

СФЕРА ЗНАТЬ ЯК НОВІТНЯ ГАЛУЗЬ СУСПІЛЬНОГО ВИРОБНИЦТВА ТА РОЛЬ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ У ЇЇ ФУНКЦІОНУВАННІ*

Юрій МОСКАЛЬ,

редактор альманаху,
науковий співробітник НДІ методології та економіки вищої освіти
Національного економічного університету, м. Тернопіль

Copyright © 2008

Формування нових кар'єрних парадигм у студентів в новому тисячолітті зорієнтоване на інформацію і сприяє перетворенню професорсько-викладацького складу ВНЗ у працівників сфери знань. Велику частку свого часу вони присвячують навчанню студентів, адже тим належить увійти до світу бізнесу і професійної праці.

Основна увага підготовки наступників зосереджена на кількісних результатах “роботи у сфері знань”. Уперше цей термін застосував теоретик корпоративного суспільства П. Друкер. Консервативний оксфордський словник, до якого неологізми додаються лише тоді, коли стануть загальноприйнятими, не містив понять “робота у сфері знань” і “працівник сфери знань” до 2003 року, тобто доти, поки в ньому з’явилися статті, що визначають працівника сфери знань як людину, котра працює з інформацією, на відміну від заняття фізичною працею. Поняття “працівник сфери знань” виникло після публікації у 1966 році в журналі “Нью-Йорк Таймс” статті П. Друкера, у якій учений передбачив, що в останні десятиліття ХХ століття Сполучені Штати Америки стануть радше суспільством працівників “сфери знань”, а не “фізичної праці”. Вчений спрогнозував еволюцію суспільства в бік глобального поширення інформаційних технологій. “Зараз мірилом продуктивності у світі є не навички ручної праці і неготовність до важкої фізичної праці, а здатність маніпулювати інформацією”, – писав він. Йшлося про роботу не із застарілою інформацією, а знаннями, які можуть бути застосовані для отримання прибутків або влади. Із вищеведеного можна констатувати, що сучасна глобальна економіка майже виключно ґрунтується на цінності технічного капіталу і послугах у сфері знань.

* Дослідження здійснене в рамках колективної теми “Економіка та управління інноваційними процесами у вищому навчальному закладі”, затвердженої УкрІНТЕІ (державний реєстраційний номер 0106 У 000514) 10.01.2006 (Шифр: НДЦ-11-06-“К”).

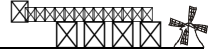


Постулати ідеологів корпоративного менеджменту про “роботу у сфері знань” мало враховують той факт, що підготовка фахівців для цієї сфери здійснюється у ВНЗ освіти. На противагу останнім, учасники іншого ринку – політики і ЗМІ – краще розуміють їхню роль. Науковці часто впливають на громадську думку й урядову політику, надаючи широкому загалу “ймовірно достовірну інформацію”. Так, наприклад, зараз широко цитується теорія С. Хантінгтона про зіткнення цивілізацій Заходу і Сходу. Його переконаність у неминучому конфлікті цивілізацій заперечує те, що глобалізація зумовлює виникнення гібридних культур (у т. ч. й американської) навіть при тому, що процес їх змішування має неоднозначний, і не завжди антагоністичний, характер. Проте уявлення автора про культуру як початкове джерело глобалізації й про те, що з історичного погляду культура може розглядатися як чинник, котрий провокує війну, поставити під сумнів важче, і це очевидно вплинуло на західні витлумачення ісламу.

Значний вплив на сферу знань мають ЗМІ, письменники й учені. Праці Т. Фрідмана про глобалізацію возвеличують ринкову демократію та ліберальний капіталізм американського стибу. Причому дослідник охоче визнає той факт, що першими подібний перебіг розвитку передбачили класики комунізму К. Маркс і Ф. Енгельс. Його праці дуже популярні серед керівної верхівки США. Ідеї С. Хантінгтона і Т. Фрідмана переконують західного обивателя в тому, що для забезпечення національної безпеки потрібний агресивний патріотизм, віра в брутальну силу, ґрунтована на ній торгівля і єдина культура за будь-яку ціну. Проте вони не розглядають найважливіші культурні суперечності, властиві здвосним тенденціям глобалізації і демократизації – той факт, що ліберальне утопічне мислення легко еволюціонує у взаємні конфронтації і війни.

“Силу роботи у сфері знань цінують ті, хто вже сильний”, – вважає Е. Гудл. Так відбувається у світі академічної роботи: дисциплінарна ортодоксія підноситься за рахунок інших і не переймається виробленням всебічного уявлення про знання. Кращі риси академічної праці – скептицизм, здатність перевіряти і перепроверити, відвертість в інтелектуальних переговорах, постійна невпевненість. Для того щоб ВНЗ зберіг свою важливу роль в суспільстві, потрібна свобода культурної критики. У цих закладах прийнято піддавати сумніву основу і формулювання будь-якого аргумента, критично розглядати культурне знання. Політики, журналісти і широка громадськість важко сприймають таку невпевненість і прагнуть отримати однозначну позицію. Політика у сфері знань у кращому разі є безперервною дискусією, а не позитивізмом, хоча останніми роками він поширився в провідних університетах світу. Скажімо, для ефективної роботи у сфері знань більш важливо те, щоб її оцінювати критично.

Знання є система навичок, інформації, що може бути використана для підвищення продуктивності і зміцнення влади. Це так пояснює П. Друкер: “Ключовим моментом суспільства знань має бути концепція освіченої людини. Вона покликана носити універсальний характер, тому що суспільство засновано на знаннях і характеризується глобальністю – у грошовій сфері, економіці, питаннях кар’єри, в техніці і, першочергово, у зборі інформації. Посткапіталістичне суспільство потребує



об'єднання й уніфікації. Воно вимагає керівної ланки, яка зможе поєднати місцеві, окремі традиції у єдине уявлення про цінності, майстерність і взаємну повагу. Проте суспільство знань потребує не тих ідеальних освічених людей, за яких рагують гуманісти. Посткапіталістичне суспільство – це не тільки ґрунтовні знання, а й організація взаємозалежних і водночас концептуально різних поглядів і цінностей. Більшість, якщо не всі освічені люди, застосовуватимуть свої знання в межах тих чи інших організацій. Тому справді освічена людина готова до того, щоб жити і працювати одночасно у двох культурах – “культурі інтелектуалів”, яка фокусується на словах та ідеях, і “культурі менеджменту”, орієнтованій на людей і працю” [4, с. 211–216].

У суспільстві віддавна склалася керівна група для організації знань – університет. Треба дати викладачам можливість і надалі працювати у складі цієї групи, навіть якщо вони і не прагнуть існувати в двох культурах (за Друкером). Доки академічні менеджери визнають етичну важливість захисту традиційних свобод викладачів, а не тільки прагнуть підвищення цінності вартості університетського бренду, праця викладачів буде корисна й ефективна. Якщо мета менеджменту полягає у спеціалізації, а не в синтезі, то неминуче дійдемо надмірного накопичення знань, що й сталося останніми роками. З іншого боку, університетські адміністрації, визнаючи, що синтетичне мислення, спрямоване на розгляд явищ у їх цілісності, не менше значуще для суспільства знань, аніж вузькоспеціальна наука, сприяють також і міждисциплінарним починанням [див. 2–3].

Отже, академічна робота і робота у сфері знань мають бути неподільні. Процес інтеграції знань в академічній сфері здійснюється менш цілеспрямовано, ніж у корпоративному секторі. Однак знання завжди мало як ціннову, так і символічну цінність, тобто було цінне як для ринку, так і саме собою. Збереження його самостійної вагомості – найважливіше завдання. Університет зацікавлений в обох аспектах. А для цього потрібно розглядати мінову цінність знання крізь формат його самостійної вартості, прагнути етичної і демократичної освіти для всіх, у т. ч. й для тих, хто дістає професійну освіту.

Зовнішній чинник, що зробив значний вплив на реструктуризацію академічної праці, пов'язаний з новими місією і завданнями ВНЗ освіти з погляду економічного розвитку. Уявлення про те, що університети відіграють значну роль в економічному розвитку, не нове. Проте суть і форма цієї ролі змінюється в контексті наукоємної економіки. На даний час ВНЗ вважається ключовою інституцією економічної системи, в якій знання поступово стає товаром, постійно зростає потреба ринку праці у висококваліфікованому персоналі, а регіональне і державне економічне зростання безпосередньо залежить від виробництва знань. Нова позиція університету з позицій економічного розвитку на шляху до наукоємної економіки чітко вплинула на академічну працю. Оновлене уявлення про його роль для економічного розвитку спричинило перегляд поглядів на цілі і завдання наукових досліджень, що, своєю чергою, зумовило реструктуризацію дослідницької складової академічної роботи. Постають нові уявлення про наукові дослідження і про те, як їх слід проводити, який їх внесок у регіональний і державний економічний розквіт. Ці зміни мають комплексний і

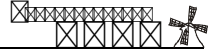


багатоаспектний характер, адже зреалізуюють міждисциплінарність, прикладні і дослідницькі програми, домагаються тісної співпраці науки і промисловості. При цьому договірні відносини між працівниками ВНЗ і підприємствами набувають не другорядної вагомості для академічної спільноти, тому що розглядаються як повноцінний і важливий механізм передачі знань та участі освітнього закладу в економічному розвитку країни. В науково-дослідних програмах ВНЗ з'явилися короткострокові договірні посади, а також гібридні структури, у рамках яких інститути (у тому числі різних країн) можуть спільно наймати професорсько-викладацький склад.

Науковці поступово стають працівниками знань. У цій ролі вони залучаються до системи наукової праці, котра обслуговує нову економіку. Варто підкреслити соціальний, а не тільки економічний аспект діяльності викладачів із поширення знань. Слушно захищати традиційні права і свободи викладачів як механізм, котрий надає їй змогу здійснювати свій унікальний внесок у розвиток суспільства і водночас чинити опір спокусі розглядати академічну працю із суто ринкових позицій.

У багатьох країнах значно змінилися державні правові і координаційні норми щодо вищої освіти. В окремих європейських країнах ці зміни спрямовані на те, щоб замінити центральну керівну роль держави координуванням діяльності на місцевому рівні, наданням університетам автономності. Подібні структурні трансформації відбуваються з усвідомлення неефективності централізованого регулювання і потреби закладу в автономії для успішної участі в регіональному економічному розвитку та з урахуванням центральної ролі університету в наукоємній економіці. У багатьох країнах відносини університетів і держави були переглянуті для того, щоб створити умови, коли ринок стане більш адекватним механізмом їх зміцнення, ніж традиційне урядове регулювання. Від ВНЗ освіти вимагають підвищення прибутковості за рахунок партнерства з промисловістю і комерціалізації результатів науково-дослідної діяльності. Має місце тенденція вироблення ринкових підходів до такої координації, хоча й спостерігаються значні відмінності у просуванні країн цим шляхом.

Зміни відносин між державою та університетом здебільшого вплинули на реструктуризацію академічної праці. Реформи вищої освіти, проведені урядом М. Тетчер у Великій Британії, привели до відміни безстрокових, а фактично довічних контрактів, які вважалися перешкодою для масштабної організаційної реформи університетів, потреба якої була зумовлена важливістю навчальних закладів для економічного розвитку країни. Згодом уряд прийняв законодавчі норми, що захищають академічну свободу. Все це свідчить про прямі політичні зміни умов найму викладачів. Природно, що нові відносини між університетами і державою видозмінили роботу професорсько-викладацького загалу. Нові механізми підвітності спричинили надважливість одних видів наукової діяльності на противагу іншим. Відтепер фінансування досліджень часто залежить від економічного зиску, внаслідок чого певні напрямки науково-дослідної роботи мають значні переваги. Скорочення урядової підтримки примусило шукати додаткові джерела надходжень у співпраці з промисловістю і комерційними підприємствами.



Зазначені чинники істотно вплинули на ВНЗ сфери освіти і реструктуризацію академічної праці. Були проведені превентивні заходи, такі як професіоналізація університетського менеджменту, інституційна реструктуризація, розподіл академічної праці та ін. Через такі умови класичним університетам довелося виборювати самоуправління. До того ж у ВНЗ виникали значні труднощі, коли треба було справлятися з різким зростанням чисельності студентів при вельми обмежених ресурсах. Одним з механізмів вирішення цієї проблеми стало збільшення кількості викладачів, котрі працюють на неповну ставку і за тимчасовими договорами. З урахуванням дефіциту викладацьких кадрів у цих системах широко поширилася практика сумісництва.

Вимогою часу стало виділення університетського менеджменту в окрему самостійну структуру системи ВНЗ. Раніше функції керівництва брали на себе старші академічні співробітники, які по чергово виконували адміністративні обов'язки в умовах колегіальної моделі ухвалення рішень. На даний час університетський менеджмент розглядається як окрема гілка професійного кар'єрного шляху. Управлінці-менеджери є старшими виконавчими очільниками корпоративного університету, до їх обов'язку входить розробка стратегії розвитку університету та його структурних одиниць. Нерідко вони мають незалежні бюджетні повноваження і відповідальність в управлінні справами, у т. ч. і в кадрових питаннях. Професіоналізація університетського менеджменту привела до відокремлення старших адміністративних посад від традиційних академічних справ. Вона також є побічним продуктом інституційної реструктуризації.

Глибше усвідомити цей взаємозв'язок допомагає проведений Дж. Тейлором аналіз процесів реорганізацій у чотирьох британських університетах, які вважалися успішними. Проте їх керівництво визнало, що реструктуризація дозволить краще розвиватися в умовах жорсткої конкуренції. Академічні підрозділи цих університетів були укрупнені, внаслідок чого виникли "надфакультетські" підрозділи, які очолили старші академічні адміністратори. Рівнем нижче були встановлені міждисциплінарні школи під керівництвом постійного академічного керівника. Дисциплінарні кафедри були або ліквідовані, або об'єднані в нові, крупніші структури, або продовжили своє існування як символічна субструктура без бюджетних та кадрових повноважень. Кожен з університетів повністю реорганізував свої академічні структури і створив великі міждисциплінарні підрозділи, очолювані старшими професійними академічними адміністраторами [1].

Дослідник простежив тенденцію відходу від центральної ролі дисциплін у вищій освіті. У традиційних організаційних структурах університетські професори працюють на дисциплінарних кафедрах і головно асоціюються із своїм предметом. Перехід до міждисциплінарних, проблемно зорієнтованих, методологічно різнорідних досліджень, у співпраці з промисловістю, поставив під сумнів традиційні місце дисциплін і роль кафедр в університетах. Він наголошує на розподілі праці в академічному співтоваристві. У результаті професіоналізації менеджменту формується кадровий склад, який поступово витісняє адміністративний компонент роботи викладачів, у



т. ч. розподіл повноважень і зон відповідальності. Окремі викладачі негативно зустріли ці новини, але більшість радо вивільнилася від обов'язку витратити час на засідання і підтримали появу професійних академічних менеджерів, котрі володіють навичками, потрібними для управління академічними підрозділами. Адміністративні обов'язки, які раніше викладачі виконували по чергово, поступово перейшли до призначених ректором університету академічних менеджерів.

Не менше важлива форма розподілу праці поступово виникла в традиційному викладацькому і дослідницькому змісті роботи викладачів. Для підвищення гнучкості та ефективності в багатьох ВНЗ були створені академічні посади нового типу – договори на викладання з неповною зайнятістю, спеціалізований дослідницький персонал, постійний викладач, котрий не бере участі в наукових розробках, і гібридні міжінституційні ставки. Працівники, які обіймають подібні посади, виконують академічну роботу, але часто в межах різних угод. Подекуди умови такі, що люди просто вимушені підробляти – їм доводиться одночасно працювати в різних навчальних закладах, що не гарантує зайнятості чи можливості професійного розвитку, які традиційно асоціюються з викладацькою діяльністю.

Випадки сумісництва не обмежуються новими категоріями академічних працівників. Викладачі також можуть поповнювати свій бюджет, підробляючи на півставки в інших ВНЗ. Їх всіляко заохочують налагоджувати зв'язки з промисловістю, і такі відносини нерідко приводять до підписання контрактів на проведення науково-дослідних розвідок чи консультацій. Партнерські об'єднання між університетами і промисловістю заохочують таких викладачів фінансово. Тоді як для вирішення питань інтелектуальної власності доводиться підписувати багатосторонні договори, спрямовані на подальшу комерціалізацію продуктів або послуг.

Нині, коли все більшого значення надається співпраці університетів з промисловістю, договори на прикладні дослідження і консультації вважаються правомірними механізмами передачі знань. Ці відносини відкривають нові можливості зростання і розвитку перед викладачами, котрі можуть застосувати свої знання для вирішення нових проблем і розширити свій кругозір шляхом взаємодії із сторонніми організаціями. Крім того, сумісництво співробітників дозволяє підвищити їх доходи без додаткових витрат ВНЗ, і тому може стати способом утримати тих викладачів, які інакше могли б піти у промисловість, або ж на високооплачувану роботу в інші університети. Професура накопичує новий досвід практичного вживання знань у промисловості, навчається вирішувати нетрадиційні проблеми під час консультацій, внаслідок чого виникають нові дослідницькі програми. Накопичений від співпраці з промисловістю досвід викладачі приносять в аудиторії. Все це неминуче сприяє збагаченню освітнього процесу.

Проте сумісництво несе з собою серйозні проблеми. Так, наприклад, у Польщі зловживання сумісництвом призвело до відчутного спаду загальної якості викладання у системі освіти [див. 1]. Викладачі ведуть багато курсів, у них не вистачає часу на спілкування зі студентами. Різко змінилося також співвідношення між



викладанням і дослідженнями – університетські професори та викладачі не в змозі брати активну участь у добуванні знань. Сумісництво може також викликати фактичний чи уявний конфлікт інтересів, адже ролі і завдання на іншому місці роботи можуть суперечити тим, які працівник виконує на своєму основному місці. Крім того, якщо вчений працює за окремими договорами в двох чи більше організаціях, то можуть виникнути проблеми, пов'язані з інтелектуальною власністю. Не варто також забувати про прозорість та етику. Нерідко викладачі використовують устаткування і майно університету для виконання роботи за іншим контрактом. Тим самим університет мимовільно фінансує їх побічну діяльність. Іноді адміністрація випадково з'ясує, що викладач бере участь у невігідній для університету діяльності або має приватний бізнес, прикриваючись ім'ям свого ВНЗ.

Для того щоб вирішити проблему сумісництва, європейські університети виробили низку нових підходів, долучивши інституційних політиків до розв'язання потенційно конфліктних ситуацій шляхом урегулювання умов договорів на сумісництво, у т. ч. й таких, як час витрачений на іншу роботу, умови, за яких потрібен дозвіл адміністрації інституту на сумісництво і на використання університетського устаткування. Часто проблеми стають каталізатором загальних дискусій про дотримання професійної етики. Оскільки сумісництво в багатьох випадках вигідне для навчального закладу, то політика університету спрямована на те, щоб максимально скористатися перевагами й усунути потенційні джерела конфліктів й унеможливити неетичну поведінку.

Академічна праця знаходиться у процесі реструктуризації під впливом дієвих зовнішніх чинників, де сумісництво є поширеною практикою в багатьох системах вищої освіти. Тому завдання полягає в тому, щоб основне місце роботи могло запропонувати викладачеві умови, вигідні як з особистих, так і з інтелектуальних позицій, і при цьому забезпечити прозорість та етичність діяльності, здійснюваної за додатковими договорами. Багато в чому робота університету складається з досягнень його працівників, котрі обіймають традиційні професорські позиції, беруть участь у створенні і розповсюдженні нового знання, виконують вузькоспеціалізовані функції. Вочевидь за сучасних умов ВНЗ зіштовхується з колосальними труднощами і проблемами, а ринок академічної праці поступово набуває міжнародного характеру.

ВНЗ, безперечно, повинні відігравати провідну роль у створенні наукоємної економіки. Проте їм також належить провідне місце й у функціонуванні суспільства знань. Зміна співвідношення між дослідженнями і викладанням на користь ринкових потреб ставить під загрозу не менш важливий внесок університетів у критичний діалог, який природно притаманний демократичному суспільству, збагачує культуру і налагоджує розуміння, розвиває і розповсюджує знання, що можуть бути більш важливі порівняно із соціальними чи суто ринковими поглядами на майбутнє людства.



1. *Гудл Э.* Профессор или работник знаний? Политические аспекты определения работы преподавателей // Высшее образование в Европе. – 2003. – Т. XXVIII, № 1. – С. 18–24.
2. *Москаль Ю.* Класична і корпоративна освіта у XXI столітті – трансформація розвиткових засад функціонування сфери // Психологія і суспільство. – 2005. – №4. – С. 161–175.
3. *Москаль Ю.* Співробітництво виробництва та ВНЗ у підготовці фахівців – визначальна риса постіндустріального суспільства // Вітакультурний млин. – 2007. – №5. – С. 49–52.
4. *Drucker P.* Post-capitalist Society. – New York: Harper Business, 1993. – P. 211–216.

Надійшла до редакції 7.09.2007.