

С.В. Иванов, А.М. Осипов

УНИВЕРСИТЕТ КАК РЕГИОНАЛЬНАЯ КОРПОРАЦИЯ

Университет, насчитывающий в своем составе несколько тысяч студентов и сотрудников, является крупной отраслевой организацией. В данной статье приводится анализ ее социальных особенностей на примере Новгородского государственного университета на основе многолетней серии исследований, проведенных в 1994-2003 гг. лабораторией социологии НовГУ имени Ярослава Мудрого.

В типологии организаций, изучаемых социологией, довольно сложно определить место современного университета (Пригожин 1995; Щербина 1996). Исследованию организационных аспектов образовательных систем до недавнего времени в российской социологии не отводилось должного внимания. В некоторых работах отмечается противоречие между потребностями общества, с одной стороны, и организационной структурой профессионального образования, с другой (Шубкин 1995; Константиновский 1999), но оно приписывается в основном не *социальной организации* образования, а пропорциям в структуре контингента студентов по отдельным направлениям подготовки. В другом случае анализ кризисных явлений в воспроизводстве научно-педагогического потенциала вузов ограничивается лишь социально-экономическим фоном (Шереги, Дмитриев, Арефьев 2002). Тем самым может сложиться впечатление, что источник противоречий в системе профессионального образования относится только к уровню государственного финансирования и управления. В отечественной социологии организаций также почти не затрагивалось функционально-организационное строение профессионального образования.

Такое ограниченное видение проблемы не касалось внутренней организации и социальной жизни вузов как факторов развития системы высшего образования. В нем априори не допускалась даже постановка вопроса о вузе как корпорации, обладающей особыми интересами и ориентациями в отношении окружающего социального пространства. Развитие высшей школы и ее учреждений полагалось как целесообразно управляемая переменная, относящаяся к компетенции государственного управления. Этот недостаток

постепенно преодолевается в последнее время с развитием исследований структуры образования как социальной системы и ее функциональной организации (Зборовский 1993; Осипов 1998; Гавриков 2001).

Анализ университета как корпорации подразумевает признание его сложной иерархической структуры и противоречивых интересов, изучение его поведения в конкурентной среде и организационно-институциональной системе регионального сообщества, вскрытие связи между его специфическими интересами и стратегиями, с одной стороны, и характером социальных процессов и последствий образования в региональном сообществе, с другой. Благодаря этому удается более точно определить ответственность университета и отдельных групп его персонала в региональной системе и обществе.

Анализ университета как корпорации существенно дополняет институциональный анализ высшего образования, получивший довольно широкое распространение в зарубежной социологии образования во второй половине XX века и лишь в последнее время — в нашей стране. Его эмпирическим фоном служит не национальная или международная статистика, часто страдающая неполнотой информации и неточностью категорий, а показатели деятельности конкретных образовательных учреждений в специфических условиях регионального сообщества.

Традиция рассмотрения университетов как организаций восходит к работам Макса Вебера (школа как бюрократическая организация), Торстейна Веблена (американский университет как капиталистическое предприятие), Талкотта Парсонса (университет как социальная система). В них по многим признакам (система управления, стимулирование, контроль и др.) проводится аналогия между университетом и типичным промышленным предприятием в рыночной системе.

Так, приложение веберовской теории бюрократии к вузу дает основания для постановки вопросов об организационных патологиях (превосходство структуры над функцией), когда организационные системы стремятся к самодовлеющему поведению, превращая средства в цель. По мысли Веблена, университеты в своем развитии подчиняются ценностям и законам рыночного выживания, нормам предпринимательства, подстраиваются под требования носителей власти и отступают от истинных целей и ценностей высшего образования, закладывая основу социальных конфликтов в университетском сообществе.

Так постепенно оформился исследовательский подход, сочетающий организационный и властный аспекты изучения образовательной системы. В зарубежной социологии образования в его рамках уже с 1960-х гг. отдельный университет и объединения университетов рассматриваются как «корпорации» (Ben-David, Zloczover 1962). Эта традиция поддержана и в исследованиях образования с позиции критических социальных теорий (социологии конфликта, теории культурных кодов, теории символического контроля, теории взаимодействия) (Clark 1983; Archer 1985; Education and Sociology 2002). В них университет не уподобляется прямо промышленному предприятию, поскольку продукт университета все-таки отличается от обычного промышленного товара. Экспансия рыночных форм вне финансово-промыш-

ленной сферы (сервис, развлечения, рекреация) стирает остатки принципиальных различий в предмете, хотя гуманитарная риторика по поводу миссии университета в государствах с рыночной экономикой не прекращается*.

В отечественной социологии социально-организационный контекст и корпоративный характер в жизни вузов не получил должного внимания, хотя в некоторых исследованиях и документах из области образовательной политики звучит указание на подобный характер (Ильинский 2002; Медик 2003; Социология образования 2003; см. также Материалы выступлений... 2002).

Постановка подобной исследовательской проблемы в нашей стране была затруднена тем, что в советский период отношения конкуренции и «корпоративного поведения» в системе образования не признавались или замалчивались. В отечественной социологии организаций до недавнего времени в типологии деловых организаций выделялись лишь два типа — «первичные» и «надорганизации» (к числу которых и отнесена «корпорация»). Признаком корпорации, по А.И. Пригожину, является то, что она складывается на более высоком уровне, нежели отдельная деловая (трудовая) организация. Корпорация — организация отраслевого масштаба.

Такое определение корпорации применимо к отдельному вузу и университету в том отношении, что они сами представляют собой объединение первичных деловых организаций — кафедр, учебных групп, множества вспомогательных подразделений. Вузы не только развивают уникальные направления образовательной и научно-исследовательской деятельности, но и перешагивают в этой деятельности далеко за рамки своих городов и даже регионов, развивая собственную сетевую структуру с гибкими линейными связями. Важным признаком корпорации является то, что она идентифицирует себя в конкурентной среде как целое, противопоставляя себя внешней конкурентной среде. Подобное противопоставление было характерным для вузов и в советский период, то есть до утверждения отношений открытой конкуренции в высшем образовании.

Черты корпорации заметны в таких признаках вуза, как:

— институциональная и организационная *устойчивость* (вуз отчасти сам развивает стандарты деятельности и собственную структуру);

— определенная узкая сфера деятельности, специфичность продукта (наука и высшее образование в конкретных специальностях);

— обладание кадровыми и информационными ресурсами, составляющими основу корпоративного капитала, наращивание которого зависит от положения в отраслевой конкурентной среде (в региональном, национальном или международном масштабе);

— локальный и сетевой характер деятельности университета;

— относительная общность интересов и социально-экономического положения большинства сотрудников, зависящего от формирующейся вокруг университета конкурентной среды и клиентской базы;

— *иерархическая* социальная организация многочисленного персонала,

* Подтверждением ее живучести служат документы Болонского процесса и Всемирного Банка по проблемам высшего образования.

при которой возможно «смещение целей» — расхождение в интересах управляющего эшелона и массы рядовых сотрудников.

Дополнительный признак вуза как корпорации — его стремление к укрупнению и росту, поглощению зависимых организаций. Этот признак усилился на фоне недостаточного бюджетного финансирования.

Изучение корпорации в наиболее общем виде предполагает выделение в ней нескольких основных структур — функциональной, социальной, организационной и нормативной — и их анализ в динамике.

В изучении университетов как корпораций и их взаимодействия с обществом (сообществом) выделяются несколько групп факторов:

— характер внутренних структур (социальной, функциональной, организационной и нормативной);

— механизмы и процессы *внутренней* социальной жизни университета;

— механизмы и процессы, относящиеся к его горизонтальным и вертикальным связям в региональном сообществе.

Корпоративный характер университета обладает устойчивостью, а успешность отдельного вуза внутри отрасли привлекает внимание родственных корпораций к передовым, заставляет изучать опыт передовых университетов, проявляющийся в развиваемой ими функциональной и организационной структуре, стандартах и технологиях. Так, Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого с конца 1990-х гг. стал признаваться как передовой в своем роде. В рейтинге классических университетов России он в начале XXI в. занимал почетное десятое место. При этом он выгодно отличается от других лидеров этого рода, поскольку:

— расположен не в столице, а в провинциальном городе;

— является ведущим в своем регионе (охватывает более 70 % контингента студентов вузов в Новгородской области);

— его организационный генезис типичен для многих провинциальных университетов (возник на базе преобразования или интеграции небольших отраслевых вузов).

Опыт НовГУ стал пропагандироваться в России со второй половины 1990-х гг. С этой точки зрения представляет интерес то, какую роль в этом опыте сыграли *конкретные* корпоративные характеристики.

Каждая группа факторов, упомянутая выше, заслуживает специального рассмотрения при попытке понять динамику университетского комплекса и его положение в региональной системе. Но прежде отметим несколько принципиальных (статусных) особенностей функционирования университета (и большинства гражданских вузов вообще).

1. Университет, как почти любая организация сферы образования, считается *непроизводственной* (хотя в этом игнорируется воспроизводственный аспект исследования, развитый в современной социальной теории), работающей ради получения прибыли. В общественном мнении и отчасти в законодательстве укоренилось мнение, согласно которому университет, как и общеобразовательная школа, относится к социальной сфере, действует *на благо всего сообщества и на будущее*. *Стереотип университета как Храма Науки поддерживается самим университетом, СМИ и сохраняется в сообществе.*

Мнимая принадлежность к непроизводственной сфере выгодна для Университета, т. к. позволяет ему добиваться некоторых льгот и преимуществ в области налогообложения и в двухсторонних отношениях с субъектами власти и бизнеса. Однако отмеченная особенность становится в последнее время менее абсолютной ввиду очевидности того, что университет, предоставляя платные услуги, все-таки получает финансовую (или иную) прибыль, и поэтому благотворительное отношение к университету становится менее типичным. К нему все чаще относятся с позиции *обмена услугами*.

2. Университету свойственна определенная свобода и автономия, ограниченный характер внешних воздействий. Она является плодом длительного развития системы университетского образования, завоеванием Просвещения, и реализуется в известных академических свободах, духе творчества, свободе дискуссии и критики. Эти свободы стали ценностью для сотрудников университета, обеспечивая весьма гибкие условия профессиональной работы (гибкое планирование занятий, возможность замещения и сдвигов занятий без видимых потерь и санкций) и творческой самореализации. Обладание ими рождает особый профессиональный энтузиазм значительной части персонала и привязанность к университету как корпорации (готовность творчески работать на условиях низкой оплаты труда).

Свобода и гибкость проявляются не только на индивидуальном, но и на *организационном* уровне корпорации. В вузе возможны крупные и довольно быстрые структурные изменения (открытие и развертывание новых подразделений и др.), нетипичные для других отраслей.

3. Неясность критериев эффективности деятельности университета и системы образования вообще*. Экономические и иные критерии эффективности объективно *отложены* во времени (расходы еще представляется возможным оценить более полно, а отдачу на уровне сегодняшнего знания — вряд ли).

4. Активный характер деятельности университета. В ряде исследований показано (Шереги, Харчева, Сериков 1997; Пугач 2001; Крухмалева 2001; Медик, Осипов 2003), что в ухудшающейся ситуации вузы сами иницируют, обосновывают и осуществляют изменения, причем проявляют при этом многие сильные качества — инновационный потенциал, гибкость, настойчивость и энергию. В вузе, как и в любой корпорации, весьма заметную роль может сыграть личность руководителя.

Но было бы неверно не замечать в этих инициативах собственных кор-

* Современная социология образования и «теория управления образованием», формирующаяся в недрах академической педагогики, не уделяют проблеме функций образования должного внимания, и действующие концепции и практика управления высшей школой преимущественно ориентируется на социальные заказы к образованию. Но природа социального заказа не позволяет рассматривать его как сколько-нибудь надежную и долговременную основу для образовательной политики. В ситуации коммерциализации высшей школы господствующая ориентация на социальный заказ усиливает трансформацию высшего образования в товарную форму. Такая трансформация вовлекает учреждения высшего образования в общий процесс капиталистической глобализации (экономической, политической и культурной), со всеми вытекающими последствиями (Томуск 2002).

поративных интересов вуза и его отдельных подразделений*, и признание этого обстоятельства вполне укладывается в социологическую концепцию бюрократической организации (в *веберовском* смысле слова «бюрократия»). Без заинтересованности руководящего эшелона бурный рост корпорации невозможен.

Отдельную проблему в жизни корпорации представляет поддержание «корпоративного духа». В большинстве вузов он составляет предмет особой заботы руководства. Его проявлениями служат открытый характер управления (публичность в принятии основных решений, выборный характер руководящих органов и т. п.), а также стремление обеспечить единую информационную среду для персонала (создание обширной внутренней электронно-информационной сети, охватывающей все подразделения, регулярная деятельность целой системы печатных изданий). Эта деятельность важна для поддержания сплоченности первичных трудовых коллективов и сдерживания текучести кадров, часто являющихся носителями уникальных квалификаций.

Элементы «корпоративного духа» присущи массе университетского персонала: осознание конкурентных отношений в сфере высшего образования по поводу привлечения количественно и качественно достаточной абитуриентской массы и общественного признания (престижа)**. Большинству преподавателей свойственны гордость за публично признаваемые достижения вуза, а также противопоставление «своего» коллектива, своего вуза другим корпорациям (хотя чувство «корпоративного духа» ослабевает в связи с тем, что около трети преподавателей работает по совместительству в вузах-конкурентах). Такое противопоставление в большей степени характерно для управленческого эшелона (ректорат, деканаты, заведующие кафедрами), которому присуще критическое восприятие конкурентной среды.

Местное сообщество в начальный период становления и развития университета встречает все новшества одобрительно, оказывает практически всем инициативам политическую и организационно-политическую поддержку, видя в них признаки разнообразия и отклика на запросы местного сообщества. Но впоследствии, по мере стабилизации системы и развития в ней критической рефлексии, лидеры общественного мнения высказывают более настороженную и критическую оценку развития университета, а в экспансии высшего образования видят некоторое негативное содержание и нежелательные последствия.

Какое значение имеют вышеперечисленные особенности для исследования взаимодействия регионального университета с окружающим социэконо-

* На VII съезде Российского Союза ректоров высших учебных заведений в декабре 2002 года негосударственные вузы критиковались за то, что, следуя экономической выгоде, они допускают принижение качества образования.

** Конкуренция проявляется и в отношениях между некоторыми подразделениями одного и того же вуза, например, теми, которые действуют в едином или сходных направлениях образовательной подготовки. Так, в НовГУ подготовка по специальностям в области зарубежной филологии в 2003–2004 учебном году ведется на четырех факультетах (лингвистики и межкультурных коммуникаций, психолого-педагогическом, педагогики и психологии развития ребенка, филологическом).

мическим, культурным и политическим пространством региона? Признание этих особенностей заставляет уделить первоочередное внимание именно тем предпосылкам взаимодействия, которые закладываются в самом университете, объясняют направленность его активности, являются концептуальным источником осуществляемых стратегий и принимаемых решений.

Если во взаимодействии российского университета с местным (региональным) сообществом в 1990-е гг. и начале XXI в. именно университету принадлежит инициативная и более активная роль, то закономерен вопрос о том, какие ориентации и интересы лежат в основе этой активности и, по существу, задают экспансивное развитие университета? Ответить на этот вопрос удастся в процессе анализа материалов экспертных интервью, проведенных с руководителями всех основных учебных подразделений НовГУ.

Анализ структуры этих ориентаций позволяет выделить основные группы мотивов, сыгравших, по-видимому, решающую роль в поведении вуза как корпорации и служивших двигателем подразделений в их экспансивном развитии в течение предыдущего десятилетия. Ниже структура ориентаций будет рассматриваться в ее общем плане, зафиксированном в материалах интервью 109 экспертов — заведующих кафедрами НовГУ.

Но предварительно остановимся на особенностях корпоративного статуса экспертов. Их уровень в университетской корпорации можно условно обозначить как «срединный»*. Хотя они и принадлежат к руководящему звену, но выполняют большой объем учебной нагрузки, живут жизнью первичных коллективов, довольствуются лишь чуть более высокой заработной платой и в этом смысле скорее представляют собой ведущий отряд преподавательского корпуса. В социально-профессиональном плане заведующие кафедрами являются своеобразным «буфером» между рядовым персоналом и высшими слоями корпорации. Именно на них возлагается ответственность за функционирование учебных подразделений (обеспечение кадрами, разработку учебных курсов, соответствие образовательного процесса принятым стандартам, выполнение общих планов развития), которую они отчасти разделяют с деканами своих факультетов.

Деятельность следующего уровня корпорации — деканов — в большей степени сосредоточена на управленческих функциях, а преподавание носит более фрагментарный характер. Для высшего уровня, представленного руководством институтов и университета в целом, преподавание носит еще более эпизодический характер, а уровень доходов, как правило, не связан с личной преподавательской работой.

Так или иначе, именно инновационная активность срединного слоя обеспечивает организационную устойчивость и живучесть корпоративной организации, ее способность к развитию, расширению, выделению новых подразделений и уровней. Но в составе университетской элиты уровень руководителей кафедр можно условно обозначить как низовой, и в этом смысле *низовая*

* Стандартизированные интервью проведены с заведующими 109 кафедр НовГУ осенью 2002 года. Интервью сфокусированы на оценках развития университета и его подразделений в плане взаимодействия с региональным сообществом, на определении перспектив и приоритетов университета в обозримом будущем.

активность корпорации в наибольшей степени совпадает с интересами управленческих слоев корпорации (деканаты, ректорат и вспомогательные службы), служит почти единственной основой их сохранения и расширения.

Рассмотрим общую картину ориентаций, приведенную в ранжированном виде по их доле в общем массиве экспертных мнений по поводу развития всего университета, процесса быстрого роста спектра специальностей высшего образования и контингента студентов НовГУ*.

В общем массиве выделились следующие группы ориентаций:

(а) ориентации на потребности сферы занятости — 40 % (большое число соответствующих вакансий в сфере занятости региона, города — 16,7 %; необходимость повысить квалификацию в массе работников соответствующего профиля — 17,7 %; ожидаемая высокая конкурентоспособность новых специалистов в сфере занятости — 5,9 %);

(б) ориентации на запросы населения — 37,7 % (популярность, престиж специальности среди населения — 23,5 %; ценность, полезность соответствующих знаний в жизни человека и общества — 14,2 %);

(в) ориентации на воспроизводство культуры — 12,5 % (необходимость данной специальности для воспроизводства культуры, науки);

(г) ориентации на экономическую выгоду — 8,9 % (возможность дополнительного заработка и улучшения благосостояния работников вуза — 3,3 %; возможность получения прибыли для самого вуза — 3,3 %; низкие затраты на обучение по данной специальности — 2,3 %).

Более детальный анализ позволил выявить несколько важных особенностей зафиксированной структуры ориентаций.

1. Ориентация на сферу занятости хотя и является преобладающей, все же занимает менее половины в общей структуре. Эта ориентация в значительной степени умозрительна, поскольку большинство экспертов не располагают достоверной информацией о сфере занятости, имеют о ней приблизительное или ошибочное представление, а рост контингента студентов пришелся именно на тот период, когда объемы занятости в регионе и в областном центре существенно снижались.

2. Почти равновеликой с ориентацией на сферу занятости оказывается группа мотивов, нацеленных на популярность, престиж соответствующей профессии среди населения. Она часто оказывается в русле *ажмотажного* спроса, проявляемого в сообществе, и сильно расходится с потребностями сферы занятости и противоречит ее структуре и перспективным экономическим потребностям. Именно так можно оценить затянувшийся во времени и явно несостоятельный спрос на профессии «рыночного» спектра (экономисты, менеджеры, юристы и т. п.).

3. Наиболее *иррациональной*, на первый взгляд, представляется ориентация на развитие вузовской подготовки по той или иной специальности как на условие воспроизводства культуры и науки. Она не связана непосредственно ни с рынком труда, ни с запросами населения, ни с повышением благосостояния корпоративного персонала, *абстрагируется* от экономичес-

* Исключены позиции, доли которых во всем массиве мнений составили менее 1 %.

кой целесообразности и оправдывает деятельность как априорно необходимую. Такая ориентация характерна в отношении многих специальностей гуманитарного профиля, но игнорирует количественные параметры потребностей в местном сообществе.

4. Собственно экономическая ориентация — нацеленность на улучшение благосостояния сотрудников корпорации, вовсе не оказывается ни решающей, ни сколько-нибудь весомой. Как следствие, она и не реализуется в общей стратегии развития университета. На протяжении целого ряда лет, когда внебюджетное финансирование в университете становилось все более заметным, оно не вело к повышению уровня оплаты труда профессорско-преподавательского состава над законодательно установленными нормативами оплаты труда. Заработная плата рядового преподавателя была низкой и такую остается, несмотря на растущую долю студентов, обучаемых на платной основе.

Наиболее существенным фактором различий в корпоративных ориентациях оказывается внутренний статус кафедры в университете, ее принадлежность к разряду «выпускающих» или «обеспечивающих».

Можно предположить, что в описанной демографической, политико-экономической и социальной ситуации в развитии высшая школа в целом и многие вузы превысили целесообразные объемы контингента (по крайней мере, в отношении дневной формы обучения)*. В вузы поступает половина выпускников школ, тогда как системы начального и среднего профессионального образования испытывают дефицит абитуриентов. Не случайно звучат призывы федеральных органов остановить рост контингента студентов и даже перейти к его сокращению.

Сложившаяся в 1990-е гг. стратегия университетов как корпораций была рассчитана на гипотетическую востребованность выпускников в сфере занятости, а, по сути, на популярность тех или иных специальностей среди населения. В действительности такая стратегия была *экстенсивной*, мало отвечала внешним условиям. А в новых условиях, когда обнаруживается низкая экономическая активность населения и происходит, правда, более медленными темпами, спад численности занятых, она должна быть заменена другой стратегией. Новая стратегия должна наконец-то реагировать на состояние сферы занятости, не поддаваясь ажиотажному социальному заказу.

Корпоративная ориентация на *социальный заказ* или *популярность* в действительности мало соответствует новым приоритетам развития высшего образования. Она не породила таких механизмов, которые бы обеспечили *развитие в ситуации сокращения*, в том числе контроль над ключевыми аспектами высшего образования, такими, как:

- эффективное взаимодействие со сферой занятости, формирование системы социального партнерства в сфере профподготовки;
- максимальное соответствие профилей, качества и объемов подготовки запросам региональной и местной сферы занятости;

* Контингент вузов сравнился с контингентом начального и среднего профессионального образования, хотя рациональные пропорции в регионе должны составлять 1:4. Подробнее см.: (Медик, Осипов 2003).

- формирование зрелых профессиональных ориентаций (устойчивой готовности трудиться по полученной специальности);
- сохранение социальных достижений в плане доступности высшего образования для выходцев из всех слоев общества;
- усиление гибкости программ высшего образования, ориентация на развитие образовательных программ для взрослых*.

Можно констатировать, что в сфере профессионального образования и занятости баланс заинтересованных сторон пока отсутствует, что одна из них — вузы — демонстрируют повышенную активность, реализуя свои корпоративные интересы на фоне перекосов в сфере занятости. Возможно, ситуация многих российских вузов и, в частности, НовГУ представляет собой именно такой случай.

Дальнейшая разработка социологических аспектов университета как корпорации позволяет выдвинуть целый ряд новых для российской социологии образования исследовательских гипотез. Особый интерес представляют организационные патологии в системе образования, роль (статус, функции, модели поведения) отдельных слоев в линейной структуре корпорации (на уровне Министерства образования, управленческих эшелонов внутри вуза) и квалификационных слоев внутри вузовского персонала, поведение формальных и неформальных объединений по предметным направлениям в выработке и проведении тех или иных решений образовательной политики на уровне как отдельного вуза, так региона и страны.

Литература

- Гавриков А. Л. Региональный университетский комплекс. СПб., 2001.
- Зборовский Г. Е.. Социология образования. Екатеринбург, 1993.
- Ильинский И. М. Образовательная революция. М., 2002.
- Константиновский Д.Л. Динамика неравенства. Российская молодежь в меняющемся обществе. М., 1999.
- Крухмалева О.В. Современные тенденции в получении высшего образования // СОЦИС. 2001. № 9.
- Материалы выступлений на VII съезде Российского союза ректоров высших учебных заведений (декабрь 2002 г).
- Медик В. А., Осипов А. М. Университетское студенчество: образ жизни и здоровье. М., 2003.
- Осипов А. М. Общество и образование. Лекции по социологии образования. Новгород, 1998.
- Пригожин А.И. Современная социология организаций. М., 1995.
- Пугач В.Ф. Российское студенчество: статистико-социологический анализ. М., 2001.
- Социология образования. Тезисы докладов и выступлений на II Всероссийском социологическом конгрессе. Т. 2. М., 2003.
- Томуск В. Глобализация и «обескровление» национальной политики в области высшего образования // Кафедре социологии 10 лет. Герценовские чтения. СПб., 2002.
- Шереги Ф.Э., Дмитриев Н.М., Арефьев А.Л. Научно-педагогический потенциал и экспорт образовательных услуг российских вузов. М., 2002.

* Внимание к образованию взрослых усилилось, но практико-ориентированные программы для этой категории населения пока не получают должного развития.

Шереги Ф.Э., Харчева В.Г., Сериков В.В. Социология образования: прикладной аспект. М., 1997.

Шубкин В.Н. Молодежь вступает в жизнь // Вопросы философии. 1965. № 5.

Щербина В.В. Социология организаций. Словарь-справочник. М., 1996.

Archer M.S. The Social Origins of Educational Systems. L.: Sage, 1985.

Ben-David, J., Zloczover A. Universities and Academic Systems in Modern Societies // European Journal of Sociology. 1962. № 3.

Clark B.R. The Higher Education System: Academic Organization in Cross-National Perspective. Berkley, 1983.

Education and Sociology. An Encyclopedia. N.Y., L.: Routledge Falmer, 2002.