

## **ОСОБЕННОСТИ ИНСТИТУЦИАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ**

Несмотря на важность высших учебных заведений в эпоху экономики знаний, современные экономисты уделяют недостаточно внимания анализу внутреннему устройству университетов, которые согласно своей экономической природе, функционируют как организация. Исследования организационной жизни университетов, за редкими исключениями, сводятся к оговоркам, что стандартные выводы теории организаций к университетам должны применять с большой осторожностью и с учетом специфики академического труда и университетских академических норм [1, с. 319–334].

Крупнейший вызов, с которым сталкиваются в настоящее время университеты, относится, тем не менее, не к экстенсивному росту их аудитории, а к рынку труда интеллектуалов. Если 50 лет назад университет занимал практически монопольное положение, предоставляя наряду с достаточной заработной платой академическое вознаграждение, то сегодня ситуация резко изменилась.

Рассмотрим факторы, влияющие на экономическое развитие вуза с точки зрения организационного подхода (как организации, ведущей подготовку в системе высшего профессионального образования).

Предприятие выступает в роли коллективного актора, носителя определенного социального капитала. Социальный капитал в этом случае может выполнять все известные и свойственные данному виду капитала функции [1, с. 319–334]. Высшее образование является подсистемой социального института образования, и в нем формируется социальный и культурный потенциал для накопления социального капитала. Элементы структуры социального капитала можно отнести к институциональным признакам, которые проявляются в деятельности того или иного института. В данном случае высшее образование представляет важную подсистему в рамках социального института образования. К элементам социального капитала многие ученые относят: социальные сети, нормы, правила, убеждения, доверие [2, с. 31].

Содержание социального капитала вуза разделяют на две подсистемы.

Первая, подсистема общих показателей – это накопление, продуктивность конвертируемость. В данном случае происходит накопление интеллектуального потенциала (подготовка квалифицированных

специалистов, научно исследовательская работа). Их результаты и показатели переходят в показатели продуктивности. Конвертируемость означает общественное признание достижений высшего учебного заведения по видам учебной и научной работы.

Данные о результативности факультетов и департаментов, селективность и престиж образовательных программ, уровень принимаемых студентов, заработная плата университетских преподавателей и объемы фондов целевого капитала – всё доступно для анализа по целому ряду стран.

Вторая, подсистема особенных или частных показателей – это формирование на основе существующих социальных структур (набор на все формы обучения и пополнение преподавательских кадров соответствуют изменениям в социальной структуре города, региона); потребности окружающего социума в высшем образовании как средстве вертикальной социальной мобильности; социокультурная обусловленность, связанная с организационной культурой данного высшего учебного заведения.

Интеллектуальная революция (или креативная революция) в экономике создала значительное число рабочих мест или рыночных позиций фрилансеров и бизнесменов, предоставляющих существенные элементы того, что подразумевается под академическим вознаграждением. Ряд работ, в частности консалтинг, маркетинг, дизайн, журналистика, веб-проекты, некоммерческие проекты, инжиниринг, конкурируют с университетами по таким параметрам труда, как свобода в организации своего рабочего времени, наличие стимулирующей профессиональной среды высокого качества, высокая доля творческого, развивающего труда, внешний социальный престиж.

Для устойчивости организации необходимо, чтобы она была образована эффективными контрактами. Эффективным является контракт, обеспечивающий его сторонам достижение целей, ради которых они его заключают, с минимальными издержками для них.

Эффективный контракт университет – преподаватель предполагает, что в роли преподавателя выступает такой человек, который:

а) обладает необходимыми знаниями и умениями для выполнения работы преподавателя вуза;

б) имеет набор предпочтений, включающий исследовательскую работу, общение с коллегами и студентами, ведение занятий и консультирование студентов, а также высоко ценит свободное время и возможность самостоятельно принимать решения об организации своей работы.

Это так называемое, удовлетворение человека от реализации соответствующих предпочтений академическим вознаграждением. Другими словами, оптимальный преподаватель вуза должен идентифицировать нематериальный доход от своего занятия и придавать ему ценность, которая может компенсировать более низкий уровень денежного дохода по сравнению с альтернативным использованием его человеческого капитала.

Эффективный контракт университет – преподаватель характеризует устойчивое, равновесное состояние университета как социального института.

Надо отметить, что само представление о равновесном (устойчивом) состоянии университета как результате эффективного контракта с его преподавателями является теоретическим упрощением. Равновесие может быть нарушено в результате резкого падения или резкого расширения обязательств университета – особенно в последнем случае, когда даже при сохранении возможности стабильного финансирования зарплат университет не может найти достаточного числа ученых, желающих работать в качестве преподавателей, и вынужден идти на компромиссы. Последнее характерно для менее развитых стран, которые не могут использовать возможности глобального рынка академических работников по двум причинам:

- а) студенты не владеют в достаточной степени английским языком;
- б) заработная плата, достаточная для равновесия с альтернативными возможностями занятости на национальном рынке труда, недостаточна для привлечения выпускников университетов других стран.

### **Литература**

1. Сидорина Т. Ю. Социальный капитал организации и социальная политика российского предприятия / Т. Ю. Сидорина // Журнал исследования социальной политики. – 2007. – № 3.

2. Найденова Л. И. Содержание внеэкономического капитала и его значение для развития регионального социума / Л. И. Найденова, Л. Н. Федотов // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2009. – Том XII. – № 2.