

УДК 378.1:338.583

НАПРАВЛЕНИЯ ОПТИМИЗАЦИИ ТРАНСАКЦИОННЫХ ИЗДЕРЖЕК ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В ВУЗЕ

А. М. Бондарева, доц. кафедры экономики и управления в отраслях,
канд. экон. наук, доц.

Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого;

В. Э. Ксензова, доц. кафедры теоретической и институциональной экономики,
канд. экон. наук, доц.

Белорусский государственный университет, Минск

Образовательный процесс в вузе можно рассматривать в системе категорий «запас-поток», понимая непосредственно сам процесс как «поток», предполагающий непрерывное предоставление образовательной услуги. «Запасом» в данном случае будет весь накопленный на конкретную дату человеческий, социальный, физический и денежный капитал вуза. Этот совокупный капитал является социально-экономическим и интеллектуальным базисом, который определяет качество потока, т.е. непрерывно воспроизводимого образовательного процесса. В условиях рыночной экономики, когда перед вузом, в том числе, стоят и задачи самоокупаемости, данный образовательный процесс можно рассматривать одновременно как бизнес-процесс, характерный для любой фирмы (организации), решающей вопросы создания продукта (услуги), а также его реализации определенным категориям потребителей. Специфика бизнес-процесса для вуза заключается, во-первых, в специфике целей данной организации, во-вторых, в специфике предоставляемой услуги.

Вуз (университет) можно рассматривать как социальную фирму, которая функционирует на основе самоокупаемости. Главная цель любого университета как социального предприятия – создание и совершенствование качественного человеческого капитала. Проблема самоокупаемости связана с тем, что вуз не является классической фирмой, главная цель которой – максимизация прибыли. Однако при этом вуз не может быть убыточной организацией, так как не сможет оказывать качественные услуги по предоставлению высшего образования своим контрагентам – студентам и слушателям.

Специфика предоставляемой услуги связана с тем, что сама по себе образовательная услуга – это так называемое «доверительное благо». В частности, Дондиков С.Б. отмечает: «Образовательная услуга ... обладает рядом свойств, которые определяют специфику ее обращения и неуловимость ее качества: неосвязаемость, гетерогенность, непостоянство качества, длительность оказания, неразделимость производства и потребления, неотделимость от источника, невозможность хранения и транспортировки, относительная неисключительность в потреблении, отложенный полезный эффект, доверительность, сигнальная функция. Данные характеристики об-

разовательных услуг обуславливают тот факт, что оценить качество образования напрямую его потребителям крайне сложно...». [1, с. 70]

Таким образом, вуз вынужден решать проблемы самокупаемости в условиях выше обозначенной специфики. Не ставя главной целью функционирования максимизацию прибыли, вуз тем не менее должен следить за соотношением своих доходов и расходов, т.е. контролировать показатели эффективности своей хозяйственной деятельности. Как известно, повышение экономической эффективности любого хозяйствующего субъекта предполагает либо повышение доходов от реализации продукта, либо снижение затрат на его производство, либо одновременно достижение обеих этих целей. Специфика вуза состоит в том, что основные доходы он получает от оплаты за обучение. Но, являясь в первую очередь социальным предприятием, вуз не может решать проблему повышения экономической эффективности через постоянное повышение данной оплаты. Это тем более проблематично в условиях сложной демографической обстановки и растущей конкуренции между вузами за привлечение абитуриентов и студентов в свои стены.

Поэтому именно сокращение и оптимизация расходов является главным направлением повышения экономической эффективности функционирования вуза. Все затраты вуза условно можно разделить на трансформационные и трансакционные. Первые связаны с непосредственным преобразованием приобретаемых вузом ресурсов в услугу по предоставлению высшего образования. Данные ресурсы могут быть как стандартными, так и специфическими. К первым относятся: содержание помещений, в которых осуществляются учебный и научный процессы; материальное обеспечение непосредственно самих этих процессов (учебные и научные материалы, средства для презентаций, компьютерная техника и т.п.); труд персонала, непосредственно обслуживающего учебный и научный процессы (лаборанты, уборщики помещений). К специфическим ресурсам относится труд профессорско-преподавательского состава и научных работников. Затраты на все остальные ресурсы можно рассматривать как трансакционные издержки вуза, так как они не связаны напрямую с учебным и научным процессом, а призваны в идеале экономить время на осуществление данного процесса и способствовать повышению его социальной эффективности.

Традиционная классификация трансакционных издержек предполагает их деление на ряд групп. Принято выделять следующие группы трансакционных издержек: издержки поиска информации; издержки ведения переговоров и заключения контракта; издержки измерения; издержки спецификации и защиты прав собственности; издержки оппортунистического поведения. [2]

При этом большинство трансакционных издержек по данной классификации могут возникать как на предконтрактном, так и на постконтрактном уровнях. Одновременно надо учитывать тот факт, что услуга, предоставляемая вузами, является доверительным благом, что порождает сложности как с достоверным учетом, так и с оптимизацией трансакционных издержек практически по всем их группам.

Первая группа включает трансакционные издержки поиска и обработки информации о контрагентах и конкурентах. С точки зрения вуза можно выделять таких контр-

агентов, как абитуриенты, студенты (учащиеся), слушатели, другие субъекты хозяйствования, с которыми заключаются внешние контракты. Среди конкурентов выделяются вузы данной страны, вузы других стран, а также средние специальные учебные заведения. В данную группу входит множество разновидностей транзакционных издержек. В частности, с точки зрения вуза недостаточность (или плохо диагностируемая достоверность) информации о потребности различных отраслей в специалистах определенных профессий и компетенций в обозримой перспективе делает затруднительной выработку эффективной стратегии развития самого вуза. Сложность заключается в том, что структурные и институциональные изменения в национальной экономике проявляют себя как устойчивые и предсказуемые долговременные тенденции только в достаточно длительной перспективе, а специалистов надо готовить в текущий период времени. Неверно подобранный перечень специальностей, по которым готовятся кадры высшей квалификации, может стать в дальнейшем серьезной проблемой для вуза, так как потребует дополнительных усилий для переориентации всего профессорско-преподавательского состава на обучение студентов по новым специальностям. Т.е. породит дополнительные и существенные как трансформационные, так и транзакционные издержки. Таким образом, экономия на превентивном информационном мониторинге ситуации выливается в серьезные транзакционные потери будущих периодов.

Следующая группа транзакционных издержек – издержки на проведение переговоров и составление контрактов. Это объективно обусловленные издержки, связанные, в первую очередь, с содержанием юридических служб. Вопрос в том, являются ли эти службы внутренним структурным подразделением, или вуз заключает соответствующие внешние контракты. Кроме того, это касается и всевозможных кадровых служб и управлений по работе с персоналом. Думается, что есть смысл рассмотреть вопрос о частичной переориентации внутренних контрактов во внешние, учитывая возможность создания аутсорсинговых компаний, занимающихся не только подбором персонала, но и юридическим сопровождением при заключении контрактов. Причем это может быть компания, созданная на основе межвузовских договоренностей на базе соответствующих служб одного из вузов.

Весьма специфическими для вузов являются и транзакционные издержки, образующие группу так называемых издержек измерения. Для внешних контрагентов реальными ориентирами при оценке качества оказываемой услуги являются косвенные сигналы, такие как рейтинг вуза, отзывы его выпускников и работников в социальных сетях и официальных СМИ, средние проходные баллы и т.п. Официальными сигналами являются государственная аккредитация вуза, наличие соответствующих лицензий. Интересна роль в качестве информационного сигнала величины оплаты за обучение. Здесь вполне может действовать нестандартный подход к оценке услуги в системе «цена-качество». Относительная низкая оплата за обучение может не привлечь, а оттолкнуть будущих студентов, так как это будет рассматриваться как сигнал относительной непривлекательности специальности или слабой востребованности выпускников на рынке труда.

Наиболее трудно определяемые – это транзакционные издержки, связанные с оппортунистическим поведением. Этот вид транзакционных издержек достаточно подробно анализируется в институциональной теории. Принято выделять следующие факторы, влияющие на существование оппортунизма в рамках отдельной фирмы: «1) социально-культурные: морально-этические нормы, корпоративная культура, менталитет, социально-психологический климат; 2) технологические: сложность технологического процесса, частота внедрения и уровень технологических инноваций; 3) организационные: вид организационной структуры, занимаемая должность; 4) экономико-правовые: система стимулов и система ответственности; 5) индивидуально-психологические: характер, темперамент, возраст, пол, образование, профессиональные качества». [3, с. 36] Среди причин оппортунизма в первую очередь необходимо отметить информационную асимметрию. Особая и значительная для вуза роль специфических трудовых ресурсов порождает такой вид оппортунизма как моральный риск.

Среди основных путей и способов оптимизации транзакционных издержек вуза можно отметить следующие: во-первых, возможен перевод части внутренних контрактов во внешние, особенно касательно служб, не имеющих прямого отношения к учебному процессу (бухгалтерские службы, службы управления персоналом, юридические отделы, административно-хозяйственные службы и т.п.); во-вторых, желательно более широкое использование для собственников специфических ресурсов (ППС, научные работники) отношенческих контрактов; в-третьих, возможна межвузовская координация части процессов, являющихся идентичными по своим функциям. Например, создание аутсорсинговых фирм, обслуживающих потребности различных вузов в подборе стандартного по своим функциям персонала, в оказании услуг учебно-методического характера, организации досуга и т.п.

Таким образом, существуют довольно сложные проблемы оптимизации транзакционных издержек белорусских вузов, решение которых невозможно без проведения соответствующего научного анализа и выработки обоснованных результатами научных исследований практических рекомендаций.

Список использованных источников

1. Дондоков, С. Б. Недобросовестное поведение вузов в образовательных отношениях: причины и меры противодействия / С. Б. Дондоков // Вопросы экономики и права. – 2010. - № 11. – С. 70–75.
2. Капелюшников, Р.И. Теория транзакционных издержек [Электронный ресурс] / Р.И. Капелюшников. – Режим доступа: <http://www.libertarium.ru/libertarium/10623>. – Дата доступа: 20.10.2017.
3. Мартинец, В. В. Теоретические аспекты формирования и оценки транзакционных издержек оппортунистического поведения предприятия / В. В. Мартынец // Вісник СумДУ, Серія Економіка. – 2008. - №1. - С. 34–38.