

А. М. Бондарева, О. В. Телегина

ambon_am@mail.ru, telegina.gomel@mail.ru

Гомельский государственный технический университет им. П. О. Сухого, г. Гомель, Беларусь

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ УНИВЕРСИТЕТОВ БЕЛАРУСИ: СТРАТЕГИЯ СНИЖЕНИЯ ИЗДЕРЖЕК

Рассматриваются пути снижения трансформационных и транзакционных издержек производства услуг образования, особенности выработки производственной стратегии университета, а также структура издержек оппортунистического поведения персонала.

Необходимость снижения издержек в ходе производства услуг образования продиктована задачами современного периода, когда университет, будучи организационно–правовой формой социального предпринимательства, сориентирован не только на извлечение полезности для общества, но и выгоды (прибыли) для себя.

Выработка производственной стратегии университета предполагает учет той особенности формирования спроса на услуги образования, что *образование – продукт, спрос на который в будущем полностью не определен*. Реализация этой особенности связана, во–первых, с невозможностью прогнозировать ожидания домохозяйств относительно доходности тех или иных форм занятости и, соответственно, выбирать форму и специализацию в обучении;

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ П. О. СУХОГО

во-вторых, с невозможностью предусмотреть все «состояния будущего» или другими словами, современные университеты не могут гарантировать «пожизненную ренту», получившим образование из-за быстрой смены самого знания. Образование является доверительным благом, качественные характеристики которого не могут быть установлены заказчиком самостоятельно ни до, ни после выполнения контракта. Указанная особенность делает *контракт между продавцом услуг образования и их покупателем неполным*.

Университет на рынке услуг образования является «получателем цены», ориентируясь на «фирму-лидера». Если цена задана, а средняя норма прибыли по отрасли известна, то единственный путь достижения эффективности – снижение издержек. Большие университеты способны выигрывать на массе прибыли, не выбирая стратегию снижения издержек как основную. Для малых университетов, находящихся в региональном экономическом поле и столкнувшихся с проблемой оттока потенциальных абитуриентов в столичный регион, и целом с уменьшением числа выпускников школ в регионах, стратегия снижения издержек обязательная и, возможно, пока единственная.

Издержки университета как фирмы условно можно разделить на трансформационные и транзакционные. Трансформационные издержки для вуза – те, которые возникают в процессе обучения студентов и слушателей, в результате чего и создаются специалисты или люди, наделенные знаниями и умениями определенного рода. Практически этот процесс походит на создание особенного продукта (товара), обладающего потребительской стоимостью (полезностью) и меновой стоимостью (способностью к обмену на другие блага).

Трансформационные издержки университета связаны с преобразованием приобретаемых вузом ресурсов в услугу по предоставлению высшего образования. Данные ресурсы могут быть классифицированы на стандартные (здания и сооружения, оборудование, необходимые для обучения студентов) и специфические (труд профессорско-преподавательского состава и научных сотрудников). Процесс переноса стоимости трансформационных издержек происходит через расходование жизненной энергии работников, наделенных передаваемыми знаниями.

Затраты на остальные ресурсы, которые не связаны с учебной деятельностью с уверенностью можно отнести к транзакционным издержкам, неся которые *университет как фирма рассчитывает на рост эффективности основного вида деятельности*, а именно – обучения студентов и слушателей. Транзакционные издержки понимаются как обеспечивающие переход прав собственности от одного субъекта к другому и охрану этих прав.

Следует отметить, что университет как фирма значительно сокращает транзакционные издержки общества и отдельных покупателей услуг образования, преобразуя внешние контракты во внутренние. Однако вызывает сомнение правильность отнесения к перечню внутренних контрактов значительного числа тех, которые *по своей сути априори внешние*. Современные нам университеты наследовали практику бюджетных организаций советского периода, когда бюджетировалось содержание в рамках вуза учетно-финансовых, планово-экономических, учебно-методических, издательских отделов, хозяйственных структур (строительство, ремонт, уборка, охрана) и т.п.

В период рецессии фирмы выбирают стратегию минимизации издержек. Основными издержками для вуза выступают трансформационные. Обозначим направления их снижения.

Во-первых, выбор оптимальной структуры подготовки кадров, предусматривающий обоснование экономической и социальной целесообразности подготовки тех или иных специалистов в данном университете. Частные задачи такого выбора – определение целесообразности подготовки узкопрофильных специалистов и обоснование создания профилей образования, не соответствующих специализации вуза. Принятие решения о функционировании факультетов, не соответствующих специализации вуза, может быть оправдано прибыльностью данных проектов.

Во-вторых, ревизия основных фондов, включающая проверку правильности распределения расходов на их содержание и улучшение. Основная задача такой ревизии –

дать оценку эффективности использования зданий и сооружений, оборудования, необходимых для обучения студентов.

В-третьих, оптимизация структуры профессорско-преподавательского состава и научных сотрудников. Цель такого рода оптимизации – увязать виды педагогической нагрузки с квалификацией ППС. В настоящем же оптимизация занятости ППС реализуется через ухудшение структуры и увеличение педагогической нагрузки, приходящейся на одного занятого из числа ППС, что реально не уменьшает трансформационные издержки, а увеличивает их через оппортунистическое поведение и формирование неблагоприятного отбора кадров.

В-четвертых, сокращение времени подготовки специалистов путем сокращения «пути доставки» образования и увеличения скорости передачи информации. Имеется в виду создание действенной системы самостоятельной работы студентов, посредством перспективных технологий обучения: электронных обучающих курсов и дистанционного обучения в целом. Остановимся подробнее на изложении особенностей четвертого направления.

Популярность дистанционного обучения связана не только с удобством данной формы предоставления образовательных услуг для студентов, но и с высокой прибыльностью такой деятельности для университета. Дистанционное обучение увеличивает конкурентоспособность университета за счет снижения цены обучения. Ценовая конкуренция реализуется через уменьшение средних постоянных издержек за счет увеличения численности студентов, за счет не отражения в цене обучения количества часов работы ППС по созданию методического обеспечения (дистанционных обучающих курсов и т.п.), а также за счет минимизации амортизационных отчислений. Все это увеличивает норму прибыли в разы. Наибольший экономический эффект извлекается только в случае реализации системного подхода к развитию данной формы обучения, когда найден оптимальный уровень числа студентов, обучающихся дистанционно.

Потенциал экономической эффективности, заложенный в дистанционных технологиях, не может быть реализован без первичного инвестирования в образовательный процесс. Во-первых, это финансирование обучения преподавателей и сотрудников новейшим информационным технологиям. Во-вторых, выделение ресурсов для приобретения программного обеспечения и разработки электронных курсов, по которым будет проходить обучение.

Помимо указанных очевидных вложений необходимо разработать базу нормативно-правовых документов, регламентирующих внедрение дистанционных форм в обучение, такую, чтобы в частности устранить проблему моральной неготовности профессорско-преподавательского состава к отказу от традиционных форм обучения в пользу информационно-коммуникационных технологий, там, где это необходимо. Последнее обстоятельство связано с осознанием преподавателями следующих фактов. Во-первых, создание первичного авторского электронного курса требует не менее 150–200 часов рабочего времени, расходуемого в сжатые сроки, часто сверхурочно, что практически не сказывается на оплате труда. Во-вторых, актуален пересмотр величины годовой учебной нагрузки преподавателей в сторону ее уменьшения, поскольку новые образовательные технологии – явление интенсификации деятельности, когда в единицу времени создаются большие стоимости, и нет необходимости в удлинении рабочего времени, или сохранении прежней его величины.

Спад деловой активности, сопряженный с потенциальным сокращением числа занятых, и негативные демовоспроизводственные тенденции создают деловую среду, в которой университеты вынуждены *минимизировать трансакционные издержки*. Эти издержки представляют собой затраты на ресурсы, которые не связаны с основным видом деятельности. Критерий их величины – *рост эффективности оказания услуг образования* (обучения студентов и слушателей). Определим направления снижения трансакционных издержек университетов.

Во-первых, по численности занятых университеты можно отнести к большим фирмам (даже региональные вузы задействуют около тысячи занятых в среднем). Это означает, что университеты как фирмы достаточно велики для того, чтобы издержки на дополнительную транзакцию можно было приравнять с издержками на *организацию транзакции через другую фирму*. Если перевести теорию в практическое русло, это означает организацию аутсорсинга бухгалтерских, аудиторских, рекрутинговых, строительных, клининговых, услуг.

Во-вторых, сокращение коммуникационных расходов через, например, налаживание электронного документооборота. Для университетов постсоветского периода это «архиважно», поскольку документооборот за десятилетие возрос в разы и транзакционные издержки на его поддержание также.

В-третьих, возможная кооперация различных типов образовательных структур (создание кластеров) или вертикальная интеграция их, что сократит издержки на содержание административного аппарата, позволит обеспечить такие структуры более дешевыми и качественными услугами специализированных бухгалтерских и т.п. фирм.

Помимо рассмотренных явных видов издержек, университет несет и неявные, в их числе, *издержки оппортунистического поведения*.

Для университетов характерно поддержание агентских отношений, устанавливаемых, когда доверитель – принципал (работодатель) делегирует некоторые права агенту (персонал), обязанному выполнять определенные виды работ за вознаграждение. Заключение контрактов сопряжено с неполнотой информации работодателя о качественных характеристиках персонала, иными словами, контрактные отношения характеризуются *асимметрией информации*.

Это обстоятельство приводит к искажению стимулов к труду последних или, пользуясь терминологией теории агентских отношений, приводит к *моральному риску* – возникновению у одного из участников контракта возможности использовать отсутствие контроля со стороны другого участника для извлечения выгоды. Персонал реализует *оппортунистическое поведение*.

Издержки измерения качества образовательных услуг несут не только потребители, но и сами образовательные учреждения: администрация вуза оценивает деятельность профессорско-преподавательского состава. Руководство, обладая меньшей информацией о действиях преподавателей в обеспечении образовательных услуг, стремится снизить такой вид транзакционных издержек, как издержки оппортунизма («отлынивания») в выполнении контракта через доведение показателей качества образовательных услуг. Однако, ввиду сложности прямой оценки качества образовательных услуг, предлагаются косвенные показатели. Например, работодатель доводит показатель успеваемости студентов, нацеленный на количественную характеристику успеваемости. Последнее приводит к соглашательскому поведению преподавателей и понижает качество услуг.

Другой пример из практики преодоления оппортунистического поведения персонала – доводя требования о соблюдении трудовой дисциплины, руководство лишено возможности оценить качество использования рабочего времени обслуживающего персонала и административной части, ориентируясь только на соблюдение норм рабочего времени.

Предельная норма отдачи от ресурсов, инвестированных в сдерживание оппортунистического поведения, начиная с некоторого уровня, снижается, и в большинстве случаев попытки полностью избавиться от оппортунистического поведения себя не окупают [1]. Более эффективным способом снижения издержек оппортунистического поведения является конкуренция работников. Этот механизм с успехом реализует себя при высоких оплатах труда. Там, где работодатель вынужден проводить стратегию снижения издержек, занижая оплату труда, он практически проводит политику *«неблагоприятного отбора»*, то есть исключает присутствие высокопродуктивных работников и стимулирует оппортунистическое поведение занятых. Таким образом, реализация предлагаемых путей уменьшения трансформационных издержек, снижения транзакционных издержек при

переводе их из внутренних во внешние – рациональна и логична. Трансакционные издержки оппортунизма являются заведомо внутренними, не исключаемыми и требующими снижения путем детального анализа последствий контроля.

Сокращение издержек способно не только демонстрировать общемировые тенденции в области предоставления услуг образования, но и повернуть систему высшего образования в стране в новое русло, приблизить его к Болонскому процессу. Благодаря высвобождению средств возможно организовать системные зарубежные стажировки студентов и преподавателей, обеспечить бесплатное питание студентов и т. п., тем самым повысить конкурентоспособность университета на рынке образовательных услуг. От срочности и полноценности решения поставленных задач будет зависеть качество образования, соответствие его требованиям трансформирующейся социально-экономической системы, и в конечном итоге – создание перспективной системы образования.

Литература

1. Эггертссон, Т. Экономическое поведение и институты / Т. Эггертссон. Пер. с англ. – М.: Дело, 2001. – 408 с.