

## СТРАТЕГИЯ СНИЖЕНИЯ ИЗДЕРЖЕК УНИВЕРСИТЕТОВ БЕЛАРУСИ

А. М. Бондарева, О. В. Телегина, Н. С. Потоцкая

*Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого, Беларусь*

Университеты в Беларуси – самая распространенная и масштабная организационно-правовая форма социального предпринимательства, основным критерием успешности которого является реализация социальных целей и задач. Сложные социально-экономические условия делают необходимым ориентацию университетов не только на извлечение выгоды для общества, но и выгоды для себя – прибыли. Прибыль не может быть для университета самоцелью, но средством для продвижения к достижению социальных целей организации – да.

Университет – социальная фирма, успешность функционирования которой зависит от рентабельности (прибыльности) ее деятельности. Находясь в конкурентных условиях и одновременно с этим в сложной демовоспроизводственной ситуации, университет не может формировать прибыль, увеличивая цену. Скорее, он является «получателем» цены, в лучшем случае – может ориентироваться на фирму-лидера. Однако университет может быть конкурентоспособным, снижая цену, уменьшив издержки.

Необходимость снижения издержек в ходе производства услуг образования продиктована не только задачами короткого периода, но и спецификой деятельности по реализации таких услуг. *Образование – продукт, спрос на который в будущем полностью не определен.* Можно прогнозировать рост покупок такого продукта в случае роста доходов и появления новых форм трудовой деятельности. Контракт между продавцом и покупателем является неполным из-за невозможности предусмотреть все состояния будущего или, другими словами, современные университеты не могут гарантировать «пожизненную ренту» получившим образование из-за быстрой смены самого знания. Следовательно, услуги университета должны быть привлекательны (доступны) в ценовом аспекте так, чтобы потребитель, сравнив цену образования со своими доходами, мог принять решение в пользу его покупки. Сравнение с зарубежными аналогами цен на услуги образования недопустимо, так как имеются существенные различия в уровне дохода членов домохозяйств.

Издержки университета как фирмы условно можно разделить на трансформационные и трансакционные. 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, обладающего ценностью. Трансакционные издержки понимаются как обеспечивающие переход прав собственности от одного субъекта к другому и охрану этих прав.

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). Затраты на остальные ресурсы, которые не связаны с учебной деятельностью, с уверенностью можно отнести к трансакционным издержкам, неся которые *университет как фирма рассчитывает на рост эффективности основного вида деятельности, а именно – обучения студентов и слушателей.*

Следует отметить, что университет как организационная структура значительно сокращает трансакционные 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.

Каковы направления снижения трансформационных издержек в вузе?

Во-первых, выбор оптимальной структуры подготовки кадров, предусматривающей обоснование экономической и социальной целесообразности подготовки тех или иных специалистов в данном университете.

Во-вторых, обоснованная политика ценообразования. Учет особенностей демо-воспроизводства нации и конкуренции со стороны других вузов.

В-третьих, сокращение времени подготовки специалистов путем сокращения «пути доставки» образования. Нами имеются в виду электронные средства обучения: электронные обучающие курсы, дистанционное обучение в целом. Остановимся подробнее на изложении особенностей третьего 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; уменьшения 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 фактического отсутствия амортизации. Все это увеличивает норму прибыли университета как фирмы в разы.

Возможно ли снизить трансакционные издержки в вузе? Да, и это сделать даже необходимо.

Во-первых, по численности занятых университеты можно отнести к большим фирмам (даже региональные вузы задействуют более тысячи занятых в среднем). Это означает, что университеты как фирмы достаточно велики для того, чтобы издержки на дополнительную трансакцию можно было приравнять к издержкам на *организацию трансакции через другую фирму*. Если перевести глубокую 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 трансакционные 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 оговоренных и приведенных в качестве примера трансакционных издержек, которые необходимо перевести из внутренних во внешние, рассмотрим те из них, которые являются издержками оппортунистического поведения. Это издержки, которые несет университет по заключению внутренних контрактных отношений нанимателя с работниками (профессорско-преподавательский состав). Как известно, заключение контрактов сопряжено с неполнотой информации работодателя о качественных характеристиках персонала, а персонал реализует оппортунистическое поведение, что приводит к искажению стимулов к труду последних или, пользуясь терминологией теории агентских отношений, приводит к моральному риску. Агентские отношения устанавливаются, когда доверитель-принципал (работодатель) делегирует некоторые права агенту (ППС), обязанному выполнять определенные виды работ за вознаграждение. Данные отношения характеризуются асимметрией информации, т. е. ее неполнотой для одного

из участников сделки. Руководство, обладая меньшим объемом информации 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 в прямой оценке образовательных услуг, предлагаются косвенные показатели. Например, работодатель доводит количественный показатель успеваемости студентов, нацеленный не на повышение качества предоставления услуг, а на количественную характеристику. Последнее приводит к соглашательскому поведению персонала и понижает качество услуг.

Считается, что 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 [4, с. 59]. Более эффективным способом снижения издержек оппортунистического поведения является конкуренция работников. Этот механизм с успехом реализует себя при высоких оплатах труда. Там же, где работодатель стремится занизить оплату труда, он практически проводит политику «неблагоприятного отбора», т. е. исключает присутствие высококлассных работников и стимулирует оппортунизм поведения работающих.

Таким образом, снижение транзакционных издержек при переводе их из внутренних во внешние, тогда когда они заведомо внешние по своему происхождению – рационально, перспективно, логично, эффективно. Транзакционные издержки оппортунизма являются заведомо внутренними, не исключаемыми и требующими снижения путем детального анализа последствий контроля.

Сокращение издержек, и прежде всего транзакционных, способно не только продемонстрировать общемировые тенденции, 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. Воронцова, Л. В. Сущностная характеристика транзакционных издержек в сфере образования / Л. В. Воронцова, Т. В. Крамин, М. В. Крамин // Актуал. проблемы экономики и права. – 2011. – № 3. – С. 82–86.
2. Коуз, Р. Природа фирмы / Р. Коуз // Природа фирмы / под ред. О. И. Уильямсона, С. Дж. Уинтера. – М.: Дело, 2001. – С. 33–53.
3. Трубникова, Е. И. Транзакционные издержки деятельности работника высшей школы / Е. И. Трубникова // Экономика образования. – 2014. – № 1. – С. 60–65.
4. Эггертссон, Т. Экономическое поведение и институты / Т. Эггертссон; пер. с англ. – М.: Дело, 2001. – 408 с.