

2. **Швецова Е. И., Косякова С. Г.** Психодиагностика в системе управления : учеб. пособие. – Новосибирск : СибАГС, 2007. – 280 с.
3. **Швецова Е. И.** Психодиагностика в системе оценки персонала : учеб. пособие. – Новосибирск : Изд-во СО РАН, 2007. – 284 с. [ГРИФ УМО по психологии].
4. **Швецова Е. И.** Психодиагностика и оценка персонала : учеб. пособие. – Новосибирск : СибАГС, 2009. – 168 с. [ГРИФ УМО РАЕ по ГМУ психологии].
5. **Кови Стивен Р.** Семь навыков высокоэффективных людей: мощные инструменты развития личности. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2006. – 375 с.
6. **Карлоф Е., Седерберг С.** Вызов лидеров / пер.со швед. – М. : Дело, 1996. – 352с.
7. **Кричевский Р.Л.** Психология лидерства. – М. : Статус, 2007. – 61 с.
8. **Адизес Ицхак Кальдерон.** Развитие лидеров: как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей / Leading the Leaders: How to Enrich Your Style of Management and Handle People Whose Style is Different From Yours / пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2008. – 259 с.
9. **Адизес И.** Управление жизненным циклом корпорации. – СПб. : Питер, 2007. – 384 с.
10. **Вудкок М., Френсис Д.** Раскрепощенный менеджер. – М. : Дело, 1991. – 320 с.
11. **Максвелл Д.** Создай команду лидеров / пер. с англ. Л. А. Бабук. – Мн. : Попурри, 2003. – 224 с.
12. **Мескон М. Х., Альберт М., и Хедоури Ф.** Основы менеджмента / пер. с англ. – М. : Дело, 1992. – 702 с.
13. **Войтик И. М., Швецова Е. И.** Профессионально важные качества управленческих кадров государственной службы // Психология профессиональной деятельности государственных служащих. – Новосибирск : СибАГС, 2000. – С. 18–27.
14. **Акмеологическая** оценка профессиональной компетентности государственных служащих : учеб. пособие. – 2 изд. / под ред. А. А. Деркача. – М. : Изд-во РАГС, 2007. – 166 с.
15. **Зыскин В. Г.** Психология проницательности. – М. : Изд-во РАГС, 2002. – 130 с.
16. **Маркова А. К.** Психология профессионализма. – М. : Знание, 1996. – 308 с.
17. **Синягин Ю. В.** Комплексная диагностика и оценка управленческого персонала : моногр. – М. : Изд-во РАГС, 2009. – 68 с.
18. **Акмеологическая** диагностика / под ред. А. А. Деркача, Ю.В.Синягина. – М. : Изд-во РАГС, 2007. – 272 с.
19. **Мартынова М. Д.** Университетское управление: практика и анализ. – 2003. – № 5–6 (28). – С. 129–133.
20. **Иванова С. В.** Лидерские компетенции и их определение. Модель успеха в конкретной организации. – [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.trainings.ru/library/articles/?id=8620> (дата обращения: 23.07.2007).

УДК 378 + 37.0 + 316.7

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ВУЗА В УСЛОВИЯХ РЕФОРМ

Н. Н. Богдан, Е. В. Балганова (Новосибирск), **М. Г. Масилова**
(Владивосток)

Статья посвящена современному осмыслению феномена социальной ответственности учреждений высшего профессионального образования. Рассматривается актуальность обеспечения социальной ответственности вузов в условиях реформирования системы высшей школы. Раскрывается специфика социальной ответственности вуза, описаны на-

правления ее реализации. Анализируются подходы к реализации социальной ответственности вузов Сибири и Дальнего Востока.

Ключевые слова: концепция социальной ответственности, направления реализации социальной ответственности в вузах, особенности реализации социальной ответственности при разных стратегиях развития вузов.

SOCIAL ACCOUNTABILITY OF THE HIGHER EDUCATION INSTITUTION IN THE CONDITIONS OF REFORMS

N. N. Bogdan, E. V. Balganova (Novosibirsk), *M. G. Masilova* (Vladivostok)

The article is devoted to modern understanding of the phenomenon of social accountability of the higher education institution. There is considered topicality of achieving the social accountability in the conditions of the higher education reforms. The specificity of social accountability of the higher education institution is revealed, the ways of its realization are described. There are analyzed the approaches to realization of social accountability of the Siberian and Far Eastern higher education institutions.

Key words: *the conception of social accountability, the ways of social accountability realization in higher education institution, the features of social accountability realization within different strategies of the higher education institution development.*

В условиях государственного реформирования системы высшей школы развитие высших учебных заведений приобретает все более разносторонний характер, совершается по целому ряду направлений: в рамках экономического развития вузы приобретают все большую самостоятельность, становясь хозяйствующими субъектами, ориентированными на финансовую устойчивость; их материально-техническое развитие связано с созданием соответствующей современным требованиям инфраструктуры; инновационно-технологическое развитие предполагает внедрение в управление вузом и образовательный процесс инновационных образовательных технологий и компьютерных систем и т. д.

Вместе с тем, на наш взгляд, недостаточное внимание как на государственном и региональном уровнях, так и на уровне высших учебных заве-

Богдан Надежда Николаевна – кандидат социологических наук, доцент кафедры управления персоналом Сибирской академии государственной службы.

630102, г. Новосибирск, ул. Нижегородская, д. 6.

E-mail: bogdan-nn@mail.ru

Балганова Елена Владимировна – специалист отдела социальных программ управления кадров, преподаватель кафедры управления персоналом Сибирской академии государственной службы.

630102, г. Новосибирск, ул. Нижегородская, д. 6.

E-mail: balganova@sapa.nsk.su

Масилова Марина Григорьевна – кандидат социологических наук, доцент кафедры управления персоналом и документооборота Владивостокского государственного университета экономики и сервиса.

690600, г. Владивосток, ул. Гоголя, 41.

E-mail: marina.masilova@vvsu.ru

дений уделяется социальному развитию. Доказательство тому – практически полное отсутствие вузовских социальных инициатив, социальной отчетности вузов (исключением является ВГУЭС, с 2006 г. ежегодно публикующий свои социальные отчеты), низкая активность участия вузов во всероссийских и региональных конкурсах «Организация высокой социальной эффективности» (в подобном конкурсе СибАГС в 2008 г. занял 1-е место среди вузов Новосибирска, но это тоже скорее исключение, чем правило, поскольку в конкурсе приняло участие менее трети всех вузов города). В то же время социальное развитие в современных условиях является одним из важнейших направлений деятельности любой организации, так как от социальной направленности, полезности и способности достигать социально значимых результатов зависит благосостояние не только самой организации, но и общества в целом [1].

Социальное развитие организации предполагает реализацию *концепции социальной ответственности*. Принято считать, что понятие социальной ответственности в его современном значении родилось на Всемирном саммите 1992 г. в г. Рио-де-Жанейро, когда ряд транснациональных компаний, объединившихся во Всемирный деловой совет по устойчивому развитию, предложили программу саморегулирования социальной деятельности. С этого времени на Западе все более широкое распространение получает идея, в соответствии с которой частные компании по собственной инициативе должны играть существенную роль в достижении общественных целей под флагом «корпоративного гражданства». Корпорации должны вести бизнес с учетом интересов различных заинтересованных сторон, чтобы сообща достигать цели «устойчивого развития».

Анализ публикаций (М. Фридмен, Э. Карнеги, Р. Вуд, Х. Бауэн, М. Х. Мексон, А. А. Деревянченко, В. В. Смыков, А. Федоров, О. Иванова и др.) показывает, что сегодня имеются различные трактовки понятия «социальная ответственность». Так, Европейская Комиссия дает следующее определение: «Корпоративная социальная ответственность является концепцией, которая отражает добровольное решение компании участвовать в улучшении общества и защите окружающей среды». Другие определения концентрируются на отдельных аспектах социальной ответственности, но в той или иной форме все они включают в себя вопросы развития организации, профессионального роста ее сотрудников, защиты прав и здоровья персонала и членов того сообщества, где компания осуществляет свою деятельность, природоохранные мероприятия и оптимизацию использования ресурсов [2].

В России существует, как минимум, три подхода к пониманию социальной ответственности: во-первых, под социальной ответственностью понимается социально значимый характер основной хозяйственной деятельности организации, который выражается в производстве качественных товаров и услуг, уплате налогов и создании хорошо оплачиваемых рабочих мест; во-вторых, социально ответственной признается организация, которая в своей деятельности выходит за минимальные, законодательно определенные рамки и осуществляет стратегически целесообразный вклад в развитие внутренней и внешней среды действия своего бизнеса, тем самым повышая его устойчивость в долгосрочной перспективе;

и, в-третьих, на фоне растущего интереса российского делового сообщества к вопросам социальной ответственности наблюдается тенденция, которая выражается в том, что предприятия, фирмы и компании принимают активное участие в опережающем формировании высоких общественных стандартов, учитывают изменяющиеся общественные ожидания в отношении своей продукции, услуг и деятельности в целом, тем самым вносят свой вклад в повышение уровня жизни [3].

Если принять во внимание перечисленные подходы, то рассуждения о социальной ответственности высших учебных заведений воспринимаются парадоксально – любой вуз, по определению, осуществляет не просто полезную, а социально значимую деятельность, ведь основное предназначение вуза – обеспечить условия для удовлетворения потребностей граждан и общества в качественном образовании, рынка труда – в необходимых специалистах.

Вместе с тем модернизация системы образования, предоставление вузам юридической и экономической автономии, права оказывать образовательные услуги на платной основе привели к существенной коммерциализации их деятельности, доминированию стремления к получению прибыли в ущерб направленности на реализацию общественных интересов и потребностей.

В настоящее время можно наблюдать тенденцию превращения целостной системы профессионального образования во множество вузов-корпораций как специфического вида организационно-структурного оформления экономического предприятия и одновременно социальной организации. Государство же, пытаясь обеспечить баланс корпоративных интересов и интересов развития всего общества, пока не в состоянии предложить эффективный механизм. Поэтому современный вуз стоит перед необходимостью выбора между ответственной реализацией своей социальной функции, академической свободой и активной предпринимательской позицией.

В данной ситуации возрастает актуальность социальной ответственности вуза как способа обеспечения равновесия между общественными потребностями в доступном и качественном образовании и коммерциализацией деятельности [4].

В рамках такого понимания происходит переосмысление социальной функции вузов. От осуществления функции, характерной для традиционного общества и заключающейся в трансляции и воспроизводстве в обществе профессиональных знаний, вузы переходят к воспроизводству общественного интеллекта. Задача подготовки специалистов для потребностей народного хозяйства заменяется задачей формирования высококвалифицированной кадровой элиты как решающего условия инновационного развития страны. Проблема удовлетворения потребностей в трудовых ресурсах трансформируется в необходимость прямого воздействия на значимость тех или иных профессиональных компетенций на рынке труда.

Наконец, вуз как социальный институт в современных условиях начинает играть особую роль в развитии социально-культурного пространства и социокультурной идентичности в регионе и обществе в целом. Ценности и этические стандарты, социальные нормы, культивируемые в вузов-

ских сообществах, оказывают существенное влияние на стабилизацию социальных отношений, нравственную основу разносторонних взаимодействий с различными представителями социальной среды (государственными органами, бизнесом, партнерами и клиентами, СМИ, общественностью и др.).

Однако играть такую роль вуз может только тогда, когда он добровольно и сознательно выбирает стратегию реализации социальной ответственности в самом широком понимании данной концепции.

Как показывает изучение практики, социальная ответственность в вузах может осуществляться в разных формах, а именно:

- реализация собственных социальных мероприятий и программ, направленных на своих работников и клиентов;
- сотрудничество с местными, региональными и федеральными органами государственного управления, а также с некоммерческими организациями в проведении мероприятий социально направленной деятельности;
- социальное партнерство с общественными организациями и профессиональными объединениями;
- информационное взаимодействие со СМИ и др. [1].

Однако наиболее значимой формой реализации социальной ответственности вуза, принимая во внимание специфику его деятельности, является подготовка социально ответственных специалистов.

На наш взгляд, закреплению и развитию в современном обществе идеологии социальной ответственности способствует обучение социально ответственному менеджменту. Сегодня же изучение проблемы социальной ответственности современных организаций не является задачей академического образования. Междисциплинарный характер социальной ответственности приводит к тому, что освоение соответствующего содержания требует вычленения его аспектов из различных курсов. Между тем знания, будучи искусственно разделенными на отдельные дисциплины, приводят к неминуемым ограничениям в формировании компетентности. Нередко вузы выпускают специалистов, которые ориентируются на выполнение конкретных функций, а не на комплексное решение социальных проблем, плохо представляют себе социальные последствия своей деятельности.

Вместе с тем, гуманистический потенциал социальной ответственности несут именно руководители и менеджеры, обладающие необходимой социальной компетентностью и социально ориентированным мышлением. Отсюда очевидна необходимость в разработке и включении специальных курсов в программы подготовки специалистов, а также в переподготовке и повышении квалификации управленческих кадров. Примером является разработка и внедрение в образовательный процесс подготовки студентов и слушателей СибАГС курса «Социальная политика и социальная ответственность современных организаций» и издание соответствующего учебно-методического комплекта – учебного пособия, рабочей тетради, хрестоматии и др.

Таким образом, вуз как общественный институт, наряду с реализацией социальных функций, свойственных любой организации, играет особую социальную роль в реализации социальной ответственности.

Однако в осуществлении вузами социально ориентированной деятельности определяющее значение приобретают не только осознание ими значимости социальной ответственности и своей социальной роли, но и реализация такой стратегии развития, которая обеспечивает достижение максимально эффективных социально-экономических показателей. Взаимосвязь экономической и социальной составляющих любой организации проявляется в так называемом «эффекте маятника»: чем лучше развита экономическая составляющая деятельности, тем лучше развивается социальная, и наоборот.

Исследования, проведенные авторами в 2003–2011 гг. [5–9] в вузах Дальнего Востока и Сибири, показали, что на выбор вузом приоритетных направлений реализации социальной ответственности существенное влияние оказывают ряд факторов:

- характеристики социальной среды вуза и динамика развития социальной ситуации (социального статуса и социального положения работников и студентов, их социальных потребностей, ожиданий и в целом социальной позиции, особенностей социально-психологического климата и др.);
- степень развития социальной инфраструктуры вуза;
- особенности корпоративной культуры вуза, наличие ценностной основы социально ориентированной деятельности;
- позиция ответственного лидерства у высшего руководства вуза;
- стратегия развития вуза.

При высокой значимости всех перечисленных факторов последний является, на наш взгляд, определяющим.

Так, динамичное развитие Владивостокского государственного университета экономики и сервиса (ВГУЭС), осуществляемое в рамках стратегического менеджмента, в сочетании с формированием инновационной корпоративной культуры предпринимательского типа приводит к тому, что университет в своей деятельности по осуществлению социальной ответственности стремится быть:

- активным участником политического, социально-экономического и культурного развития Дальнего Востока;
- открытым для установления партнерских отношений с региональными сообществами в образовательных, научных и культурных проектах;
- объектом гордости работников, студентов и жителей города и края благодаря созданию и передаче своих ценностей, ресурсов, знаний;
- научным сообществом, способным формировать научную среду для реализации проектно-ориентированных технологий и прикладных исследований в интересах реального сектора экономики, малого и среднего бизнеса;
- сообществом студентов и сотрудников, разделяющих ответственность за выполнение миссии университета и получающих признание за свой вклад в развитие общества.

Наличие в системе целей и ценностей ВГУЭС социальной ответственности позволяет целенаправленно осуществлять разнообразные социальные программы не только внутренней, но и – преимущественно – внешней направленности. Представление о динамике и эффективности социально ориентированной деятельности ВГУЭС дают ежегодно публи-

кующиеся в печати и на сайте университета корпоративные социальные отчеты [10]. Такой отчет является инструментом информирования сотрудников, партнеров и всего общества о том, как и какими темпами организация реализует заложенные в своей миссии и стратегических планах развития цели в отношении экономической стабильности и социального благополучия.

Социальный отчет ВГУЭС создается на принципах соответствия правилам международных стандартов и содержит описание достигнутых результатов по различным направлениям деятельности.

Так, реализуя главную социальную задачу – повышение качества подготовки выпускников, университет выполняет такие проекты, как «Ноутбук – каждому первокурснику и преподавателю», «Приглашенные спикеры», «Развитие потенциала преподавателя» и др.

С 2008 г. все преподаватели и студенты на безвозмездной основе обеспечиваются ноутбуками Asus Eee PC 900. Это создает равные условия в применении информационных технологий и открывает свободный доступ к сетевым ресурсам. В рамках проекта «Приглашенные спикеры» руководители и представители крупных компаний читают студентам лекции, дают практические рекомендации, делятся опытом построения карьеры.

Проект «Наука на службе региональному бизнесу» аккумулирует научно-исследовательские разработки преподавателей и студентов ВГУЭС, затрагивающие такие актуальные для края проблемы, как экономические выгоды от проведения саммита АТЭС во Владивостоке, привлечение туристов в Приморье, оптимизация транспортной сети Владивостока.

Доступность инфраструктуры вуза для жителей города и края – важнейший принцип общественной полезности университета. Так, библиотека ВГУЭС обслуживает не только преподавателей и студентов вуза, но и всех желающих. Ежегодно свыше 100 тыс. читателей получают более 1,5 млн документов. Спортивный комплекс ВГУЭС «Чемпион» является крупнейшим на Дальнем Востоке, он предоставляет свои залы, бассейны и площадки (общая территория более 8 600 кв. м) студентам, персоналу университета, всем жителям города. Комплекс «Чемпион» – популярное в городе и крае место, где регулярно проводятся выставки, конгрессы, международные конкурсы.

Театрально-концертный комплекс ВГУЭС «Андеграунд» по уровню оснащенности современным оборудованием является одной из лучших концертных площадок Владивостока, а проводимые в нем мероприятия вносят весомый вклад в культурную жизнь города. Клинико-диагностический центр «Лотос» ВГУЭС оказывает более 40 видов медицинской помощи, обслуживает не только студентов и сотрудников университета, но и горожан.

Вклад в экологию и благоустройство города университет вносит, ежегодно высаживая на территории своего кампуса более 300 деревьев и кустарников, более 7000 цветов, в том числе экзотических растений. Здесь создана уникальная для городской среды садово-парковая зона, с единственным в городе японским Садам камней, имеется многоэтажная парковка для автомобилей и другие объекты благоустройства.

Воспитание экологической культуры со школьной скамьи – цель совместного проекта «Школа – Сад» Европейской прогимназии ВГУЭС и

Ботанического сада-института ДВО РАН. Летняя творческая площадка «Острова мечты» – масштабный проект, направленный на выявление, развитие и поддержку талантливых детей и подростков. Организаторы проекта – Школа-интернат для одаренных детей ВГУЭС, региональное отделение партии «Единая Россия» и Управление по делам молодежи г. Владивостока.

В рамках поддержки социально-культурных проектов для местного сообщества во ВГУЭС ежегодно проводятся Дни донора, акции помощи детским домам, домам ветеранов и престарелых, бездомным животным и т. д. На базе университета активно работает Центр по подготовке волонтеров для обслуживания гостей и участников Олимпиады и Параолимпиады в Сочи в 2014 г.

Реализация многочисленных социально направленных проектов укрепляет имидж университета и способствует привлечению инвестиций для новых совместных проектов. Все это дает возможность вузу успешно отвечать на внешние вызовы. На сайте ВГУЭС в режиме он-лайн публикуется информация о достижениях и наградах университета, визитах и отзывах экспертов, свидетельствующих о росте репутации университета как социально ответственной организации. Подчеркнем, что в основе реализации вузом социальной ответственности такого уровня и направленности лежит избранная ВГУЭС стратегия – формирование предпринимательского университета («предпринимательский» применительно к вузу указывает не на функцию или тип организации, а на особый тип внутренних отношений и способ управления) с высокой степенью динамики развития и активности в конкурентной среде.

Вместе с тем, как показывает сравнительный анализ, реализация социальной ответственности возможна и при других стратегиях развития вуза. Так, исследования, проводимые на базе Сибирской академии государственной службы (СибАГС), показывают, что условия, в которых в последние годы функционирует данный вуз, являются сложными из-за одновременного действия ряда объективных факторов, а именно:

- переход на двухуровневую систему подготовки специалистов, что требует существенной организационно-методической перестройки образовательного процесса;
- демографический спад, который привел к уменьшению числа абитуриентов;
- отмена вступительных испытаний в связи с переходом на ЕГЭ и, как следствие, снижение «качества абитуриентов»;
- экономический кризис, приведший к снижению платежеспособности лиц, получавших образование на возмездной основе, и уменьшению объемов бюджетного и внебюджетного финансирования;
- кадровый кризис, связанный со старением профессорско-преподавательского состава и негативными изменениями профессиональной мотивации.

Справедливости ради следует отметить, что эти факторы влияют на деятельность всех российских вузов, но ситуация в СибАГС усугубляется перманентной реорганизацией, связанной с неоднократной сменой учредителей и изменениями правового и экономического статуса. К тому же

активное реформирование системы государственного и муниципального управления требует от вуза, почти 20 лет работающего в данной сфере и предназначенного обеспечивать соответствующими ресурсами государственную кадровую политику, усиливать взаимодействие с государственными органами на всех уровнях, внедрять образовательные технологии, направленные на повышение качества подготовки государственных и муниципальных служащих.

В данных условиях избранная СибАГС стратегия «выживания» и постепенной адаптации к изменениям внешней среды в сочетании с формированием организационной культуры с доминированием бюрократического типа (что, целесообразно, если учитывать специфику сферы деятельности) привела к укреплению позиций СибАГС как регионального образовательного и научно-методического центра подготовки государственных и муниципальных служащих.

Ключевыми принципами стратегии развития академии на нынешнем этапе становятся:

- сбалансированность всех видов деятельности по ресурсам, в том числе кадровым, финансовым, материально-техническим;
- внедрение современных информационных технологий в управление, учебный процесс, научные исследования;
- высокая инициативность и заинтересованность всех работников в достижении результатов своего труда и деятельности академии в целом.

Решение данных задач возможно при высокой степени мотивированности и удовлетворенности преподавателей и сотрудников всеми аспектами труда, в том числе – социальной защищенностью. Именно поэтому приоритетным направлением реализации социально направленной деятельности в СибАГС избраны социальные программы, льготы и услуги, имеющие целью повышение удовлетворенности трудом персонала.

Деятельность по реализации социальной ответственности в СибАГС строится на основе учета особенностей социальной ситуации и характеристик кадрового состава, в котором преобладают работники старшей возрастной группы, имеющие существенные проблемы в состоянии здоровья. Как следствие, вуз развивает программы и проводит мероприятия, направленные на поддержание и восстановление здоровья и работоспособности, в том числе добровольное медицинское страхование, диспансеризация и углубленные медицинские осмотры, льготное санаторно-курортное лечение и т. п.

Принципы социальной политики СибАГС регламентированы в ряде локальных нормативных актов, действующих в академии: Коллективном договоре, содержащем раздел «Социальный льготы и гарантии», где наряду с установленными законодательством определены дополнительные льготы работникам. Вопросы социального обеспечения конкретизированы в Положении о социальной поддержке работников и ветеранов СибАГС, в котором определены следующие направления:

- улучшение условий труда и развитие социальной инфраструктуры академии;
- улучшение материального положения работников Академии;
- сохранение и восстановление здоровья работников;

– обеспечение профессионального развития и карьерного роста.

В соответствии с принципом – от создания условий для учебы и труда к формированию рабочей среды высокого качества – СибАГС совершенствует социальную инфраструктуру: в последние годы значительно расширена столовая, которая имеет 2 зала на 420 посадочных мест и ежедневно обслуживает до 2500 посетителей (не только студентов, слушателей, работников академии, но и работников близлежащих учреждений, жителей и гостей Новосибирска); построен спортивно-оздоровительный комплекс, расширено общежитие для молодых работников и их семей, капитально отремонтированы студенческие общежития и др.

Одной из значимых форм социальной поддержки работников и обучающихся является обеспечение дисконтными картами для питания в столовой СибАГС, причем скидки на питание получают и штатные работники академии, и преподаватели – совместители.

Особо следует отметить такое направление деятельности, как оказание социальной поддержки и помощи работникам – ветеранам труда. Для них проводятся встречи в торжественные и праздничные даты, организуются поздравления с юбилеями, вручения ценных подарков и др. Работникам и ветеранам, оказавшимся в сложной жизненной ситуации, оказывается материальная помощь из внебюджетных средств, на эти цели вуз ежегодно направляет около 10 % фонда оплаты труда. Молодым преподавателям и работникам вуза предоставляется возможность на льготных условиях или безвозмездно получить в академии второе высшее или послевузовское образование, пройти профессиональную переподготовку или получить дополнительную квалификацию. Это одна из специфических для вуза и высокозначимых для работников форм социальной поддержки.

Таким образом, в СибАГС принимаются меры по развитию социально направленной деятельности, создаются нормативные, финансовые, организационные условия для планомерной ее реализации. Мониторинг общественного мнения, опросы работников, динамика улучшения показателей социальной ситуации показывают, что проводимая в вузе работа по социальному развитию и реализации социальной ответственности приносит позитивные результаты. Помимо упоминавшегося выше общественного признания данной деятельности в форме присвоения первого места среди вузов в конкурсе «Организация высокой социальной эффективности» таким результатом можно считать успешное прохождение вузом в 2010 г. аккредитации, объективное улучшение всех показателей деятельности, высокую оценку экспертами качества работы преподавателей и академии в целом.

Все изложенное позволяет сделать ряд выводов:

1. Социальная ответственность вузов в современных условиях возможна, необходима и должна рассматриваться не как отдельная проблема управления, а как необходимое условие стратегического развития.

2. Социальная ответственность в вузе приобретает форму особых общественных отношений внешней или внутренней направленности, в основе которых лежат ценности социального развития, добровольно и осознанно осуществляемые принципы социально ориентированной деятельности.

3. Вузы могут и должны вносить особый вклад в формирование социально ответственного бизнеса посредством выполнения своей особой со-

циальной роли – обучения социально ответственному менеджменту, подготовки социально ответственных специалистов.

4. Многоаспектность социального поведения вуза приводит в множеству способов реализации социальной ответственности в рамках избранной вузом стратегии развития.

5. Современные тенденции развития концепции социальной ответственности в высших учебных заведениях проявляются в переносе акцента с производства экономических ценностей и экономической прибыли на производство социальных ценностей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Богдан Н. Н., Климова Н. Н.** Социальная политика и социальная ответственность организаций в современном обществе : учеб. пособие. – Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2008. – 272 с.
2. **Социальная ответственность бизнеса: актуальная повестка** / под ред. С. Е. Литовченко, М. И. Корсакова. – М. : Асоц. менеджеров, 2003. – 205 с.
3. **Корпоративная этика и ценностный менеджмент** : сб. ст. междунар. конф. «Корпоративная этика и ценностный менеджмент» (20–21 нояб. 2002 г.). – М., 2003. – 232 с.
4. **Мальцева Г. И., Черная И. П.** Социальное измерение инновационного образования // Университетское управление: практика и анализ. – № 1 (65). – 2010. – С. 35–40.
5. **Богдан Н. Н.** Мотивация профессиональной деятельности как основной фактор управления персоналом высшей школы в условиях рыночной экономики (региональный аспект) : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.08. – Новосибирск, 2004. – 195 с.
6. **Богдан Н. Н., Могилевкин Е. А.** Кадровый менеджмент в вузе : моногр. – Владивосток : ВГУЭС., 2004. – 295 с.
7. **Масилова М. Г.** Корпоративная социальная политика вуза как фактор эффективности управления персоналом : дис. ... канд. социол. наук. – Новосибирск, 2006. – 197 с.
8. **Балганова Е. В.** Социальная политика вуза на примере ФГОУ ВПО СибАГС: выпускная аттестационная работа по дополнительной квалификации «Преподаватель высшей школы». – Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2009. – 70 с.
9. **Балганова Е. В.** Управление социальным развитием вуза на примере ФГОУ ВПО СибАГС: выпускная квалификационная работа по специальности 080505.65 «Управление персоналом». – Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2011. – 75 с.
10. **Социальный отчет 2008–2009 гг.** // ГОУ ВПО ВГУЭС. – Владивосток : Поликон, 2010. – 24 с.

УДК 37.0 + 338

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ БЮДЖЕТНЫХ РАСХОДОВ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

О. В. Симагина (Новосибирск), **О. Н. Быстрицкая** (Томск)

Авторы анализируют практику российских регионов и муниципалитетов в области повышения эффективности бюджетных расходов в сфере образования. Рассматриваются варианты последовательности