

**УСОВЕРШЕНСТВОВАННЫЙ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ
ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ИНСТИТУТА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ***Черкасова Екатерина Михайловна (cherkasova@rambler.ru)**ФГКВООУ ВПО «Военно-космическая академия имени А.Ф. Можайского»*

Предметом работы выступает управление инновационной деятельностью института высшего образования. Целью работы является совершенствование институционального подхода к управлению инновационной деятельностью института высшего образования на базе теоретико-методологического обоснования его компонентов, являющихся предметом инновационной деятельности.

Для достижения цели рассмотрены существующие представления об институте и его компонентах. В основу усовершенствования институционального подхода к управлению инновационной деятельностью института высшего образования и выделения его компонентов положена структурно-функциональная теория. Установлено соответствие институциональных компонентов и факторов производства.

На основе усовершенствованного институционального подхода разработана структура института высшего образования (макроинститута), включающего несколько институциональных уровней. Образовательные организации – это организации одного из институциональных уровней института (микроинституты). Институциональные взаимосвязи между организациями разных уровней обусловлены коллегиальностью формирования институциональных компонентов в рамках института высшего образования.

На основе усовершенствованного институционального подхода разработана квазиинституциональная структура образовательных организаций, а также определена роль высших институциональных уровней института высшего образования в повышении эффективности и оперативности его инновационных преобразований в разных фазах экономического цикла.

Ключевые слова: институциональный подход, инновационная деятельность, управление, институт высшего образования.

Активизация инновационной деятельности организаций института высшего образования становится актуальной в период оживления экономической конъюнктуры. Такие задачи ставит перед организациями России правительство в Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ до 2020 года. Несмотря на особое внимание правительства к стимулированию инноваций, неустойчивость экономического роста и малые его темпы наталкивают на мысль о неэффективности управления инновационной деятельностью. Институт высшего образования содержит организации государственного уровня и образовательные организации высшего профессионального образования (далее образовательные организации). Образовательные организации в ходе инновационной деятельности не только повышают качество предоставляемых ими услуг, но и позволяют повысить эффективность инновационных изменений других отраслей экономики. Это обусловлено тем, что институт высшего образования генерирует, перерабатывает и передает новое знание.

В авторском понимании инновационная деятельность института высшего образования – это не деятельность по созданию и внедрению каких-то абстрактных новшеств, а деятельность по обновлению его компонентов, позволяющая улучшить качество удовлетворения потребностей обучающихся, заказчика, персонала образовательных организаций. Эти компоненты выступают предметом инновационной деятельности. Между исследователями отсут-

ствует однозначная трактовка компонентов организации. В классическом и неоклассическом направлениях экономической теории под компонентами понимаются факторы производства. В современном институциональном подходе к управлению инновационной деятельностью инновационные изменения рассматриваются только для нормативной компоненты (R. Nelson, S. Winter, B. Coriat, O. Weinstein, Ю. Бабанова, Н. Василенко, В. Андреева, О. Заборовская, Э. Скоблева, П. Машегов, С. Шманёв, Е. Фахрутдинова, А. Смирнова, А. Хисматуллин, М. Брызгалов, М. Артамонова, О. Кононова, В. Горшенин, И. Гиззатуллин, А. Овчинников, О. Коваленко, Д. Шевцов, Н. Лебедева и др.). Для согласования инновационных изменений в современном институциональном подходе внедряется «дорожная карта», которая подразумевает согласование норм между организациями различных институциональных уровней для достижения институциональной цели. «Дорожная карта» и современный институциональный подход к управлению инновационной деятельностью не раскрывают весь свой методологический потенциал, не позволяют построить систему комплексного управления инновационной деятельностью института высшего образования, учитывающую инновационные изменения всех компонентов.

Целью статьи является совершенствование институционального подхода к управлению инновационной деятельностью института высшего образования на базе теоретико-методологического обоснования его компонен-

тов, являющихся предметом инновационной деятельности. Усовершенствованный институциональный подход, по мнению автора должен рассматривать образовательные организации как микроинституты в институте высшего образования (макроинституте). Образовательные организации – это организации одного из институциональных уровней института высшего образования. Между уровнями складывается система взаимодействий, вызванная коллегиальностью формирования институциональных компонентов в рамках института высшего образования как макроинститута.

При обосновании компонентов института высшего образования целесообразно опираться на представление об институциональных структурных компонентах. Понятие «институт» сегодня широко применяется в гуманитарных и экономических науках. Несмотря на это его трактовки в социологической науке и институциональной экономической теории различаются.

Социологические трактовки института Д.П. Гавра систематизировал по четырем научным направлениям: структурно-функциональному, институциональному, феноменологическому, бихевиористскому [1]. Определения институтов в позиции этих направлений совпадают в том, что институт воспринимается как некая замкнутая целевая группа людей. Компоненты института социологи определяют по-разному: в структурно-функциональной теории – ценностно-нормативные и статусно-ролевые комплексы, в институциональной – устойчивые образцы поведения, привычки, традиции, в феноменологической – символы, в бихевиористской – модели поведения. По мнению Д.П. Гавра структурно-функциональное определение института «является наиболее распространенным не только в западной, но и в отечественной социологической литературе». Институциональная экономическая теория трактуя понятие «институт» в качестве компонентов рассматривает «правила игры». Согласно Д. Норт «институты – это «правила игры» в обществе... Они включают неформальные ограничения (санкции, табу, обычаи, традиции и нормы поведения) и формальные правила (конституции, законы, права собственности), а также механизмы, обеспечивающие их выполнение» [2]. Хотя, по мнению О. Иншакова и Д. Фролова, использование в отечественной экономической литературе такого понятия института обусловлено путаницей, которая возникла вследствие утвердившегося некорректного перевода на русский язык термина *institution* – «институция». О. Иншаков и Д. Фролов, считают, что институты - это «типовые комплексы институций», выступающие функциональными генотипами организаций [3]. Выходит, что «правила игры» – это только один из функциональ-

ных компонентов фирмы, который в институциональной теории является объектом ее исследования.

Устранить эту путаницу и расширить представление о перечне институциональных компонентов позволит рассмотрение института с позиции структурно-функциональной теории. Она также позволит устранить одно из противоречий неоклассической теории в отношении единства критерия, по которому происходит выделение факторов производства (факторы производства выделяются по предметному (труд, земля, капитал) и функциональному (предпринимательская способность) критериям). Структурно-функциональная теория позволяет так выделить институциональные компоненты по функциональному критерию, что они вбирают в себя неинституциональные факторы производства, а также, предлагаемые исследователями дополнительные факторы.

Теоретические положения структурно-функциональной теории разрабатывались в работах Т. Парсонса и Р. Мертона. Т. Парсонс создал теоретические основы теории, выделил и обосновал структурные компоненты социальных систем, как устойчивых систем действия. Р. Мертон исследовал изменения социальных систем действия, ввел понятие дисфункции. В понимании Т. Парсонса институт – это социальная система действия. Действие рассматривалось им как мотивированный (целенаправленный) процесс, т.е. как процесс, «имеющий мотивационное значение для действующего индивида или – в случае коллектива – для составляющих его индивидов» [4]. Институту по Т. Парсонсу присущи четыре первичные функции: «воспроизводство образца, интеграция, целедостижение и адаптация». Выполнение этих функций позволяет институту сохранить свою целостность. Четырем функциям он сопоставляет четыре структурных компонента: «ценности, нормы, коллективы и роли» [5].

Таким образом, с позиции структурно-функциональной теории компоненты института содержат не только нормы, но и ценности, и роли, и коллектив. Т. Парсонс утверждал что, несмотря на независимость институциональных компонентов, «чтобы достичь стабильной институционализации, коллективы и роли должны руководствоваться конкретными ценностями и нормами, а сами ценности и нормы институционализируются только постольку, поскольку они воплощаются в жизнь конкретными коллективами и ролями». Т.е. перечисленные институциональные компоненты взаимосвязаны применительно к достижению цели института.

Современное понимание структурных компонентов института повторяет их трактовку

Т. Парсонсом. Нормы – это «правила поведения, ожидания и стандарты, регулирующие взаимодействия между людьми, указывающие на дозволенное и недозволенное поведение в определенных ситуациях»; ценности – это «общие представления, разделяемые большей частью общества, относительно того, что желательно, правильно и полезно»; роль – это «ожидаемое поведение, которое ассоциируется с социальной позицией человека, связанное с определенными его правами и обязанностями»; коллектив – «группа людей, совместно реализующая общую цель» [6].

При разработке усовершенствованного институционального подхода к управлению инновационной деятельностью важно, чтобы вводимые компоненты не противоречили факторам производства. Для прояснения их соответствия сопоставим четыре структурных компонента института – ценности, нормы, роли, коллектив с факторами производства труд, земля, капитал, предпринимательская способность.

Ценности – это центральное понятие культуры, где они разделяются на материальные и нематериальные. К материальным ценностям можно отнести объекты, имеющие материальную форму, например здания, сооружения, станки, оборудование, природные ресурсы, материалы, сырье, товар и другие. Нематериальные ценности не имеют материальной формы или она не значима для их применения, например информация, компоненты корпоративной культуры (деловая репутация, бренд и др.). Деньги, также, относятся к нематериальным ценностям, т.к. полезным в них является возможность их инвестирования, а не их форма. Такое разделение используется и применительно к активам организации. С ценностями, в приведенном выше смысле, из четверки факторов производства соотносятся два фактора – «земля» и «капитал». В совокупности материальные и нематериальные ценности также как факторы производства «земля» и «капитал» формируют активы организации, необходимые для поддержания воспроизводственного процесса. Это их предназначение согласуется с функцией ценностной компоненты по Т. Парсонсу – воспроизводственной. Таким образом, в институциональном подходе факторы производства «земля» и «капитал» имеют одинаковое функциональное предназначение и поэтому представляют собой единый институциональный компонент.

В составе неоклассических факторов производства «предпринимательская способность» является фактором, характеризующим социальную среду. В большинстве учебных изданий по экономике он

трактруется, как способность человека эффективно объединять имеющиеся у него факторы производства. Но что конкретно этот человек должен при этом делать? В менеджменте его функции определены как планирование, организация, координация, мотивация и контроль. Исходя из этого, фактор «предпринимательская способность» можно соотнести с двумя институциональными структурными компонентами – «нормами» и «ролями», соответствующими функциям предпринимателя. Предприниматель как владелец властных полномочий создает организационную структуру управления, которая стратифицирует коллектив по профессиональным качествам, как по горизонтали, так и по вертикали. Стратификация определяет роли работников в производственном процессе адаптируя к нему персонал. С другой стороны, предприниматель формализует нормы или правила поведения посредством разработки нормативных документов (приказов, инструкций, распоряжений и др.). Принятие норм интегрирует работников в коллектив. Поскольку предприниматель выступает членом коллектива, то он может испытывать влияние других его членов при осуществлении им функций по адаптации персонала и его интеграции. Последние исследования лидерства позволяют утверждать, что члены коллектива начинают существенно влиять на установление норм [7]. Также в институциональной экономике присутствует понятие «оппортунистического поведения» которое в этой связи может отражать давление членов коллектива на формирование ролей в ходе их адаптации. Это влияние членов коллектива на нормы и роли подтверждает правильность отнесения этих компонентов к ресурсам социальной среды.

В институциональной трактовке коллектив это широкий круг людей. Он включает работников организации, поставщиков, акционеров и других людей участвующих прямо или косвенно в достижении ее целей. Институциональный структурный компонент «коллектив», очевидно, соотносится с фактором производства «труд». Фактор труд идентифицируется с рабочей силой или совокупностью физических, умственных, психических и др. способностей человека. Стремление к достижению производственной цели является значимым стимулом для объединения людей в коллективы. Стремясь к достижению производственных целей, люди удовлетворяют и личные потребности (самореализация, общение, принадлежность к коллективу, величина дивиденда, долгосрочность контрактных отношений и др.).

Институциональные структурные компоненты не только не противоречат факторам производства неоклассической теории, но и позволяют сгруппировать по функциональному признаку факторы, выделяемые ее критиками (информация, организация, культура, природа, техника и др.).

Исходя из представления об институциональных компонентах института высшего образования, можно определить как совокупность отношений между членами коллектива на основе принятых ими норм и ролей по использованию ценностей для достижения цели.

Цели института высшего образования определяются осуществляемыми им видами деятельности. В законе «Об образовании в РФ» выделены два вида деятельности – образовательная и научная (научно-исследовательская). В Общероссийском классификаторе видов экономической деятельности они обозначаются кодами 80.30 – «Высшее профессиональное образование» и 73 – «Научные исследования и разработки»[8]. Каждый вид деятельности подразумевает достижение в некотором роде обособленных целей. Целью образовательной деятельности является переработка и передача знания, привитие обучающимся навыков необходимых для практической деятельности. Образовательная деятельность воплощается в учебную, методическую и воспитательную работы, выполняемые в ходе образовательного процесса. Цель научной деятельности – создание нового знания. Она вбирает в себя методическую и воспитательную работу, но уже в ходе осуществления научно-исследовательских работ, подготовки научных кадров и других видов научной деятельности.

Инновационная деятельность института высшего образования вызывается изменением стоящих перед ним целей и выражается в обновлении его институциональных компонентов по видам деятельности. Обновление может затрагивать как отдельные институциональные компоненты, так и их комплекса. Издержки инновационных преобразований коллектива – это издержки по переподготовке, повышению квалификации работников, увольнению и найма работников. Издержки инновационных преобразований ценностной компоненты – это издержки технического переоснащения образовательного и научного процесса, преобразования корпоративной культуры. Издержки инновационных преобразований нормативного компонента – это издержки пересмотра действующих в организациях нормативных документов. Издержки инновационных преобразований ролевого компонента организаций – это издержки приведения в соответствие с институциональными изменениями организационной структуры управления.

Взаимосвязанность институциональных компонентов вызывает необходимость согласования их инновационных преобразований. Если, например, в образовательной организации обновляются технические средства преподавания, но не меняется квалификация работников и организация работ, то данная инновация будет малоэффективна.

Институт высшего образования включает организации, заинтересованные в достижении его целей. Они подчинены строгой иерархии, включающей государственный уровень, отраслевой уровень и уровень образовательной организации (рис.1). Отраслевой уровень присутствует не для всех образовательных организаций, поэтому на рисунке он не приведен. Каждый уровень решает свою часть общих для макроинститута задач на пути достижения цели института и объединяет необходимые для этого части его компонентов.

Между уровнями института высшего образования существуют институциональные взаимодействия, в ходе которых формируются его структурные компоненты. Существенное влияние на инновационную деятельность института высшего образования оказывают организации высшего институционального уровня (государственного), поскольку они определяют стратегию его развития. На государственном уровне, который представлен Министерством образования и науки и другими закладывается основа всех институциональных структурных компонентов: формируются общие стратегические цели и стандарты, организуется структура образования, разрабатываются законы, регламентирующие общие «правила поведения» (например, «Закон об образовании»), декларируются и устанавливаются меры государственной поддержки внедрения материальных и нематериальных ценностей. На уровне образовательной организации осуществляется целевой набор кадров, адаптация и повышение квалификации работников, устанавливаются внутренние правила поведения, создается организационная структура управления образовательной и научной деятельностью, формируется имущественный комплекс и корпоративная культура. Образовательная организация оказывает влияние на компоненты, подчиненных ей филиалов.

В свою очередь в образовательных организациях для достижения целей образовательной и научной деятельности формируются целевые сообщества – квазиинституты. Квазиинститут представляет собой часть института – общность, объединяющую части институциональных компонентов, необходимые для достижения его специфических целей. Исходя из представления о видах деятельности в составе образовательной организации высшего образования можно выделить два квазиинститута: обра-

зовательный и научный (рис.2). Компоненты образовательного квазиинститута, к примеру, включают регламентирующие образовательную деятельность нормативные документы (положения, приказы, распоряжения), организационную структуру управления, материальные и нематериальные ценности (обычаи и традиции преподавания дисциплин, оборудованные аудитории, технические средства обучения), а также руководящий состав, научно-педагогических работников, инженерно-

технический, административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный, медицинский и иной персонал, в должностные обязанности которых включены задачи по обеспечению учебного процесса. Квазиинституты не имеют четкого разделения компонентов, в то время как компоненты образовательной организации имеют четкую границу: кадровый состав, штатное расписание, положения, правила поведения и традиции, имущество.

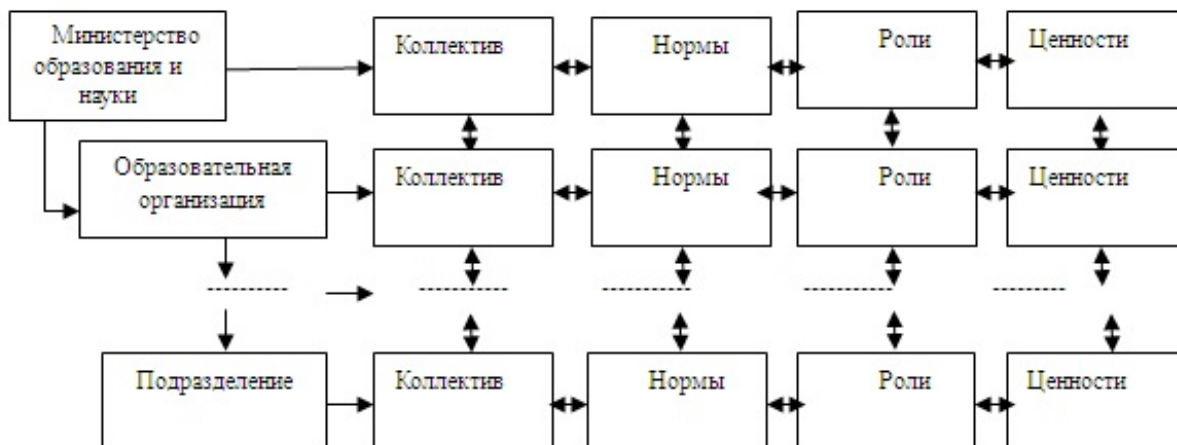


Рисунок 1. Структура системы высшего образования как макроинститута

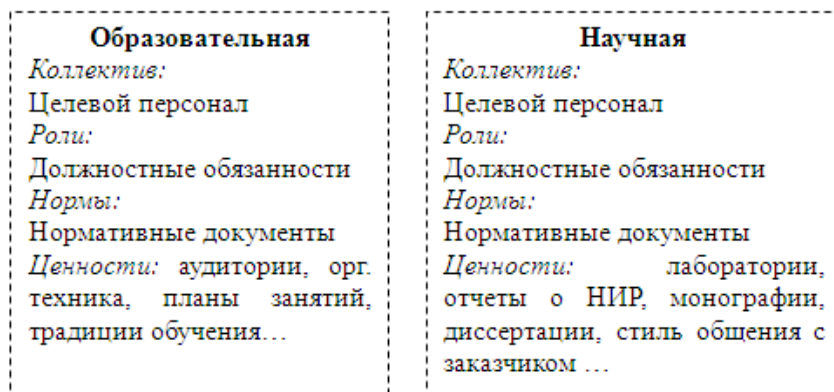


Рисунок 2. Виды деятельности образовательных организаций высшего образования и объединяемые ими части институциональных компонентов

Компоненты образовательной организации задействуются в достижении образовательных и научных целей в разной пропорции. Для выделения институциональных компонентов конкретного квазиинститута необходимо разделить их по целевому предназначению. Для этого требуется выделить специфические компоненты и части универсальных компонентов, участвующих в достижении его целей. Например, педагогические работники как часть коллектива образовательной организации относятся к универсальному компоненту. Они могут участвовать в образовательной и научной видах деятельности. Здания также могут представлять

универсальный ценностный институциональный компонент, если они задействованы в осуществлении нескольких видов деятельности. Примером специфической компоненты является лабораторная установка для проведения конкретного научного эксперимента. Она применяется только для достижения целей научной деятельности.

Инновационные изменения институциональных компонентов должны проводиться согласованно как в образовательной организации, так и на вышестоящих институциональных уровнях. Рассогласование изменений влечет за собой рост транзакционных издержек. Трансак-

ционные издержки возникают в момент начала инновационных изменений (в ходе утилизации устаревших компонентов) и заканчиваются после их обновления с учетом издержек согласования изменений со всеми компонентами на всех институциональных уровнях [9]. Затраты по утилизации устаревшего компонента можно отнести к транзакционным издержкам *ex ante*, а затраты связанные с разработкой актуального компонента, отвечающего новому уровню технологического прогресса – к издержкам *ex post*. Это издержки торможения преобразований. Если рассматривать транзакционные издержки комплексно как издержки подстраивания института высшего образования под изменение целей, то их величина определяется затратами инновационной деятельности по изменению всех его компонентов.

В разных фазах экономического цикла наблюдается ослабление или укрепление институциональных взаимосвязей института высшего образования. Они обусловлены ощущаемым несоответствием или наоборот соответствием институциональных компонентов, изменившимся потребностям. Ослабление институциональных взаимосвязей происходит в период кризиса и делает возможным проведение более глубоких инновационных преобразований, преобразований затрагивающих все компоненты института высшего образования, а также целые их комплексы. Предпринимая самостоятельные инновационные преобразования в условиях кризиса отдельная образовательная организация несет не только внутренние затраты инновационной деятельности, связанные с модернизацией ею своих компонентов, но и затраты на согласование модернизируемых компонентов с организациями других институциональных уровней. Подчас такие затраты слишком велики. Если прогнозируемый эффект от модернизации окажется ниже совокупных издержек, образовательная организация не начинает инновационное преобразование или пытается по возможности снизить издержки согласования еще больше ослабляя институциональные взаимосвязи. Глубокие изменения института высшего образования станут оперативнее только в том случае, когда на государственном уровне выработан целевой ориентир этих изменений, обусловленный стратегией его развития.

В период подъема после проведенных коренных преобразований институциональные взаимосвязи института высшего образования укрепляются. Это повышает оперативность инновационных преобразований отдельных компонентов института высшего образования, которые становятся его неотъемлемым атрибутом в условиях ускорения научно-технического прогресса. В этих условиях возрастает координирующая роль государства. Однако, не всегда

ясно, как глубоко государство должно вмешиваться в их деятельность, нет методологического обоснования границ этого вмешательства. Исследователи государственно-частных партнерств отводят государству роли: разработчика стратегических перспектив и законов, заказчика выстраивающего отношение с партнерами и контролера [9]. Границы вмешательства государства могут сужаться или расширяться в зависимости от глубины инновационных преобразований института высшего образования. От государственного руководства совершенствованием отдельных институциональных компонентов без ликвидации составляющих его образовательных организаций до революционного преобразования института высшего образования. Революционное преобразование подразумевает государственное вмешательство по трем направлениям: ликвидация устаревших образовательных организаций, модернизация образовательных организаций, не утративших свою принципиальную актуальность и создание новых перспективных образовательных организаций. При ликвидации устаревших образовательных организаций государством производится ликвидация их институциональных компонентов, что проявляется в осуществлении ряда социальных программ: переподготовке кадров, отмене устаревших законодательных актов, утилизации объектов недвижимости, оборудования и др. При модернизации образовательных организаций, не утративших свою актуальность, государство содействует внедрению инноваций их компонентов и согласованию этих инноваций на всех уровнях. Это повышение квалификации работников, подготовка работников перспективных профессий, улучшение организационных структур управления, совершенствование законодательства, внедрение новых технологий, продуктов, изменение стиля работы и др. При создании новых образовательных организаций государство содействует формированию их институциональных компонентов.

Усовершенствованный институциональный подход к управлению инновационной деятельностью института высшего образования, предложенный автором, исходит из расширенного представления о его институциональных компонентах. Из него следует, что в ходе инновационной деятельности качественно изменяются и подвергаются институциональные структурные компоненты: коллектив, нормы, ценности и роли. Этот процесс сопровождается издержками, которые содержат издержки утилизации устаревшего (*ex ante*) и издержки разработки актуального компонента (*ex post*).

Эффективного управления инновационными преобразованиями институциональных компонентов можно достичь путем согласования их изменений на всех институциональных уровнях.

В противном случае можно наблюдать торможение инновационных преобразований. Для их ускорения от государства требуется, во-первых, установить стратегические цели и направления инновационных изменений для всех уровней института высшего образования, во-вторых, установить перечень показателей определяющих инновационное преобразование каждого институционального компонента на каждом уровне. Стимулирование организаций института высшего образования по итогам достижения этих показателей ускорит инновационную деятельность. Таким образом, усовершенствованный институциональный подход позволит по новому подойти к решению проблемы управления инновационной деятельностью института высшего образования, установить границы государственного вмешательства в эту деятельность в разных фазах экономического цикла.

Границы государственного вмешательства расширяются или сужаются в зависимости от фазы экономического цикла. В условиях подъема – это установление стратегических целей и направлений развития высшего образования, удовлетворяющих общественные потребности, и мониторинг изменения институциональных структурных компонентов на базе определяющих их показателей. Это позволяет корректировать развитие образовательных организаций, вносить незначительные улучшения. В условиях кризиса границы вмешательства государства расширяются и включают деятельность по ликвидации устаревших образовательных организаций и созданию востребованных.

Предложенный усовершенствованный институциональный подход к управлению инновационной деятельностью института высшего образования может быть применен для управления инновационной деятельностью институтов, осуществляющих другие виды деятельности. Для них этот подход также позволяет установить точки приложения управленческих усилий в ходе инновационной деятельности, точнее оценить издержки инновационных преобразо-

ваний, выделить показатели инновационной деятельности и использовать их для разработки системы ее стимулирования.

Литература

1. Гавра Д.П. Понятие социального института /Регион. Экономика, политика, идеология. 1999. № 1-2.
2. Норт Д. Институциональные изменения: рамки анализа /Вопросы экономики. 1997а. №3. с. 6-17.
3. Иншаков О., Фролов Д. Эволюционная перспектива экономического институционализма / Вопросы экономики. 2010. №9, с. 67
4. Аверьянов Л. Хрестоматия по социологии. Система координат действия и общая теория систем действия: культура, личность и место социальных систем. М.: РГИУ, 2008.
5. Парсонс Т. Система современных обществ/Пер, с англ. Л.А. Седова и А.Д. Ковалева. Под ред. М.С. Ковалевой. М.: Аспект Пресс, 1998. 270с.
6. Волков Ю., Добренков В., Нечипуренко В., Попов А. Социология. М.: Гардарики, 2003. 512 с.
7. M. Javidan, P. Dorfman Overview, and Results of Phases I and II of «The Global Leadership & Organisational Behaviour Effectiveness (GLOBE)» Leadership in Russia & Global Context 2013 Conference, by NRU HSE, the Centre for Cross Cultural Comparisons & Auckland University of Technology, New Zealand" ISSN:2324-4283. Высшая школа экономики (Москва) 22-24.10.2013
8. Общероссийский классификатор видов экономической деятельности. Приказ Росстандарта от 31 января 2014 г. № 14-ст.
9. Черкасова Е.М. Трансакционные издержки – затраты инновационной деятельности./ Российское предпринимательство, №19 (241). 2013. с.116-126.