

Дрогобыцкий Иван Николаевич,
профессор, д-р экон. наук, профессор

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ БЮРОКРАТИЯ КАК ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННЫМ УЧЕБНЫМ ЗАВЕДЕНИЕМ

Россия, Москва, Финансовый университет при Правительстве
Российской Федерации, кафедра системного анализа в экономике,
dinind@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-9982-0361>

Аннотация. В классической теории организационного дизайна различают пять модельных конфигураций организационной структуры управления экономическими агентами: простая организация, механистическая бюрократия, профессиональная бюрократия, холдинговая организация и адхократия. Современному вузу в наибольшей степени подходит профессиональная бюрократия, в которой основная роль отводится профессорско-преподавательскому составу и научным сотрудникам. Однако использование этой конфигурации в качестве практической основы организационной структуры управления современным вузом вместе с очевидными преимуществами сулит и существенные сложности. Собственно, последние и являются предметом рассмотрения в настоящей статье. Оказывается, что многие беды, сопровождающие функционирование и развитие высших учебных заведений, являются прямым следствием нарушения особенностей, закономерностей и правил профессионально-бюрократической конфигурации организационного управления.

Ключевые слова: организационное управление, конфигурация организационной структуры, профессиональная бюрократия, высшее учебное заведение, административное давление.

Ivan N. Drogobyskiy,
Professor, Doctor of Economics

PROFESSIONAL BUREAUCRACY AS AN ORGANIZATIONAL STRUCTURE OF MANAGEMENT OF A MODERN EDUCATIONAL INSTITUTION

Department of System analysis in economics, Financial University under
the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia, dinind@mail.ru,
<https://orcid.org/0000-0002-9982-0361>

Abstract. In the classical theory of organizational design, five model configurations of the organizational structure of management of economic agents are distinguished: simple organization, mechanistic bureaucracy, professional bureaucracy, holding organization and adhocracy. A modern university is best suited to a professional bureaucracy, in which the

main role is given to teaching staff and research staff. However, using this configuration as a practical basis for the organizational structure of managing a modern university, along with obvious advantages, also promises significant difficulties. Actually, the latter are the subject of consideration in this article. It turns out that many of the troubles that accompany the functioning and development of higher educational institutions are a direct consequence of violations of the features, patterns and rules of the professional-bureaucratic configuration of organizational management.

Keywords: organizational management, organizational structure configuration, professional bureaucracy, higher education institution, administrative pressure.

В современных условиях успех любого экономического агента на рынке определяют три основные составляющие: ресурсы, технологии и организация. При этом если две первые можно легитимно приобрести на организованных рынках или получить в своё распоряжение менее законными способами, например, через посредников или в результате промышленного шпионажа, то третью – организацию – надо создавать самостоятельно. При этом, как утверждают представители Всемирного банка собственно «организация», а точнее «организационная структура управления» может обеспечить до 80 процентов успеха экономического агента [8].

Организационная структура управления экономического агента представляет собой совокупность структурных подразделений, должностных позиций и рабочих мест, увязанных в единое целое множеством отношений подчинённости, подотчётности, согласования, координации, сотрудничества и т. д., призванных обеспечить надёжное функционирование и развитие агента в текущий момент и обозримой перспективе [2, 5]. Посредством организационной структуры его функционал проецируется в целенаправленную деятельность. Естественно, что все отмеченные положения в полной мере относятся к высшим учебным заведениям.

Рамочная модель организационной структуры управления современным вузом приведена на рис. 1 [4]. Блоки «организационное ядро», «административная вертикаль» и «стратегический апекс» связаны между собой формальными властными полномочиями и образуют *административную власть* вуза. Блоки «технократический персонал» и «вспомогательный персонал» отделены от главной линии власти и оказывают на неё лишь косвенное влияние. Последнее заключается в том, что их сотрудники выработывают рекомендации для менеджеров главной административной вертикали, но не имеют права отдавать прямых распоряжений.

Для координации своей деятельности блоки организационной структуры управления вузом используют пять координационных механизмов: взаимное согласование, прямой контроль, стандартизации рабочих процессов, стандартизацию выпуска и стандартизацию квалификации [2, 5]. В зависимости от используемых координационных механизмов и коммуникации с их помощью основных блоков организационной структуры управления получают различные конфигурации последней.

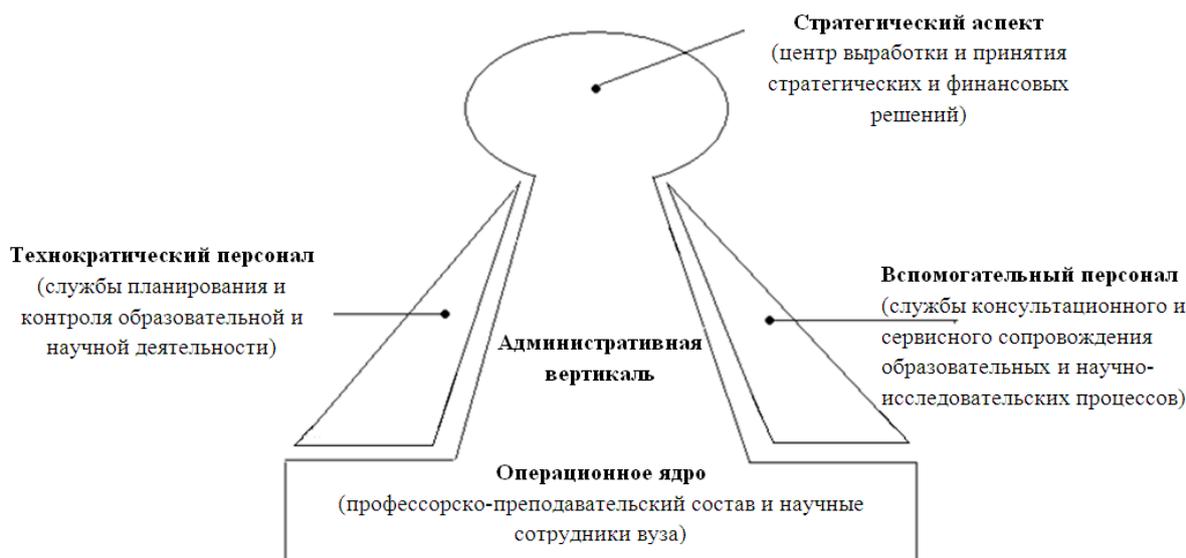


Рис. 1. Рамочная модель оргструктуры вуза

Современная экономическая наука различает пять основных конфигураций (моделей) организационной структуры: простая организация, механистическая бюрократия, профессиональная бюрократия, холдинговая организация и проектная организация. Высшие учебные заведения являются типичными представителями профессиональной бюрократии [3].

Ключевой частью профессиональной бюрократии является операционное ядро, которое в вузе составляют профессорско-преподавательский состав (ППС) и научные сотрудники (НС). Вторую по важности позицию занимает вспомогательный персонал, который призван обеспечить нормальную работу операционного ядра. К нему относятся сотрудники кафедр, деканатов, учебно-методический персонал, библиотека и др. Технократические подразделения в профессиональных бюрократиях не культивируются и их роль в координации деятельности профессионалов невелика. Это означает, что, будучи очень сложной, деятельность профессионалов операционного ядра вуза не поддается контролю со стороны менеджеров и стандартизации со стороны технократических служб. Профессиональная бюрократия может эффективно координировать деятельность специалистов операционного ядра только посредством стандартизации квалификации. Прямой контроль и взаимное согласование должны применяться очень аккуратно, поскольку они посягают на профессиональную автономию представителей операционного ядра. Сложность труда и неподдающиеся четкому определению результаты работы делают неэффективными стандартизацию рабочих процессов и стандартизацию выпуска [6].

К сожалению, руководство современных вузов обычно полагает, что отмеченные проблемы являются *результатом отсутствия внешнего контроля* над ППС и НС и процессами их труда. Поэтому они начинают действовать самым «естественным» образом – прибегают к прямому контролю, а также регламентации рабочих процессов и конечных результатов

[1, 7]. Однако, из-за высокой сложности преподавательской и научной деятельности внешний контроль и стандартизация только мешают профессионалам. В итоге они начинают беспокоиться о достижении надуманных стандартов, а не о содержании преподавательской и научной работы.

Технократический контроль не улучшает профессиональную деятельность и не отделяет ответственное поведение профессионалов от безответственного. Он просто ограничивает и то, и другое. Если преподаватель (научный сотрудник) не компетентен, то никакой контроль, никакие технократические правила, никакие критерии профессиональной деятельности, а, тем более, приказы и распоряжения не прибавят ему необходимых знаний. Последние могут приумножаться без какого-либо вмешательства и внешнего нажима в результате самосовершенствования, которое предполагает творческую обстановку, доброжелательное окружение и комфортные условия [9].

Создание контролирующих и надзирающих органов за профессиональной деятельностью в вузе ведёт только к разрастанию административного аппарата и расточительному расходованию ресурсов. К сожалению, бюрократические организации не имеют внутренних ограничителей, противостоящих неконтролируемому росту числа и размеров структурных подразделений. Поэтому нередко в современных вузах растут и ширятся «контролирующие империи», деловито наращивая объёмы абсолютно не нужной, а то и вредной работы.

Список литературы

1. Адизес И. Управляя измерениями: как эффективно управлять изменениями в обществе, бизнесе и личной жизни. – СПб.: Питер, 2008. – 224 с.
2. Дрогобыцкая К. С. Организационный дизайн в информационном обществе. – М.: Экономика, 2009. – 206 с.
3. Дрогобыцкий И. Н. Системный анализ в экономике. – 4-е изд., перераб. и доп. – Тб.: 2023. – 498 с.
4. Минцберг Г. Действуй эффективно: лучшая практика менеджмента. – СПб.: Питер, 2011. – 288 с.
5. Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. – СПб.: Питер, 2001. – 512 с.
6. Несговорова В. С. Построение системы управления процессно-ориентированных компаний // Российское предпринимательство. – 2016. – Том. 17. – № 10. – С. 1289–1292. – DOI:10.18334/гр. 17.10.35282.
7. Пригожин И., Стингерс И. Порядок из хаоса. – М.: Прогресс, 1986. – 281 с.
8. Простомолотов А. С. Анализ организационной структуры и функций управления инновационным вузом // Журнал исследований по управлению. – 2018. – № 7. – С. 78–89.
9. Теллис Дж., Голдер П. Воля и видение: как те, кто приходит позже остальных, в итоге заправляют рынками. – СПб.: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2005. – 346 с.