих отношениях соответствует тенденциям последних лет в сфере высшего образования. Схожим примером из российского контекста может служить закон «Об образовании», принятый в 1992 г., который также способствовал повышению формальной автономии образовательных учреждений и созданию более гибких инструментов контроля сферы высшего образования со стороны государства, в частности, посредством механизма государственной аккредитации вузов. Кроме того, в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 10 ноября 2009 г. N 259-ФЗ «О Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова и Санкт-Петербургском государственном университете», МГУ и СПбГУ были наделены особым правовым статусом, гарантирующим этим вузам особые права и свободы, что также может рассматриваться как пример предоставления, по крайней мере, отдельным вузам большей автономии: МГУ и СПбГУ получили статус «уникальных научно-образовательных комплексов, старейших вузов страны, имеющих огромное значение для развития российского общества». Согласно закону N 259-ФЗ, эти вузы учреждаются правительством Российской Федерации и подотчетны напрямую правительству, а не Министерству образования и науки, как все остальные вузы России. МГУ и СПбГУ обладают правом выдавать выпускникам дипломы собственного образца с гербовой печатью Российской Федерации. Ректоры обоих университетов назначаются на должность и освобождаются от нее президентом Российской Федерации.

Современный университет также получил большую свободу в самостоятельной постановке своих целей и выборе средств их достижения*. Конечно, любой государственный университет должен ориентироваться на концепцию

* Хотя здесь следует сделать оговорку, что университеты обладают все же большей автономией в принятии решений, касающихся именно внутренних дел, и в выборе средств достижения поставленных целей. В то время как сами цели в большинстве случаев все же в значительной степени определяются государством (не прямо, как было раньше, но опосредованно — через механизмы финансирования) и рыночным механизмом.

развития своей страны, федерального округа / федеральной земли, региона, разработанную правительством и законодательно прописанную. Но теперь университет сам вправе решать, на какую предметную область сделать ставку, чтобы добиться максимального успеха, который в современном университете измеряется критериями экономического успеха и высокой позицией в мировых рейтингах университетов. На смену практике госзаказа, определявшего ранее, какое количество специалистов по определенным специальностям должен подготовить университет, а также то, исследование в каких областях и каких феноменов будет осуществляться, пришла практика большей независимости университета в определении фокуса научных исследований и разработке учебных планов. Здесь следует подчеркнуть, что независимость вузов в этих вопросах стала более значительной, но все же является далеко не абсолютной. В частности, программа развития СПбГУ до 2020 г., как прописано в самой программе, основывается на концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г., утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации. При этом форма заявки на финансовую поддержку научного проекта, которую подают сотрудники СПбГУ, содержит строку «Приоритетное направление программы развития СПбГУ». Если проект соответствует приоритетному направлению программы развития, это, безусловно, является конкурентным преимуществом. Ряд грантов предоставляется исключительно для реализации проектов, соответствующих приоритетным направлениям программы развития. Схожая ситуация и в университетах Германии. В частности, инициатива превосходства (Exzellenz-Initiative), в рамках которой отдельные научные проекты получают огромные объемы финансирования, реализуется негосударственной организацией DFG (Немецким научно-исследовательским обществом), но, тем не менее, обеспечивает финансирование проектов, отвечающих государственным интересам.

Итак, университет получил большую самостоятельность в выборе предметов исследования и предметов для преподавания. Тем не менее, вместе с этим появился новый инструмент, который призван не позволить современному университету уйти в своей самостоятельности слишком далеко от реалий окружающего мира и текущих потребностей общества. Таковым инструментом стал более тесный контакт университета с другими сферами общества, особенно со сферами индустрии и бизнеса, а также создание в некоторых университетах мира нового органа управления, который бы содействовал выстраиванию диалога между университетом и другими сферами общественной жизни. В частности, в Германии это — Совет университета, в России — Попечительский совет, члены которых являются представителями разных сфер общества — индустрии, бизнеса, культуры, политики и т. д.

Университет как организация должен соответствовать трем обязательным требованиям в духе неолиберальных идей — требованиям рациональности, эффективности, подотчетности. Эти требования едва ли применимы к традиционному университету, для которого характерна коллегиальная форма взаимодействия между членами, предполагающая общение членов университета на равных, одинаковую долю участия членов в вопросах управления университе-

том. Коллегиальный принцип также предполагает, что отношения между членами строятся исключительно на принципе признания авторитетных мнений, а не на принципе формального подчинения, а принимаемые решения ориентированы на достижение консенсуса. В классическом университете отсутствует четкая структура управления; нет группы профессиональных менеджеров; решения принимаются академическим персоналом, который часто руководствуется научными интересами, принципом коллегиальности и поиском решения, которое бы было приемлемым для всех членов, а не принципами целесообразности и рациональности. Тем не менее, в современном университете постепенно создаются предпосылки для того, чтобы отвечать новым требованиям. В частности, происходит становление четкой формальной иерархической структуры с выделением центрального уровня управления (ректорат), уровня управления несколькими научными направлениями, уровня управления отдельными факультетами (деканаты) и кафедрами (заведующие кафедрами). Так, например, в СПбГУ существуют следующие должности: проректор по обеспечению реализации образовательных программ и осуществления научной деятельности по направлениям востоковедение, африканистика, искусства и филология, проректор по обеспечению реализации образовательных программ и осуществления научной деятельности по направлениям биология, история, философия и психология. Кроме того, по всем основным областям деятельности вуза также наблюдается процесс становления новой профессиональной группы — группы научных менеджеров (в качестве примера можно привести следующие должности: проректор по научной работе, проректор по экономике, проректор по международным связям и т. д.), формирование и расширение административного аппарата*. Таким образом, современный университет представляет собой не что иное, как бюрократическую структуру с четкой иерархией и разделением на области ответственности менеджеров разных направлений и уровней управления.

Формирование и расширение университетского бюрократического аппарата сопровождается процессами увеличения объема отчетной документации и усилением подотчетности на всех уровнях: ректорат отчетывается перед правительством и министерством, средний уровень управления (проректоры) отчетывается перед ректоратом, начальники управлений и деканы факультетов — перед проректорами, начальники отделов — перед начальниками управлений, заведующие кафедрами — перед деканами факультетов, факультеты — перед ректоратом. Также формируется целый институт контроля исполнения распоряжений, приказов и поручений, издаваемых в университете**, а вместе с ним и система санкций.

* Само слово «аппарат» (административный аппарат, аппарат проректора) подтверждает правомерность использования понятия «техно-бюрократическая модель» применительно к современному университету.

** Например, на многих приказах указывается лицо, осуществляющее контроль исполнения. В зависимости от степени важности поручения контроль может быть многоуровневым — вплоть до контроля со стороны ректора университета.

Другим сопутствующим процессом является постепенное обезличивание взаимоотношений между членами университета, больший акцент на формальную сторону отношений (занимаемую должность, рутинные процедуры), а не на личностные качества членов университета, в чем проявляется безразличие современного университета к индивидуальности его членов, сближающее его с формальной организацией. Также наблюдается процесс коммодификации* научной и образовательной деятельности и работы академического персонала, который находит свое выражение в ухудшении условий занятости академического персонала**, усилении связи между оценкой продуктивности деятельности ученого и уровнем его заработной платы***, усилении подотчетности, отстранении от управления университетом, а также во все более общепринятом восприятии результатов научной и образовательной деятельности в качестве товаров****.

Как мы уже отмечали, в современных условиях академический персонал и вузы в целом вынуждены все больше ориентироваться на потребности рынка, на текущие модные тенденции в науке и приспосабливаться к ним. Они все чаще вовлекаются в конкурентное поведение, схожее с поведением, преобладающим на рынке. У. Шиманк (Schimank 2005: 67) отмечает, что в университете сегодня формируются новая культура и новое мышление, характеризующиеся ориентированностью на получение прибыли. Эта новая культура и новое мышление перенимается, усваивается не только отдельными учеными, но рабочими группами, институтами, отделами, целыми университетами. В этой связи У. Шиманк ссылается на Р. Сеннета (Sennett 1998) и его идею «коррозии характера», трансформацию в «гибких людей», согласно которой многие уче-

* Понятие «коммодификация», введенное в 1975 г., используется для обозначения процесса, в ходе которого человеческая деятельность и ее результаты становятся товарами с определенной стоимостью, приобретаемыми и продаваемыми на рынке. Этот процесс также сопровождается вытеснением духовных ценностей материальными. Теоретическим основанием для введения данного понятия являются идеи К. Маркса.

** Например, все более широкое распространение срочных договоров с уменьшением самого срока, на который заключаются трудовые договоры; упразднение постоянных должностей ниже профессорского уровня в немецких университетах, ограничение работы академического персонала в университетах Германии двенадцатью годами, в соответствии с «Законом о 12 годах в университете» от 2004 г. (12-Jahres-Klausel). Еще одним примером коммодификации на уровне всего вуза может служить отмена в 2013 г. в СПбГУ укороченного на 1 час рабочего дня по пятницам.

*** Например, новая W-система заработной платы профессоров немецких вузов и система стимулирующих доплат за публикации в высокорейтинговых журналах, индексируемых в базах данных Web of Science и Scopus, в СПбГУ.

**** Речь идет о все большей зависимости научных проектов и образовательных программ от их практической пользы и экономической выгоды, которую они могут принести ученому, проводящему то или иное исследование, или студенту, изучающему тот или иной предмет.

ные сегодня следуют стратегии адаптации к текущим потребностям рынка, что предполагает готовность легко изменять свои исследовательские интересы вместо того, чтобы в долгосрочной перспективе полностью посвящать себя тем направлениям научных исследований, к которым они испытывают подлинный интерес. Таким образом, движущей силой научно-исследовательской деятельности сегодня* часто становится стремление к получению максимальной прибыли, которое отодвигает на задний план то, что всегда считалось основой деятельности ученого — жажду познаний и стремление постичь истину.

Все отмеченные выше процессы (повышение автономии вузов, формирование четкой иерархической структуры, становление в университете новой профессиональной группы — менеджеров, привнесение капиталистических ценностей, таких как конкуренция, ориентация на получение прибыли, коммодификация и др.) свидетельствуют о том, что университет действительно эволюционирует в направлении преобразования в формальную организацию и структуру предпринимательского типа. В свете тезиса Н. Брунсона и К. Сахлин-Андерссона (Brunsson, Sahlin-Andersson, 2000: 736–738) о том, что все неполные организации стремятся к организационной полноте, есть основания полагать, что дальнейшее развитие университета продолжится в том же направлении. Это можно объяснить тем, что организационные реформы проходят цепочкой, т. е. когда делаются первые шаги в сторону создания организации, каждый новый шаг на этом пути стимулирует последующие шаги в том же направлении, что приводит к постепенному усилению организационной сущности до достижения состояния полноценной организации.

Заключение

В настоящей статье мы анализировали вопрос о том, насколько обоснованным является применение понятия «организация» к университету. Мы представили теоретическую основу, а также некоторые эмпирические подтверждения правомерности этого нового взгляда на современный университет. Как было показано, преобразование университета в организацию затрагивает как идентичность университета, его культуру и систему ценностей, так и его структуру. Однозначно можно сказать, что это очень сложный, очень болезненный процесс (особенно для академического персонала, являющегося традиционным ядром университета), т. к. он противоречит, бросает вызов многим столетиям развития университета, многим ключевым принципам и традициям, составляющим основу классического университета. Тем не менее, трезво оценивая текущие внешние условия, приходится признать, что это, пожалуй, единственно возможный путь развития современного университета. Как бы ни была горька пилюля, университету придется ее проглотить, чтобы выжить.

* В этой связи необходимо отметить роль перехода на грантовое финансирование научных исследований в России и все большую зависимость научных проектов в Европе от возможностей привлечения внешнего (грантового) финансирования.

Литература

- Кислов А.Г. Университет эпохи постмодерна // Университетское управление: практика и анализ, 2007, 3, с. 18–24.
- Павлюткин И.В. Конструирование университета как организации // Экономическая социология, 2011, 12, 1, с. 104–123.
- Покровский Н.Е. Корпоративный университет: утопия, антиутопия или реальность? // Русский Журнал. Обзоры. 2004. 5 августа. [http://old.russ.ru/culture/education/20040805.html]. Дата обращения 15.03.2011.
- Разинов Ю. Метафизика Piazza d’Italia, идея университета и топос мысли // Топос, 2006, 3 (14), с. 145–150.
- Brunsson N., Sahlin-Andersen K. Constructing Organizations: The Example of Public Sector Reform, *Organization Studies*, 2000, 21(4), pp. 721–746.
- Clark B. *Creating Entrepreneurial Universities: Organizational pathways of transformation*. Oxford: Pergamon Press, 1998.
- Gumport P. Public Universities as Academic Workplaces, *Daedalus*, 1997, 126(4), The American Academic Profession, pp. 113–136.
- Huber M. Die Organisation Universität, in: *Handbuch Organisationstypen*, eds. M. Apelt, V. Tacke. Wiesbaden: VS Verlag, 2011, pp. 1–16.
- Kehm B. *Universities as Specific and Incomplete Organisations? New Theories of ‘Universities as Organisations’*. Presentation at the 4th International Conference “University Traditions: A Resource or a Burden?” Higher School of Economics, Moscow, September 2013, pp. 26–28.
- Krücken G., Meier F. Turning the University into an Organizational Actor, in: *Globalization and Organization*, eds. G. Drori, J. Meyer, H. Hwang. Oxford: Oxford University, 2006, pp. 241–257.
- Kuehl S. Die neue Macht der Präsidien und Rektorate. Der Mythos der „autonomen Hochschule“ verdeckt, wer in den Universitäten faktisch das Sagen hat, *Sueddeutsche Zeitung*, Nr. 234, 11 Oktober, 2011.
- Meier F. *Die Universität als Akteur. Zum institutionellen Wandel der Hochschulorganisation*. Wiesbaden: VS Verlag, 2009.
- Meyer J., Rowan B. Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony, *American Journal of Sociology*, 1977, 83(2), pp. 340–363.
- Musselin C. Are Universities Specific Organisations, in: *Towards a Multiversity?*, eds. G. Krücken, A. Kosmützky, M. Torka. Bielefeld: Transcript, 2007. P. 63–84.
- Readings B. *The University in Ruins*. Cambridge: Harvard University Press, 1996.
- Schimank U. “New Public Management” and the Academic Profession. Reflections on the German situation, *Minerva*, 2005, 43, pp. 361–376.
- Sennett R. *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus*. Berlin: Berlin-Verlag, 1998.
- Whitley R. Universities as strategic actors: limitations and variations, in: L. Engwall, D. Weaire (eds.), *The university in the market*. London: Portland Press Ltd., 2008, pp. 23–37.