

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОБЗОРЫ

И. В. Павлюткин

Конструирование университета как организации



ПАВЛЮТКИН Иван Владимирович — кандидат социологических наук, старший преподаватель кафедры экономической социологии, младший научный сотрудник Лаборатории экономико-социологических исследований ГУ ВШЭ (Москва, Россия).

Email: euhominid@gmail.com

Декларирование университетами своего стремления к рационализации, прозрачности и подотчётности отражает достижения организационной теории в деле трансляции и распространения своих понятий на мир практик. В университетах стало привычным говорить на языке стратегий развития, управления совершенствованием, менеджмента качества, финансирования по результатам и т. п. Вузы усердно занимаются копированием и инсталляцией организационных форм, регулирующих взаимодействие со значимыми стейкхолдерами. Сегодня делается всё, чтобы достроить и довести до совершенного вида университет как организацию, тем более что образцы для копирования, представляющие собой один из продуктов развития организационного знания, становятся всё более заметными. В связи с этим не ясно, остаётся ли университет сегодня специфической организацией, уникальной социальной формой воплощения идей, или же он всё в большей степени походит на формальную организацию, являясь отражением идей и решений, развиваемых доминирующими подходами в теории. Поиску возможного ответа на данный вопрос и посвящена эта статья.

Ключевые слова: университет; организационная теория; изоморфизм; организационная структура; организационная идентичность.

Введение

Стремительный рост знаний об организациях вместе с идеей об обучении (*organizational learning*) как инструменте эффективных преобразований способствуют представлению об университете как об обычной организации (*ordinary organization*)¹. Речь в данном случае идёт не только о конструировании университета в качестве организации, обладающей всеми необходимыми формальными атрибутами, но и о самом процессе его организации

¹ Одна из проблем современного университета сегодня состоит в том, что возникает риск его организации по типу фирмы, завода или корпорации. Это влечёт за собой два важных последствия: (1) задачи построения совершенной организации будут задавать тон университетской жизни (на вопрос к ректору «Какой университет Вы хотите создать в России?» был получен ответ «MIT», символизирующий именно организационное решение); (2) происходит расширение поля структурно подобных «производителей знания», не связанных с университетами, что будет расширять границы конкурентного поля. Как указал М. Консидин, «современное чрезвычайное положение возникло не потому, что университетам сократили финансирование или усилилась конкуренция, а потому, что университеты находят всё более и более затруднительным объяснение уникальности собственных действий» [Considine 2006: 256]. — Здесь и далее примечания автора.

(*organizing*)². Университет социально конструируется как организация в терминах социологии знаний [Czarniawska-Joerges 1993; Brunson, Sahlin-Andersson 2000]. Представление о том, как должен выглядеть современный университет, опосредовано представлением о том, как должна выглядеть современная организация³. «В настоящее время фирмы, больницы, органы государственного управления и университеты концептуализируются в первую очередь как организации, имеющие типичные организационные проблемы и заинтересованные в эффективных организационных решениях. Количество организаций, которые сегодня могут быть выбраны в качестве ролевой модели, быстро расширяется. И именно в этом смысле университеты превратились в “реальные организации”, к которым могут быть успешно применены решения из других контекстов» [Krücken, Meier 2006: 242]. Другие авторы, напротив, говоря о рационализации университета как организации, подчёркивают, тем не менее, его отличие от других организаций через наличие специфических целей (например, способствование развитию человечества)⁴ [Ramirez 2006].

В многочисленных публикациях, посвящённых реформам современных университетов, можно отметить две, на первый взгляд противоположные, точки зрения. С одной стороны, университеты представляются консервативными и даже ригидными образованиями, не способными адаптироваться к запросам постоянно изменяющейся внешней среды. С другой стороны, найдётся немало сторонников идеи о том, что университет является нормальной организацией, к которой вполне возможно применять решения, развитые в бизнес-среде или моделях нового общественного управления (*new public management*), активно распространяющиеся по всему миру. Эти на первый взгляд конфликтующие позиции сходятся в одном — они свидетельствуют о значительной роли организационных теорий в конструировании знания об университете. Задача обзора — представить исследования по организации университетов и колледжей и обосновать тезис о значимой роли теорий в деле конструирования знания об университете как организационном акторе.

От академических моделей университета к организационным

Университеты традиционно не рассматривались в качестве центров принятия решений. Они описывались как места, в которых сосуществовали академические интересы и интересы национального государства. Институциональный менеджмент не занимал положения легитимного источника идей по организации университетской жизни [Krücken, Meier 2006]. Как показано в статье М. Петерсона, систематическое изучение администрирования университетов и колледжей в США началось после Второй мировой войны и было связано с беспрецедентным укрупнением государственных университетов и открытием большого числа небольших колледжей, то есть началом индустрии массового высшего образования [Peterson 2007]. В его обзоре можно проследить эволюцию представлений о моделях организации университетов и колледжей за последние 50 лет, которая отражает популярность различных подходов в социологии организаций⁵. Например, если изначально модели университетов основывались на представлении об организации как о закрытой системе, то начиная с 1970-х годов исследовате-

² Речь идёт о том, что университет сегодня организуется как формальная организация. Различие между пониманием организации как процесса и как системы см.: [Чарнявска 2010].

³ Например, введение в широкий обиход термина «поглощающая способность» (*absorptive capacity*) для оценки инновационного потенциала различных организаций означает, что университеты-организации сегодня призваны не только производить, но активно поглощать и усваивать знания, если они хотят идти в ногу со временем [Zahra, George 2002].

⁴ Различение университета, академии или института становится сегодня всё более формальным, означающим различие в количестве образовательных программ разного уровня и объёмах производимых исследований. Говоря об университетах, всё чаще подразумевают всю совокупность высших учебных заведений.

⁵ Если в период между 1950–1970-ми годами исследовательских публикаций по теме организации и администрирования в высшем образовании насчитывалось около 200, то к середине 1980-х годов их число превысило 1000 [Peterson 2007].

ли описывали их как организации, зависимые от динамики внешней среды. Такие подходы как теория ресурсной зависимости, новый институционализм и организационная экология, представляли взгляды на организацию как открытую систему. Университеты и колледжи в этом смысле выступали как объекты для исследований и экспериментов в развивающейся отрасли социологии организаций⁶.

Модели университетов и колледжей, описываемые до середины 1970-х годов XX века, так или иначе оправдывали уникальность и даже обособленность мира академических организаций от доминирующих теорий формальных организаций⁷. В качестве примера приводится коллегиальная модель самоорганизации университетского сообщества [Clark 1972; Petterson 2007]⁸. Более радикальный взгляд на устройство университета был представлен в знаменитой статье М. Коэна, Дж. Марча и П. Олсэна «A Garbage Can Model of Organizational Choice» («Модель мусорной корзины при принятии решений») [Cohen, March, Olsen 1972]. Авторы показали, что признаки так называемой организационной анархии распространяются на многие университеты. Анархиями они назвали такие организации, где преобладают противоречивые цели, неясные технологические процессы, в которых задействованы работники университета, а также нестабильное участие преподавателей (по количеству времени и объёму усилий) в различных областях деятельности вуза, особенно в принятии решений. В такой организации принятие решений часто происходит случайным образом, отсутствует чёткая структура управления, а координационные и мотивационные издержки значительны [Панова 2007]. Близкие идеи высказывал К. Вейк, рассматривая учебные заведения (прежде всего школы, а впоследствии — университеты) как слабо сцепленные системы (*loosely coupled systems*)⁹ [Weick 1976]. Рассмотренные модели критиковались за плохое соответствие реальности: современные университеты представлялись гораздо сложнее, чем их описания. Например, Дж. В. Болдридж отмечал нерелевантность применения к университетам модели традиционной бюрократии, указывая на неоднозначность и противоречивость целей, неопределённость технологий, профессионализм и ориентацию учебного заведения на запросы клиентов. С другой стороны, он критиковал коллегиальную модель (*collegium*) за её нормативный характер¹⁰

⁶ В рецензии на книгу П. Блау, вышедшую в 1973 г., подчёркивается периферийный характер исследований, проведённых после Второй мировой войны, которые использовали организации высшего образования в качестве своих объектов. «Организационные исследования представляли собой набор кейсов, ориентированных на открытие чего-либо, но имеющих проблемы с валидацией. Они варьировались по степени жёсткости и незаметно растворялись в журналистских вишнетках и сочинениях администраторов учебных заведений и студентов, в чьи намерения не входили ни социологические исследования, ни научный стиль» [Lewis 1979: 343].

⁷ В статье Т. Парсонса «The Strange Case of Academic Organization» («Необычное положение академической организации») прямо указывается: академический мир представляет совершенно иной социологический тип организации в обществе, организованном на принципах бюрократии [Parsons 1971]. Исключением могут служить работы П. Блау и Г. Строупа, базирующиеся на теории бюрократии М. Вебера. П. Блау одним из первых эмпирически обосновывал, что административные структуры академических институтов показывают поразительное сходство (*homology*) с другими организациями. По его мнению, это выражается в сильной зависимости университетов от различий в размере и в обратной связи между его основными индикаторами в структуре (чередующееся влияние размера и сложно дифференцированной структуры на административный аппарат). «Всё это в принципе наблюдается как в академических учреждениях, так и в общественной (*public*) бюрократии». [Blau 1973: 74]. Г. Строуп, исследуя отношение к бюрократии в высшем образовании, показал, что даже в университетах, где существует выраженное отрицательное отношение, жалобы скорее касаются не отдельных бюрократических элементов, а неудач, связанных с их эффективным применением (канцелярщина, неуважительное отношение административного персонала, создание препятствий) [Stroup 1966].

⁸ Надо сказать, что представление об университете как бюрократической организации базировалось на исследованиях растущих в размере государственных вузов США, в то время как коллегиальная модель рассматривалась на примере небольших частных колледжей [Peterson 2007].

⁹ Подробнее о феномене слабого сцепления применительно к университету пойдёт речь далее. Обзор идеи слабого сцепления в контексте нового институционального подхода к университетам см.: [Павлюткин 2007].

¹⁰ «Зачастую нельзя понять, что пытается сказать автор: университет является коллегией или должен ею быть?» [Baldrige 1971a: 18].

и неспособность адекватно объяснить наличие конфликтов¹¹ при фрагментированности профессионального сообщества. Университеты совмещают элементы разных моделей (бюрократии и коллегиальности, организационной анархии) и вполне вписываются в его политическую или коалиционную модель, включающую конфликт в качестве естественного фактора динамики академического сообщества, представляющего различные группы интересов и тем самым ограничивающие бюрократическое начало при принятии решений [Baldrige 1971b].

В конце 1970-х Г. Минцберг определил университет как профессиональную бюрократию, подчёркивая сосуществование элементов бюрократической модели управления и децентрализованного процесса принятия решений, опирающегося на профессиональное начало и экспертную власть [Mintzberg 1993]¹².

Почти двадцатилетний период изучения управления и принятия решений в многочисленных университетах и колледжах США, по сути, заложил основные идеи, которые эксплуатируются сегодня большинством исследователей и консультантов в сфере менеджмента по всему миру. Представленные академические модели и кейсы отдельных университетов в большинстве случаев поднимали вопросы, связанные с ролью лидерства, и были нацелены на поиск адекватных инструментов управления такими сложными и специфическими организациями. При этом они отражали идею целостности университета как академической организации.

Поворотом в сторону конструирования организационных моделей можно считать серию статей Пфедфера и Саланчика, в которых университеты представлены как ресурсозависимые от внешней среды организации; принятие решений в них является политическим процессом использования власти (коалиционная модель) и связано со способностью подразделений университетов привлекать внешние гранты и контракты, становясь тем самым более автономными от центрального аппарата и ещё больше усиливая свою власть [Pfeffer, Salancik 1974; Pfeffer, Salancik 1978: 80–89]. Исследования университетов опирались на представление об организации как *адаптирующейся* к изменениям внешней среды *системе*, будь то ресурсная или экологическая ниша [Cameron 1984; Sporn 1999].

На протяжении последних лет можно наблюдать рост интереса к описанию и объяснению поведения университета как формальной организации, особенно в связи с различными попытками его модернизации и приведения к более «менеджерiallyному», «экономически активному», «стратегически развивающемуся» виду [Olsen 2007]. Данный процесс модернизации университета рассматривается в новой институциональной теории как результат проявления трёх типов изоморфизма [Димаджо, Пауэлл 2010]. Типичным примером подражательного изоморфизма (*mimetic isomorphism*) является практика *копирования передового опыта*, основанная на вере в универсальность оптимальных моделей и форм управления. В силу того, что существует не так много альтернатив в процессе поиска релевантных образцов, необходимо выявление и исследование лучших практик (*best practices*); формализация успешного опыта и переводение его в модель для копирования.

Выявление, формализация и масштабное копирование лучших практик распространилось в среде университетов, чему способствовала активная деятельность по выработке рекомендаций междуна-

¹¹ Критикуя понятие «динамика консенсуса», введённого Дж. Миллетом при описании коллегиального характера управления академической организацией, Болдридж указывал, что любой консенсус можно представить как победу одной группы в битве с другой.

¹² «В то время как машинная бюрократия (*Machine Bureaucracy*) опирается на авторитет иерархического начала, власть по должности — профессиональная бюрократия (*Professional Bureaucracy*) — подчёркивает авторитет начала профессионального, власть экспертизы» [Mintzberg 1993: 192].

родными и надправительственными организациями (Всемирный банк¹³, Организация экономического сотрудничества и развития, ОЭСР (*Organization for Economic Cooperation and Development, OECD*), Европейский фонд развития менеджмента) [Stensaker 2007]¹⁴. Нормативный изоморфизм (*normative isomorphism*) выражается в двух аспектах — *профессионализации менеджеров университетов* (через создание соответствующих образовательных программ в университетах и издание специализированных журналов¹⁵), а также в организации *ассоциаций менеджеров*, которые становятся форумами для обсуждения, трансляции идей и закрепляют соответствующую идентичность. Наконец, третий тип изоморфизма — *принудительный (coercive isomorphism)*. Он «становится результатом как формального, так и неформального давления, оказываемых на одни организации другими, от которых они зависят, а также культурными ожиданиями в обществе, где эти организации функционируют» [Димаджио, Пауэлл 2010: 40]. В данном случае государство и его агенты, становятся ключевыми двигателями организационного поведения (через прямые предписания или создание специальных институтов). Исследование принципов согласования бюджета американского университета [Covaleski, Dirsmith 1988] или проникновения в университеты Великобритании культуры аудита [Shore, Wright 2000] доказывает принудительную роль государства в процессе организационного строительства. В результате университеты начинают отражать такие институционализированные структуры и идентичности, которые являются легитимными в поле государства. Например, они попадают в категорию некоммерческих организаций или бюджетных учреждений, что предполагает исполнение их сотрудниками определённых административных норм.

Тем не менее такое представление об университете ставится под сомнение теми, кто отстаивает идею о высокой культуре и буферизации ценностей академического мира. Например, как показывают результаты недавних исследований, наблюдается типичная реакция крупных университетов на практики управления «сверху» (*top-down management*). Во-первых, новые идеи в университетах довольно медленно распространяются на уровень практик, и ориентация на исторически принятые концепции играет гораздо более сильную роль. Существует ряд работ, в которых показывается историческая обусловленность эволюции университетов, когда направление изменений и их интенсивность проистекают из изменений в идеологии, организационной памяти и институциональной идентичности университетов [Clark 1972; Kirby-Harris 2003]. Как результат, говоря об институционализации идей, имеют в виду две скорости изменений (*two speeds of change*) [Krücken 2003].

По-видимому, основным в современных исследованиях университетов является вопрос о специфичности этого образования: обладает ли оно самодостаточностью или же растворяется в мире «нормаль-

¹³ Например, цитата из доклада Всемирного банка: «Руководство академических учреждений — ректоры, деканы и руководители факультетов — редко имеют профессиональную подготовку в области управления крупными, сложными организациями... Университеты в таких разных странах, как Бангладеш, Боливия и Россия, не имеют полномочных попечительских советов, которые обеспечивали бы в открытой форме канал для внешней подотчётности. В большинстве развивающихся стран использование индикаторов деятельности в качестве средств управления и планирования не является распространённой практикой... Складывается система руководства, не обладающая гибкостью и инновационным потенциалом (поскольку программы разрабатываются для удовлетворения потребностей существующего персонала, а не национальных целей развития) и не запрограммированная на подотчётность, поскольку академическая автономия не сочетается с финансовой и правовой ответственностью [Формирование общества... 2003: 62].

¹⁴ Отчёты данных организаций сопровождаются наглядными вставками с примерами успешных практик различных университетов; см., например, отчёт Всемирного банка «Формирование общества, основанного на знаниях. Новые задачи высшей школы» (URL: <http://siteresources.worldbank.org/EDUCATION/Resources/278200-1099079877269/547664-1099079956815/se.pdf>) или свежий отчёт по исследованию успешных практик сотрудничества европейских университетов и предприятий [Mora., Detmer, Vieira 2010].

¹⁵ Например, только издательство Routledge выпускает более десятка журналов по разным областям администрирования и управления в образовании. Международных журналов по теме менеджмента и администрирования в высшем образовании сегодня также более десяти.

ных» организаций? Рассмотрение данной дискуссии возможно на примере двух ключевых элементов организации университетов — структуры и идентичности.

Организационная структура университетов

Современные реформы в высшем образовании нацелены на превращение университетов в совершенные организации. Логика таких изменений в большинстве случаев опирается на достижения и инструменты организационной теории, будь то научная организация управления, ситуационная теория или экономическая теория институтов. Они определяют разную степень, с которой формальные правила и структуры влияют на координацию и кооперацию внутри организации. В данном случае заслуга большинства организационных теорий, в частности институциональной экономики фирмы и рационалистских теорий менеджмента, заключается в позиции, согласно которой интенсивность и результативность изменений являются функциями от действий менеджера, осуществляющего координацию и контроль над действиями сотрудников, вводя новые стимулы и правила взаимодействия и повышая тем самым эффективность организационной деятельности. Так, большинство преобразований реализуется через увеличение количества формальных правил и процедур, новых структур и управленческих техник [Brunson, Sahlin-Andersson 2000].

Д. Фрэнк и Дж. Мейер утверждают, что в качестве показателя структурной экспансии университета можно указать на значительное расширение его организационной структуры. Формальная структура организации определяет границы подразделений, зоны ответственности, а также то, каким образом управляются взаимосвязанные задачи подразделений, их приоритетность и последовательность. Нетрудно заметить всеобъемлющий рост административного штата крупных университетов, подстёгнутого идеей об усилении управленческого ядра как необходимой составляющей предпринимательской организации [Clark 2002]. Данному процессу активно поспособствовало распространение в среде университетов передового опыта управления, заимствованного из корпоративного сектора [Deem 2001; Stensaker 2007]. «Волна менеджериализма прокатилась по университетам мира за последние 10 лет, став катализатором возникновения и роста множества административных, обслуживающих и управленческих должностей. Целая плеяда новых категорий работников — экспертов в таких сферах как PR, фандрайзинг, экология и безопасность, — сегодня появляется в организационной структуре университетов. Такая структурная экспансия может указывать на быстрое распространение связей между университетом и обществом — не только связей, через которые проходит общественное влияние на университеты, но и связей, проводящих университетское влияние на общество под знамёнами перемен и прогресса» [Frank, Meyer 2007: 290]. В итоге параллельно с академической в университете выстраивается административная структура *невыборных* должностей, занимаемых менеджерами среднего звена (*middle-manager*), агентами, призванными, согласно теории, реализовывать спущенные сверху проекты организационных изменений [Clegg, McAuley 2005; De Boer, Goedegebure, Meek 2010]. Если задаться вопросом, от чьего имени мы сегодня говорим об университете, то ответ напрашивается сам собой: от имени его менеджеров.

Всё было бы неплохо, если бы не одно обстоятельство: реальные изменения, к которым ведут происходящие реформы, обычно проявляются в виде непредвиденных последствий. Университеты традиционно описываются двумя различными способами. Во-первых, они рассматриваются как укоренённые в очень специфических национальных системах, а во-вторых, отличаются отсутствием сцеплённой организационной структуры [Krücken, Meier 2006]. Данное обстоятельство позволяет объяснять сбои в изменениях, реализация которых опирается на административные организационных решения. Исследования в разных странах показывают, что формальные структуры отнюдь не способствуют кооперации и координации [Musselin 2007]. Роль формальных структур и правил в университетах ограниче-

на природой академической деятельности и неясной технологией преподавания и исследований. Это означает, что влияние формальных структур и правил на корневую (*core*) деятельность университета может приводить к двусмысленным или неопределённым последствиям. Сотрудники университета обычно вполне склонны к созданию неформальных структур и коллективным действиям, поддерживающим привычный порядок академической жизни. Внутренняя структура вузов в значительной степени опирается на человеческий фактор. Наличие многих центров влияния и реальной коллегиальности руководства приводит к распылению власти внутри учреждения. Например, как показал Дж. Болдридж в своей классической работе, университет может быть представлен в качестве набора коалиций с собственными интересами и такой полидоменной организационной структурой, которая в реальности не позволяет верхним уровням власти контролировать то, что происходит на нижних [Baldridge 1971a]. Быть частью одного подразделения, управляться с помощью одних и тех же административных правил, обладать одинаковым статусом ещё не означает увеличение степени кооперации между членами организационной единицы. В этом смысле изменение формальных структур в большинстве случаев не получает значимого эффекта.

Дж. Мейер и Б. Роуэн утверждали, что формальные структуры являются отражением институциональной среды, и это формирует порочный круг в среде университета. Соответствие институциональным мифам¹⁶ увеличивает эффект слабого сцепления (*loose coupling*), что ослабляет способность формальных структур и правил к повышению координации и контроля — они также становятся мифом, что в ещё большей степени способствует слабому сцеплению [Musselin 2007: 75].

В исследовании предпринимательских университетов Б. Кларк выделяет усиление управленческого ядра европейских университетов как один из необходимых элементов развития. При этом он показывает, что внутри вуза и бюрократическая, и коллегиальная модели при необходимости могут совмещаться в организационную форму нужной конфигурации — коллегиальное предпринимательство. Этим университеты отличаются от коммерческих фирм, где реже используются коллегиальные формы управления. Тем не менее, как только происходит усиление управленческих центров, тут же возникают две ключевые проблемы. Во-первых, менеджерские ценности, полезные для управления крайне сложной организацией, нужно примирить с традиционными академическими ожиданиями, необходимыми для обеспечения факультетской работы и поддержания её привычной идентичности. Во-вторых, неразрешимой проблемой становится попытка сбалансировать властные полномочия и ответственность на разных уровнях и между многочисленными частями университета, чтобы увеличить число проявляемых инициатив со стороны его подразделений и сотрудников, но в то же время и сохранить согласованность в деятельности университета в целом [Clark 2002].

Почему же формальные структуры важны для университета? Очевидным может показаться вывод о том, что формальные структуры не имеют значения, так как они не способствуют установлению власти административной иерархии. Тем не менее это не позволяет объяснить конфликты внутри университета, которые возникают при попытках изменения формальных структур. Почему учёные с таким рвением сражаются против трансформации формальных структур? Действительно ли формальные структуры не важны для университета? Они имеют значение не столько для содействия кооперации,

¹⁶ Упомянутые авторы указали на наличие расхождения между формальным и реальным (фактическим), которое поддерживается системой верований и символов, названных рационализированными мифами (*rationalized myths*). Рационализированные мифы можно определить как истории соответствия организации должному поведению, которые конструируются, даже если это поведение отличается от реальных процессов. Институциональные правила функционируют как мифы, которые инкорпорируют организации, приобретая тем самым легитимность, ресурсы, стабильность и — как результат — повышают шансы на выживание [Meyer, Rowan 1977].

сколько для определения территорий и границ, а также защиты своих членов. Формальные структуры играют оборонительную роль и создают защищённую территорию [Musselin 2007]¹⁷.

Институционалисты предлагают объяснение организации университета в виде колледжей или факультетов и далее в виде департаментов или кафедр [Musselin 2007]. Организация, представляющая данные характеристики, и является высшим учебным заведением. Более того, поскольку успешные университеты организованы именно так, они становятся моделями для имитации и копирования. Но это также объясняет и то, почему внутри университетов сегодня всё активнее создаются формальные структуры и правила: один из способов соответствия институциональной среде — быть более похожим на нормальную организацию.

Интересным по отношению к университету-организации оказывается одно соображение Д. Старка [Старк 2009]. Речь о том, что «хорошие рефлексивные менеджеры», заинтересованные в инновациях, организуют запутанные ситуации, побуждающие к определённому типу поиска, вырабатывая тем самым иммунитет к неопределённости. Проблема с университетами-организациями, по-видимому, заключается в том, что их менеджеры не действуют согласно этому принципу. Университетский менеджер нацелен на поиск проблемных ситуаций, которые могут быть описаны как «структурные пустоты»¹⁸ или «организационные дыры», то есть области в структуре организации, где пока не установлен контроль менеджеров. Латание таких дыр происходит путём создания новых формальных правил и структур, усложняющих организацию университета и создающих дополнительные напряжения для его академического состава. Это может касаться вопросов управления качеством или совершенством [Birnbau, Deshotels 1999], управления внедрением в промышленность, организационным развитием и т. д. В этом смысле менеджеры университетов формулируют проблему под уже готовое в их подходе решение¹⁹. Такой феномен бега впереди паровоза описывается исследователями университетов как менеджерская причуда [Birnbau 2000]. Вывод таков: университеты больше не являются лабораториями по поиску и открытию релевантных форм организации академической жизни, а их менеджеры становятся заложниками институционализированных идей, методов и техник управления, выступающих скорее в качестве дисциплинирующих механизмов проявления организационной власти.

Итак, исследователи университетов доказывали, что их функционирование может быть определено через бюрократическую, коллегиальную или политическую модель. Учебные заведения представлялись в качестве примеров организационных анархий, профессиональных бюрократий и слабосцеплённых

¹⁷ Проблема для администраторов университета, предъявляющих спрос на изменения, заключается в том, что негативная солидарность (для защиты) и кооперация (для развития) — вещи разные. Например, по отношению к рядовым сотрудникам университета первая реализуется через стратегию выхода (*exit*) и невовлечённости в изменения, тогда как вторая — через стратегию голоса (*voice*) и заинтересованное участие.

¹⁸ Р. Бёрт рассматривал позитивные эффекты от структурных пустот (*structural holes*) в действиях посредников между агентами, снимающих за это свою ренту [Burt 1992: 2]. По-видимому, такая логика верна до тех пор, пока мы рассматриваем посредника как предпринимателя, превращающего пустоту в ресурс. Однако представим, что мы имеем дело с типичным государственным чиновником, встроенным в административную иерархию, или оперативным менеджером университета. В данном случае эффект от наличия структурной пустоты в терминах Бёрта может приводить к последствиям, которые удобнее всего охарактеризовать как латание дыр.

¹⁹ Д. Старк описывает эту ситуацию так: «Теперь мы можем снова оценить по достоинству предложенную Дьюи характеристику изыскания как вызванного “затруднительными, запутанными, тяжёлыми ситуациями”. У организаций, сталкивающихся с подобными запутанными ситуациями, есть несколько вариантов действия. Первое искушение для руководителей научных, гражданских или бизнес-проектов заключается в том, чтобы сразу же начать использовать чётко определённую, проблемно-ориентированную стратегию аналитического поиска при работе с неопределёнными ситуациями, с заложенной в них интерпретативной стратегией поиска. Но подобная управленческая стратегия преждевременного контроля, выстроенного “сверху вниз”, сопряжена с риском упустить более крупные возможности, которые удалось использовать в случае таких инноваций, как сотовые телефоны, джинсы и передовое медицинское оборудование» [Старк 2009: 64].

систем. Выводы из данных исследований подчёркивали сложность организационного устройства университетов и его изучения — неопределённость целей, значительную роль человеческого фактора в противовес механистическим идеям в организации, неясность технологии производства и нерутинный характер деятельности членов университетского сообщества. Всё это ставило под сомнение идею шаблонного управления и лидерства и способствовало выделению культуры и идентичности в качестве ключевых составляющих университетской организации [Sporn 1996].

Трансформация в понимании организационной идентичности университета

Рассмотрение чего-либо в качестве организации означает его наделение определённой идентичностью. Она подчёркивает автономию организации, позволяет определить её границы и коллективные ресурсы [Brunson, Sahlin-Andersson 2000: 723]. В то же время организационная идентичность — социально сконструированный концепт, отражающий скорее то, что организация из себя представляет, чем то, как она действует.

Термин организационная идентичность вошёл в обиход исследователей организаций более 20 лет назад. Определение, сформулированное его авторами, звучит следующим образом: «Коллективное понимание членами организации её специфических черт, которые становятся центральными, относительно неизменными в пространстве и времени, и отличают эту конкретную организацию от других» [Albert, Whetten 1985: 264]. Дискуссия и построение теории организационной идентичности началось с конкретного исследования одного из американских исследовательских университетов в штате Иллинойс, столкнувшегося с сокращением финансирования в конце 1970-х годов [Whetten, Godfrey 1998: vii–viii]. Руководство университета предложило организовать несколько фокус-групп из администраторов, преподавателей и исследователей для поиска и обсуждения организационных решений данной проблемы. Несмотря на то что проблема стояла не особенно остро, результаты этих дискуссий позволили сформулировать вопросы, напрямую связанные с пониманием того, какую роль играют те или иные подразделения, а также что определяло лицо данного конкретного университета в ситуации возможного закрытия одного из подразделений [Albert, Whetten 1985: 264].

Термин «организационная идентичность» имеет два значения, которые, несмотря на схожие основания, построены на совершенно противоположных эмпирических наблюдениях. Первое значение термина подчёркивается теоретиками организационной культуры, второе — представителями нового институционального подхода в организационном анализе. Если институционалисты исследовали то, как организации активно копируют структуры и практики друг друга, что впоследствии ведёт к большему изоморфизму и гомогенности, то исследователи организационной культуры наблюдали за тем, как организации институционализируют различные культурные практики, которые отличают их от других и показывают уникальность данной организации [Dobbin, Pedersen 2006: 897]. Фактически конструирование идентичности через уникальность организации и её легитимация через единообразие — две стороны одной медали²⁰.

С позиций теоретиков организационной культуры идентичность — феномен, возникающий внутри организации. Можно выделить множество факторов, которые формируют индивидуальность отдельного университета или колледжа: миссия, цель, история, размер, возраст, месторасположение. П. Маассен и Б. Стэнсейкер подчёркивали, что «поведение сотрудников университетов и колледжей, так же как и их ценности и верования, в сильной степени формируются под влиянием трёх институциональных

²⁰ Б. Чарнявска указала на важное отличие между идентичностью и инаковостью (*alterity*) при конструировании образа организации. «“Идентичность” означает отношения сходства... “инаковость” указывает на отношения различия. Один термин требуется для понимания другого, однако в повседневном дискурсе термин “инаковость” оказался забытым» [Чарнявска 2010: 10].

контекстов (национальная система, высшее учебное заведение и академические профессиональные нормы) и могут подвергаться влиянию внешних агентов, включая государство, а также под влиянием одного институционального контекста, на который государство не оказывает влияние — дисциплинарное поле, к которому относятся его сотрудники» [Maassen, Stensaker 2005: 217]. Хорошим примером, подчёркивающим роль идентичности как параметра организационной культуры, является слияние разных учебных заведений. Несмотря на то что слияние университетов зачастую направлено на сокращение экономических и административных издержек, оно в любом случае предполагает столкновение различных структур, норм и ценностей внутри новой организации. «Университеты традиционно являются организациями, в которых идентичность и лояльность скорее связаны с определённым дисциплинарным полем, чем с институцией. В этом смысле идентичность и культура значительно влияют на организационное поведение, чем организационные структуры. Интеграция сотрудников, принадлежащих к разным дисциплинам на уровне структуры, не обязательно приведёт к продуктивной кооперации» [Norgard, Skodvin 2002: 77].

Б. Кларк использовал понятие «организационная сага», подчёркивая значительную роль культуры как источника идентичности университета. «Организационная сага представляет собой коллективное понимание уникальных достижений, которые основаны на исторических подвигах формальной организации и обеспечивают сильную нормативную связь внутри и за пределами организации. Сторонники организационной саги обеспечивают лояльность к организации, гордятся ею и черпают из неё свою идентичность. Сага начинается с мощной цели, провозглашённой человеком (или небольшой группой), с миссии, и последовательно осуществляется, так как закреплена в организационных практиках и ценностях доминирующего организационного состава, на что, как правило, требуются десятилетия развития» [Clark 1978: 178]. Кларк также утверждал, что в государственных высших учебных заведениях и колледжах формирование собственной организационной культуры (или саги) отдельными университетами или колледжами не поощрялось государством, заинтересованным в создании и поддержании однородности учебных заведений.

В последние 10 лет появляется всё больше исследований, рассматривающих организационную идентичность как социальный конструкт, формирующийся вне организации, к которому она вынуждена приспособляться [Gioia, Schultz, Corley 2000]. Реформы общественного сектора, затронувшие и университеты, сделали более очевидным тот факт, что производственный процесс, связанный с внутренней идентичностью, вынужден пересекаться с периферийной деятельностью (общественным аудитом, маркетингом и рекламой), которая связана с позиционированием вовне. Университет становится многоликим, и дело здесь не только в количестве выпускаемых им «продуктов»²¹. Можно найти множество инстанций, участвующих в создании образа университета, которые напрямую не задействованы в процессе производства: рейтинговые агентства, биржи труда и агентства по найму, инвестиционные компании, аудиторские организации и т. д. Вне зависимости от процессов, происходящих внутри университета, внесение в публичные списки или рейтинги отражается на репутации, что делает такое включение важным аспектом управления²².

²¹ Риторика рынка и производства позволяет сформулировать важный сегодня вопрос о границах университета применительно к его студентам и преподавателям. Превращение студентов в потребителей на рынке образовательных услуг формулирует определённую проблему как для его менеджеров, так и для преподавателей: являются ли студенты сегодня частью большой семьи университета или же выполняют роль клиента с деньгами, которого надо обслужить, и поэтому остаются за его границами. То же самое можно сказать и о преподавателях, постоянный наём (*tenure*) которых начинают объяснять с точки зрения конкуренции за профессорский состав, оппортунизма и отдачи для самого университета, представленного администрацией; обзор исследований на эту тему см: [Панова, Юдкевич 2010]. Как отметили авторы книги о влиянии новых принципов менеджмента на организацию британских университетов, «из сообщества учёных новый менеджериализм превращает университет в набор рабочих мест (*workplaces*)» [Deem, Hillyard, Reed 2007: 2].

²² Т. Парсонс использует термин «связка» (*bundle*), указывая на мультифункциональность университета, которая должна отражаться на его организационной структуре [Parsons 1974].

Трансформированная из стабильной, отличительной, выдержавшей испытание временем характеристики, организационная идентичность начинает приобретать неустойчивую и легко изменяемую форму [Stensaker 2004: 24]. Для того чтобы добиться легитимного положения в институциональной среде, университеты «придумывают» себя в этой среде, и в этом случае организационная идентичность подчинена распространённым идеям о том, как университет должен выглядеть. Вместо вопроса «Кто мы есть как организация?» всё более релевантным оказывается иной: «Как мы хотим, чтобы нас видели другие?». Для ответа на данный вопрос работает целая индустрия обученных профессионалов, участвующих в создании внешнего образа, или имиджа университета. Распространённым является пример с университетскими рейтингами, которые стали не столько успешными инструментами в деле оценки совершенства тех или иных университетов, сколько стимулировали их менеджеров и профессионалов, работающих на формирование организационной репутации, к поиску всевозможных значенных тех мест, которые занимают учебные заведения в рейтинговых таблицах²³.

В итоге вместо понятия, зародившегося глубоко внутри организации, идентичность становится «похожей на хамелеона, имитируя образы, господствующие на постсовременном рынке» [Dobbin, Pedersen 2006]. Такое понимание организационной идентичности также связывалось с практиками изоморфизма и эмуляции университетами стратегических качеств и характеристик друг друга [Stensaker, Norgård 2001]. Например, анализируя процесс принятия решений менеджерами университетов о выборе объекта для подражания (эмуляции²⁴), исследователи приходят к выводу о том, что такой выбор осуществляется не столько исходя из структурного подобия организаций, сколько при ориентации на атрибуты идентичности, такие как имидж и организационная репутация [Labianca, Fairbank, Thomas, Gioia, Umphress 2001].

Сегодня возникло множество «брендов» организационной идентичности, таких как «предпринимательский университет» или «университет мирового класса», с помощью которых демонстрируется, что эти учреждения идут в ногу со временем, ничем или почти ничем не отличаясь от совершенных организаций. Ф. Рамирез отмечает, что под влиянием логики массового рынка в высшем образовании университетам предписано становиться социально полезными и гибкими организациями [Ramirez 2006]. По отношению к европейским университетам данная логика отражена в Болонской декларации, источником которой стали американские университеты и колледжи. В этом смысле неудивительно, что под глобализацией высшего образования подразумевается американизация европейских университетов. И если одни авторы (такие, как Б. Кларк), сформулировавшие концепцию предпринимательского университета, указывали на эту тенденцию как на единственное спасение для европейской системы высшего образования, то другие (см. например: [Ридингс 2010]) говорили о потере университетами собственной души [Ramirez 2006: 225].

К университету как организационному актору

Университеты понимаются как продукты исторического развития, укоренённые в национальных моделях, до тех пор, пока им на смену не приходят модели глобализированных университетов мирового класса (*world class university*), получающие право на существование без принадлежности к государ-

²³ Например, в исследовании М. Содера и А. Алэна объясняется роль посредников на рынке ранжирования в формировании организационной репутации университетских бизнес-школ. Одни посредники (предприниматели) придумывают новые способы работы с информацией и сообщениями, а другие (арбитры) контролируют правила игры на этом поле. Данный процесс манипуляции информацией проявляется в трёх аспектах: отбор информационных сообщений, их синтезирование и упрощение [Sauder, Alan 2008].

²⁴ Межорганизационная эмуляция (*interorganizational emulation*) определяется как «стремление стать равной или превзойти организацию или организации по ряду стратегических качеств или характеристик» [Labianca, Fairbank, Thomas, Gioia, Umphress 2001: 313].

ству²⁵. Из уникального явления в истории университеты превращаются в организационных акторов, проживающих такую же историю научного описания, что и обыкновенная организация. Если академические модели отражали целостность академического мира университетов, а организационные — его целостность как формальной структуры (системы), адаптирующейся к изменениям внешней среды, то модели организационных акторов представляют университет скорее как актора стратегического, рационализованного суперсубъекта, реализующего идею совершенной организации (*excellent organization*)²⁶.

Дж. Олсен в работе «The Institutional Dynamics of European University» («Институциональная динамика Европейского университета») предлагает четыре взгляда на университет-организацию в зависимости от влияния на него внутренних и внешних факторов: (1) университет как руководствующееся правилами сообщество учёных; (2) университет как инструмент реализации национальных политических программ; (3) университет как типичная демократия; (4) университет как предприятие по производству образовательных услуг, укоренённое в конкурентных рынках [Olsen 2007].

Университет анализируется с точки зрения его основополагающей логики, критериев оценивания, обоснования автономии и протекания изменений [Olsen 2007: 30].

Если функционирование и динамику университета определяют *внутренние факторы*, то он может рассматриваться как институт. Под институтом в данном случае будет пониматься неподверженный колебаниям набор правил и организационных практик, подкреплённых ресурсами, наполненных определённым смыслом, относительно устойчивых к текучести кадров и эластичных к внешним предпочтениям, ожиданиям индивидов и меняющимся внешним условиям. Эти правила являются ценностью сами по себе и формируют университет как таковой. В этом случае ключевым является вопрос, насколько университет стабилен и устойчив как институт? В рамках данного подхода выделяются два типа университета.

1. Университет как руководствующееся правилами сообщество учёных (*community of scholars*).

Роль университета в этом случае состоит в обеспечении благосостояния общества путём создания, валидации и реализации знания. Университет становится институтом, самоценным в качестве единственного субъекта, обладающего правом создания истинного знания о мире. Задача университета — воспроизводство себя самого. Организационные изменения и адаптация происходят путём коллегиального принятия решений всеми субъектами академического поля.

2. Университет как типичная демократия.

Логика организации такого университета сводится к репрезентации интересов, выборам, переговорам и решениям, принимаемым большинством. Организационные изменения осуществляются путём переговоров и конфликтов между заинтересованными сторонам.

Если же функционирование и динамику университета определяют *внешние факторы*, то он может рассматриваться как инструмент для удовлетворения потребностей и интересов заинтересованных сторон. В этом смысле речь должна идти о том, как наиболее эффективным способом может быть устроен и должен управляться университет для реализации поставленных целей. Университет включён в сеть контрактов, и изменения в нём осуществляются через последовательную калькуляцию издержек и по-

²⁵ Тем не менее, если посмотреть на десятку лучших университетов в мировых рейтингах (можно взять абсолютно любой), становится очевидным, черты какой образовательной системы будет отражать модель глобального университета.

²⁶ Уместно в данном случае сослаться на утверждение, развиваемое в известной работе: «Университет не просто похож на корпорацию, а является корпорацией. Студенты Университета Совершенства не похожи на потребителей, они являются потребителями» [Ридингс 2010: 40].

лученных результатов. Соответственно, сам университет или его части могут быть замещены, если окажется, что существуют другие более эффективные способы достижения поставленных целей. В этом случае ключевым вопросом является следующий: для кого и для чего университет становится инструментом — для решения национальных (государственных) задач или для решения задач стейкхолдеров, потребителей либо отдельных групп внутри университета? В рамках этого подхода выделяется два типа университета.

1. Университет как инструмент реализации национальных политических интересов. Реализация национальных интересов приводит к тому, что государство начинает формировать образ университета. Иначе говоря, оно создаёт представление остальных субъектов поля образования о том, чем является университет. Образование понимается как общественное благо, а университет делается продолжением государства, что закрепляется не только в его структуре и механизмах управления, но и в организационной идентичности («Мы — государственная организация, реализующая интересы государства»).

2. Университет как предприятие по производству образовательных услуг, укоренённое в конкурентных рынках. Университет — *производитель знаний (knowledge producer)*. Информация и знания становятся частным стратегическим ресурсом для достижения конкурентоспособности и выживания. Организационные изменения и адаптация университета осуществляется с учётом интересов ключевых потребителей. Университет зависит от стейкхолдеров, доноров, покупателей, студенческой платы, конкурентов. Автономия от государства ведёт к тому, что администраторы университетов, превращаясь в менеджеров, заимствуют инструменты управления в бизнес-среде. Организационная идентичность формулируется по установлению: «Мы — предпринимательская организация, реализующая интересы потребителей».

Разукоренённость университета в национальных системах способствует его превращению в организационного актора, и на повестку дня выходит вопрос о его бытии в качестве такого актора (*organizational actorhood*)²⁷. Это в том числе означает, что вопрос об университетской автономии решается через встраивание университета в категорию организаций, исполняющих определённые правила как на уровне структуры, так и идентичности. Кульминацией этого процесса становится представление модели университета-фирмы, когда успешность университета как организационного актора рассматривается сквозь призму экономических категорий²⁸. Сегодня, когда становится доминирующей концепция университета, зависимость от ресурсов внешней среды, экономический взгляд на происходящее может показаться более продуктивным. Он предполагает определение целевой функции университета, оптимизационных параметров, моделирование выгод и издержек от внедрения разных организационных форм, стимулов и т. п.

Сегодня появляется всё больше работ, представляющих университеты в качестве максимизирующих акторов с тем лишь ограничением, что они могут максимизировать выпуск или качество услуг вместо прибыли. Существуют экономические работы, указывающие на такую возможную цель для вуза как

²⁷ Как указывают Дж. Крюкен и Ф. Мейер, университеты находятся под нарастающим давлением в течение последнего десятилетия, что в том числе является отражением процесса глобализации [Krücken, Meier 2006].

²⁸ Пример экономической теории университета отражает цитата из Л. Притчета и Д. Филмера: «По нашему мнению, данные свидетельствуют о чудовищной неэффективности расходов на образование ввиду относительно высоких расходов на факторы производства, в которых непосредственно заинтересованы преподаватели. Тем не менее наши выводы не должны быть восприняты как критика деятельности преподавателей — эта деятельность является основой любой образовательной системы. Действия “правительства” не стоит расценивать как *deus ex machina* (Божественное провидение) или как *satanas ex machina* (искушение дьявола), но как результат взаимодействия агентов с противоположными интересами. Предположение о том, что преподаватели отстаивают свои интересы — лишь общее для экономической теории в целом методологическое допущение, а не переход на личности» [Притчет, Филмер 2007: 170].

улучшение своего места в рейтинге [Винстон 2005]²⁹. В модели Д. Гарвина университет максимизирует свою полезность, которая является функцией от его престижности, качества и числа студентов (см.: [Даймонд 2007]). Г. Винстон, отталкиваясь в своей работе от статьи М. Ротшильда и Л. Уайта [Rothschild, White 1995], считает нужным существенно модифицировать предлагаемый этими авторами традиционный экономический анализ, инкорпорировав в него модифицированную целевую функцию вузов. Достижениями Ротшильда и Уайта в деле экономического моделирования поведения университетов стала разработка теории фирмы, производственная технология которой включает в себя в качестве «сырья» самих потребителей (*customer-inputs technology*)³⁰. Главным недостатком применения этой теории к анализу высшего образования стали, по мнению Винстона, предположения о совершенной конкуренции, отсутствии благотворительных пожертвований и слишком упрощённом представлении о предпочтениях вузов, которые действовали как стандартная коммерческая фирма [Винстон 2005]. Гордон Уинстон исходит из того, что «некоммерческие» университеты максимизируют не прибыль, а качество своих образовательных услуг (точнее, свое место в рейтинге), и поэтому стремятся путём предоставления значительных субсидий привлечь самых талантливых студентов, внешний эффект от присутствия которых будет наиболее значимым [Winston 1997]. Несмотря на такую распространённость исследований по данной теме, существует ряд ограничений в применимости означенной логики и её распространении на различные совокупности вузов.

Представление университета как рационального агента максимизации целевой функции *ad hoc* не позволяет объяснить вариативность качества образования, которая сегодня имеет место в сфере производства образовательных услуг. В данном случае, даже если мы признаем специфику университета по сравнению с экономической фирмой с точки зрения целевой функции (качество, а не прибыль), это вовсе не означает, что он не является такой фирмой в процессе её максимизации. Как показал Р. Эренберг, принцип максимизации применим скорее для небольших централизованных университетов, где финансовые решения сосредоточены в одних руках и, соответственно, можно сформулировать единую функцию максимизации вуза [Эренберг 2007].

Более того, возникает вопрос об измеримости данной целевой функции и соответственно — об ограничениях для эмпирических исследований при объяснении вариативности качества образования. «Работа вузов слишком “неосвязаема”, чтобы быть измеренной. Более того, у вуза может быть так много целей, что установить согласование отдельных целей невозможно или очень сложно» [Панова 2007: 114]. В данном случае лишь относительно продуктивной оказывается попытка рационализации «чёрного ящика» высшего образования через рассмотрение целевых функций учебных заведений.

Р. Эренберг отмечает: «...Становится ясно, что модель максимизации полезности в наибольшей степени подходит для прогнозирования поведения университета в тех случаях, когда центральное управление в одностороннем порядке принимает решение о стратегии развития, например проведении политики финансовой помощи студентам, а также когда центральный университет контролирует все доходы, или по крайней мере получает «плату за привилегию» со всех колледжей, и (или) присваивает часть дополнительного дохода (богатства), который колледжи получают в виде средств внешних инвесторов. Также модель максимизации полезности достаточно хорошо описывает поведение небольших

²⁹ «В сфере высшего образования управленцы, очевидно, мотивированы тем, что Клотфельтер [Clotfelter 1996] называет “стремлением к совершенству”, — общей целью, которая на практике обозначает поддержание или улучшение качества предоставляемых ими образовательных услуг, а также создание равных условий доступа к образованию. Эта борьба за академическое совершенство часто аналогична тому, что происходит в других учреждениях. В этом смысле конечная цель имеет позиционный аспект и состоит в борьбе за статус учреждения и его место в рейтинге» [Винстон 2005: 6].

³⁰ В случае высшего образования одним из ключевых параметров качества обучения в университете являются средние способности его студентов.

гуманитарных колледжей, в которых отдельные центры управления обычно отсутствуют» [Эренберг 2007: 82].

Вопрос об университете как организационном акторе может обсуждаться в том числе через идею социальной укоренённости (*socially embedded university*), которая позволяет провести границу между экономическим предпринимательским университетом (*economic entrepreneur university*) и так называемым университетом — социальным буфером (*socially buffered university*) [Ramirez 2006]. Последний во многом соответствует идеальному типу Европейского университета как сообщества учеников и учёных и модели знания ради знания. Такой тип университета, финансируемый сначала церковной, а позже государственной властью, при значительной роли профессуры представлял собой буфер, смягчающий влияние множества групп интересов.

Заключение

В данном обзоре мы попытались раскрыть тезис о конструировании университета как организации. Этому процессу активно способствует рост организационного знания, а также экстраполяция различных теорий на область университетских реформ. Такая трансформация означает, что университет начинает разделять те же характеристики, и ему присущи те же атрибуты, которые свойственны любым другим организациям, будь то завод, больница, бизнес-организация или школа. Более того, он является отражением способности социологов, экономистов или представителей научного менеджмента к генерализации собственных концепций. Сегодня можно наблюдать многочисленные попытки представить университет как некоммерческую организацию, квазифирму, корпорацию или политическую организацию. Всё это примеры вписывания университета в соответствующую классификацию организаций, что позволяет наблюдать одни его характеристики, не обращая внимания на другие.

Университет является отражением состояния организационной теории, что позволяет раскладывать его на элементы организации — выделять организационные цели, структуру, идентичность, культуру. Социальное конструирование университета является процессом, который отражает его переход от состояния незаконченной организации (*incomplete organization*) к состоянию совершенной организации — такой, которая обладает всеми элементами, попадающими в область знаний, производимых организационной теорией [Brunson, Sahlin-Andersson 2000].

Внутри университета возникает масса противоречий между его основными участниками. Кто является собственником? Если академические работники, как заявляется в коллегиальной модели управления, то могут ли они обеспечить реализацию своих интересов и академического управления? Казалось бы, менеджер становится единственным агентом, способным ответить на динамику внешней университетской среды. Если это так, то как объяснить сбои при реализации изменений в целях рационализации управления университетами? Организационная теория, представленная различными подходами, достигла значительных успехов, но в ответе на данные вопросы, тем не менее, она постоянно ставит под вопрос специфику университета как организации.

Обращение университета в организационного актора на определённом этапе означало проживание им той же истории научного описания, что и у современных организаций, и включение в общую дискуссию об устройстве и судьбе таких организаций. Ключевыми элементами, которые подверглись влиянию организационного знания, стали идентичность и структура университета. Актуальность сегодня приобрела дискуссия о моделях университета в качестве организационного актора на фоне активной экспансии экономических и социологических подходов в организационной теории в целом и в исследованиях университетов в частности.

Литература

- Винстон Г. 2005. Субсидии, рыночная власть и образовательная среда: особенности экономики и высшего образования. *Вопросы образования*. 1: 2–32.
- Даймонд А. М., мл. 2007. Поведение университетов и ученых: экономические объяснения. В кн.: Семёнова М. В. (ред.). *Экономика университета: институты и организации*. М.: ИД ГУ ВШЭ; 8–48.
- Димаджио П., Пауэлл У.В. 2010. Новый взгляд на «железную клетку»: институциональный изоморфизм и коллективная рациональность в организационных полях. *Экономическая социология*. 11 (1): 34–56. URL: <http://ecsoc.hse.ru/issues/2010-11-1/index.html>.
- Павлюткин И. В. 2007. «Дилемма университетов» на пути к рынку. Что может сказать «новый институционализм» о поведении образовательной организации? В кн.: Семёнова М. В. (ред.). *Экономика университета: институты и организации*. М.: ИД ГУ ВШЭ; 151–167.
- Панова А. А. 2007. О структуре управления и принятии решений в российских вузах. *Вопросы экономики*. 6: 94–105.
- Панова А.А., Юдкевич М. М. 2010. *Система постоянного найма в университете: модели и аргументы*. Препринт WP10/2010/03. М.: ИД ГУ ВШЭ.
- Притчет Л., Филмер Д. 2007. Что в действительности показывает образовательная производственная функция: позитивная теория расходов на образование. В кн.: Семёнова М. В. (ред.). *Экономика университета: институты и организации*. М.: ИД ГУ ВШЭ; 177–223.
- Ридингс Б. 2010. *Университет в руинах*. Пер. с англ. А. М. Корбута. М.: ИД ГУ ВШЭ.
- Старк Д. 2009. Гетерархия: организация диссонанса. *Экономическая социология*. 10 (1): 57–89. URL: <http://www.ecsoc.hse.ru/issues/2009-10-1/index.html>.
- Формирование общества, основанного на знаниях. Новые задачи высшей школы*. 2003. Пер. с англ. Сальникова А. М.: Весь Мир. URL: <http://siteresources.worldbank.org/EDUCATION/Resources/278200-1099079877269/547664-1099079956815/se.pdf>.
- Эренберг Р. Г. 2007. Теория Адама Смита и университеты: экономист становится управляющим вуза. В кн.: Семёнова М. В. (ред.). *Экономика университета: институты и организации*. М.: ИД ГУ ВШЭ; 78–107.
- Чарнявска Б., Генелль К. 2007. В поход за покупками? Университеты на пути к рынку. В кн.: Семёнова М. В. (ред.). *Экономика университета: институты и организации*. М.: ИД ГУ ВШЭ; 128–158.
- Чарнявска Б. 2010. Процесс организации: как его изучать и как писать о нем. *Этнографическое обозрение*. 1: 6–24.
- Albert S., Whetten D. 1985. Organizational Identity. *Research in Organizational Behavior*. 7: 263–95.
- Baldrige J. V. 1971a. *Power and Conflict in the University: Research in the Sociology of Complex Organizations*. N. Y.: John Wiley.

- Baldrige J. V. 1971b. Models of University Governance: Bureaucratic, Collegial, and Political. *Research and Development Memorandum*. Stanford: Stanford University, School of Education. 77: 1–19. URL: <http://www.eric.ed.gov/PDFS/ED060825.pdf>.
- Birnbaum R., Deshotels J. 1999. Has the Academy Adopted TQM? *Planning for Higher Education*. 28: 29–37.
- Birnbaum R. 2000. *Management Fads in Higher Education: Where they Come from, What They Do, Why They Fail*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Blau P. M. 1973. *The Organization of Academic Work*. New York: John Wiley.
- Brunson N., Sahlin-Andersson K. 2000. Constructing Organizations: the Example of Public Sector Reforms. *Organization Studies*. 21 (4): 721–746.
- Burt R. S. 1992. *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Cameron K. S. 1984 Organizational Adaptation and Higher Education. *Journal of Higher Education*. 55: 122–144.
- Clark B. R. 1972. The Organizational Saga in Higher Education. *Administrative Science Quarterly*. 17 (2): 178–184.
- Clark B. R. 2002. *Sustaining Change in Universities*. Berkshire, England: Open University Press.
- Clegg S., McAuley J. 2005. Conceptualising Middle Management in Higher Education: A Multifaceted Discourse. *Journal of Higher Education Policy and Management*. 27 (1): 19–34.
- Clotfelter C. T. 1996. *Buying the Best: Cost Escalation in Elite Higher Education*. Princeton: Princeton University Press.
- Cohen M. D., March J. G., Olsen J. P. 1972. A Garbage Can Model of Organizational Choice. *Administrative Science Quarterly*. 17 (1): 1–25.
- Considine M. 2006. *Theorizing the University as a Cultural System: Distinctions, Identities, Emergencies*. *Educational Theory*. 56 (3): 255–270.
- Covaleski M. A. Dirsmith M. W. 1988. An Institutional Perspective on the Rise, Social Transformation, and Fall of a University Budget Category. *Administrative Science Quarterly*. 33 (4): 562–587.
- Czarniawska-Joerges B. 1993. *The Three-Dimensional Organisation*. Lund: Studentlitteratur.
- De Boer H., Goedegebuure L., Meek V. L. 2010. The Changing Nature of Academic Middle Management: A Framework for Analysis. In: V. A. Meek et al. (eds). *The Changing Dynamics of Higher Education Middle Management*. Higher Education Dynamics. 33. Dordrecht: Springer; 229–241.
- Deem R. 2001. Globalization, New Managerialism, Academic Capitalism and Entrepreneurialism in Universities: Is the Local Dimension Still Important. *Comparative Education*. 37 (1): 7–20.

- Deem R., Hillyard S., Reed M. 2007. *Knowledge, Higher Education, and the New Managerialism: The Changing Management of UK Universities*. Oxford: Oxford University Press.
- Dobbin F., Pedersen J. S. 2006. In Search for Identity and Legitimation: Bridging Organizational Culture and Neoinstitutionalism. *American Behavioral Scientist*. 49 (7): 897–907.
- Frank D. J., Meyer J. W. 2007. University Expansion and the Knowledge Society. *Theory and Society*. 36: 287–311.
- Gioia D. A., Schultz M., Corley K. G. 2000. Organizational Identity, Image, and Adaptive Instability. *The Academy of Management Review*. 25 (1): 63–81.
- James E., Rose-Ackerman S. 1986. *The Non-Profit Enterprise in Market Economics*. Chur; London; Paris; New York: Harwood Academic Publishers; 32–50.
- Kirby-Harris R. 2003. Universities Responding to Policy: Organisational Change at the University of Namibia. *Higher Education*. 45 (3): 353–374.
- Krücken G., Meier F. 2006. Turning the University into an Organizational Actor. In: Drori G. S., Meyer J. W., Hwang H. (eds.). *Globalization and Organization*. Oxford: Oxford University; 241–257.
- Krücken G. 2003. Learning the «New, New Thing»: On the Role of Path Dependency in University Structures. *Higher Education*. 46 (3): 315–339.
- Labianca G., Fairbank J. F., Thomas J. B., Gioia D. A., Umphress E. E. 2001. Emulation in Academia: Balancing Structure and Identity. *Organization Science*. 12 (3): 312–330.
- Lewis L. S. 1979. Review: The Academy as an Organization. *Contemporary Sociology*. 8 (3): 343–345.
- Maassen P., Stensaker B. 2005. The Black Box Revisited: the Relevance of the Theory Driven Research in the Field of Higher Education Studies. In: Bleiklie I., Henkel M. (eds). *Governing Knowledge*. Netherlands: Springer; 213–226.
- Meyer J. W., Rowan B. 1977. Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*. 83 (2): 340–363.
- Michaelis P. 2004. *Education, Research and the Impact of Tuition Fee a Simple Model of the University*. University of Augsburg. Working paper. 265. URL: <http://www.wiwi.uni-augsburg.de/vwl/institut/paper/265.pdf>.
- Mintzberg H. 1993. *Structure in Fives. Designing Effective Organizations*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Mora J.G., A Detmer A., Vieira M.-J. 2010 Good Practices in University Enterprise Partnerships GOODUEP. URL: <http://www.gooduep.eu/documents/GOODUEP-Final%20Report%20UEPS.pdf>.
- Musselin C. 2007. Are Universities Specific Organizations? In: Krücken G., Kosmutzky A., Torck M. (eds) *Towards a Multiversity? Universities between Global Trends and National Traditions*. Bielefeld: Transcript Verlag; 63–84.

- Norgard J. D., Skodvin O.-J. 2002. The Importance of Geography and Culture in Mergers: A Norwegian Institutional Case Study. *Higher Education*. 44 (1): 73–90.
- Olsen J. P. 2007. The Institutional Dynamics of European University. In: Maassen P., Olsen J. P. (eds). *University Dynamics and European Integration*. Dordrecht: Springer; 25–54.
- Parsons T. 1971. The Strange Case of Academic Organization. *The Journal of Higher Education*. 42 (6): 486–495.
- Parsons T. 1974. Stability and Change in the American University. *Daedalus*. 103 (4): 269–277.
- Peterson M. W. 2007. The Study of Colleges and Universities as Organizations. In: Gumport P. (ed.). *Sociology of Higher Education: Contributions and Their Contexts*. Baltimore: Johns Hopkins Press; 147–184.
- Pfeffer J., Salancik G. R.. 1974. The Bases and Use of Power in Organizational Decision Making: The Case of a University. *Administrative Science Quarterly*. 19 (4): 453–473
- Pfeffer J., Salancik G. R.. 1978. *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*. New York: Harper and Row.
- Ramirez F. O. 2006. The Rationalization of Universities. In: Djelic M.-L., Shalin-Andersson K. (eds). *Transnational Governance: Institutional Dynamics of Regulation*. Cambridge, England: Cambridge University; 225–244.
- Rothschild M., White L. J. 1995. The Analytics of Pricing in Higher Education and Other Services in Which Customers are Inputs. *Journal of Political Economy*. 103: 573–586.
- Sauder M., Alan A. F. 2008. Arbiters, Entrepreneurs, and the Shaping of Business School Reputations. *Sociological Forum*. 23 (4): 699–723.
- Shore C., Wright S. 2000 Coercive Accountability: The Rise of Audit Culture in Higher Education. In: Strathern M. (eds). *Audit Cultures. Anthropological Studies in Accountability, Ethics and the Academy*. London: Routledge; 57–89.
- Skodvin O.-J. 1999. Mergers in Higher Education — Success or Failure? *Tertiary Education and Management*. 5: 65–80.
- Sporn B. 1996. Managing University Culture: An Analysis of the Relationship between Institutional Culture and Management Approaches. *Higher Education*. 32 (1): 41–61.
- Sporn B. 1999. *Adaptive University Structures: An Analysis of Adaptation to Socioeconomic Environments of US and European Universities*. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Stensaker B. 2004. *The Transformation of Organisational Identities*. Enschede: Center for Higher Education and Policy Studies (CHEPS).
- Stensaker B. 2007. Quality as Fashion: Exploring the Translation of a Management Idea into Higher Education. In: D. F. Westerheijden, Stensaker B., Rosa M. J. (eds). *Quality Assurance in Higher Education. Trends in Regulation, Translation and Transformation*. Dordrecht: Springer; 99–119.

- Stensaker B., Norgård J. D. 2001. Innovation and Isomorphism: A Case-Study of University Identity Struggle 1969–1999. *Higher Education*. 42 (4): 473–492.
- Stroup H. H. 1966. *Bureaucracy in Higher Education*. New York: Free Press.
- Weick K. E. 1976. Educational Organizations as Loosely Coupled Systems. *Administrative Science Quarterly*. 21: 1–19.
- Weisbrod B. A. 1988. *The Nonprofit Economy*. Cambridge, MA; London: Harvard University Press.
- Whetten D., Godfrey P. (eds). 1998. *Identity in Organizations. Building Theory Through Conversations*. Thousand Oaks. Sage Publications.
- Winston G. C. 1997. Why Can't College Be More Like Firm? *Change*. 29 (5): 32–38.
- Zahra S. A., George G. 2002 Absorptive Capacity: A Review, Reconceptualization, and Extension. *The Academy of Management Review*. 27 (2): 185–203.