

ИЗМЕНЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ МЕХАНИЗМОВ СФЕРЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ: АНАЛИЗ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ КОМПЛЕМЕНТАРНОСТИ¹

ЖУК АЛЕКСАНДР АЛЕКСАНДРОВИЧ,

доктор экономических наук, доцент,
профессор кафедры экономической теории,
Южный федеральный университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия,
e-mail: zhukaa@sfedu.ru

В статье предпринята попытка проанализировать проводимые институциональные преобразования сферы высшего образования Российской Федерации с точки зрения их институциональной комплементарности, которую вслед за В. Вольчиком и И. Бережной мы трактуем как «ситуацию, когда институты создают правила и стимулы для поведения, которые не противоречат, а дополняют друг друга» (Вольчик, 2009, с. 37; Вольчик и Бережной, 2009, с. 68). Автором адаптирована исследовательская методология Б. Амабля, классифицировавшего институциональную комплементарность на основе параметров конкуренции на рынках, отношений найма, модели финансовой системы, модели социального обеспечения и модели функционирования образования. Результаты исследования позволили сформулировать вывод о том, что институты, получаемые в результате проведенных реформ, не всегда представляют собой логичную монолитную непротиворечивую систему, часто противоречат друг другу и мотивируют рыночных акторов действовать не сонаправленно собственным декларируемым установкам. Такая ситуация затрагивает всех рыночных субъектов, задействованных в исследуемой сфере: это и студенты, которые практически никак не мотивированы на получение глубокого и качественного образования, а лишь ориентированы на получение формального статуса лица с высшим образованием, подтвержденного соответствующим дипломом; это и профессорско-преподавательский состав, загруженный колоссальным объемом «бумажной» работы, связанной с подготовкой широкого спектра часто дублирующих свое содержание отчетов, массы методических пособий, рабочих программ дисциплин и других, несомненно, важных документов. Отдельную проблему при этом представляет вынужденная необходимость искать различные подработки в виде грантов, платных работ и услуг сторонним организациям, в результате которой у преподавателей практически не остается ни времени, ни желания на качественную подготовку к занятиям.

Ключевые слова: институт; институциональная комплементарность; конкурентная среда; трансформация; высшее образование; реформа; организационный механизм.

¹ Работа выполнена в рамках государственного задания Минобрнауки России № 26.6124.2017/8.9 «Идентификация институтов и организационных механизмов слияния вузов в контексте социально-экономического развития региона».

RESHAPING ORGANIZATIONAL MECHANISMS IN HIGHER EDUCATION: ANALYSIS OF INSTITUTIONAL COMPLEMENTARITY²

ALEXANDER A. ZHUK,

Doct. Sci. (Econ.), Professor,
Southern Federal University,
Rostov-on-Don, Russia,
e-mail: zhukaa@sfnedu.ru

The paper presents an attempt to analyze institutional change in higher education in Russia in the context of institutional complementarity. Institutional complementarity refers to a situation when institutions create rules (and incentives) which do not contradict each other. The author adopts a methodological approach by Bruno Amable who have classified institutional complementarity depending on competitive parameters, employment relationship, model of financial system, model of social policy, and educational model. The research findings show incoherence in the ongoing institutional reform in higher education in the Russian Federation. The reform process frequently appears as incoherent or illogical one. Rather contradictory than complementary, the elements of emerging institutions tend to motivate the agents in higher education arena to act not in line with their declared priorities. That situation affects all relevant groups of actors, including students, who are becoming demotivated towards studies and research process, and university academics (professional/teaching staff) facing enormous paperwork. One serious challenge results from the increasing necessity for part-order, or contractual arrangements for academic staff (including those within the grant policy framework and «commissioned» research agreements), that results in lack of motivation for the current teaching process.

Keywords: institution; institutional complementarity; competitive environment; transformation; higher education; reform; organizational mechanism.

JEL: B52, I23, I25

Введение

Институциональные изменения сферы высшего образования России, получившие свой старт в конце прошлого столетия, были ориентированы на приведение к общемировым стандартам и повышение эффективности ее работы, что потребовало системных преобразований структуры базовых экономических институтов, преобладавших в административно-плановом подходе к функционированию учебных заведений и организации их деятельности. В ряде задач подобных преобразований стояли и «создание конкурентного механизма как предпочтительного и доминантного способа координации деятельности экономических субъектов с целью повышения эффективности реаллокации вовлеченных в хозяйственный оборот ограниченных ресурсов» (Вольчик, Жук и Корытцев, 2017, с. 178), и расширение возможности доступа выпускникам средних учебных заведений к широкому спектру высших учебных заведений России, и снижение коррупции при поступлении в вузы, и повышение востребованности выпускников российских вузов на международном рынке труда, а также ряд иных амбициозных задач.

Система институтов высшего образования России подвергается регулярным и достаточно интенсивным институциональным изменениям, так как она должна соответствовать современному уровню развития науки и техники, а также требованиям

² This paper was supported by the Ministry of Education and Science of the Russian Federation, Project № 26.6124.2017/8.9 «Identification of institutions and organizational mechanisms for the merger of universities in the context of the socioeconomic development of the region».

рынка труда. В отечественных условиях трансформация институтов высшего образования также обусловлена переходом от плановой командно-административной экономической модели к рыночной, предполагающей формирование эффективной конкурентной среды в образовании, широкого спектра образовательных услуг, а также внедрения международных образовательных стандартов для повышения качественных показателей выпускников на современном этапе. Все эти институциональные изменения касательно содержания образовательных программ, организации учебного процесса, организации внутрифирменного взаимодействия сотрудников и подразделений высших учебных заведений, а также их взаимодействие с внешней средой подвергаются одновременной трансформации, а цель данной работы – проанализировать и продемонстрировать, насколько эти изменения комплементарны между собой, дадут ли они возможность повысить эффективность сферы отечественного высшего образования, а также предложить инструменты повышения комплементарности институциональных изменений в исследуемой сфере.

Теоретический фундамент анализа комплементарности итоговых результатов институциональных изменений

Для проведения анализа комплементарности институтов, полученных в рамках проводимых масштабных институциональных изменений, необходимо подробно рассмотреть трактовки данного феномена, сложившиеся в экономической науке к настоящему моменту.

Учеными-экономистами данный термин позаимствован у биологов, которые под комплементарностью понимали взаимное соответствие дополняющих друг друга структур, а точнее взаимодополняемость различных элементов одной системы. Относительно исследуемой нами институциональной проблематики комплементарность обычно «сводится к обеспечению согласованности и взаимной дополняемости элементов институциональной системы» (Одинцова, 2010, с. 8). По сути, комплементарность предполагает повышение качества функционирования одного института другими в связанных отраслях и сферах экономики. Очевидно, что высококачественная и высокоэффективная сфера образования должна локомотивом потянуть развитие отраслей реального сектора экономики и сферы услуг путем повышения производительности труда, снижения издержек (как традиционных, так и трансакционных), повышение показателей общественного благосостояния и т.д. Обратная же зависимость может оказать крайне негативное влияние и стать балластом в экономическом функционировании названных сфер экономики.

Б. Амабль в своей работе «Пять моделей капитализма» (Amable, 2005) предлагает типологию институциональной комплементарности, основанную на следующих базовых факторах:

- конкуренция на товарном рынке;
- отношения найма;
- модель финансовой системы;
- система социального обеспечения;
- система образования.

Согласно нелиберальной модели силы конкуренции играют главную роль, что повышает чувствительность фирм к конкурентным взаимодействиям на отраслевых рынках. Как следствие подобных воздействий – изменение цен на экономические блага и занятости в экономике, позволяющей достаточно быстро адаптироваться к новым рыночным условиям. В модели глубокой социальной направленности рыночной экономики с позиций институциональной комплементарности параметры гибкости достигаются с применением частично-рыночных механизмов, параметры внешней конкурентоспособности достигаются не путем сокращения числа занятых, а мотивацией

рыночных агентов к инвестированию в постоянное повышение квалификации и адаптации работников к новым условиям, определяющим трудовые отношения. Континентальная европейская модель по некоторым параметрам комплементарности аналогично направлена на высокую защиту занятости, но уступает по степени социальной защиты, а централизованная национальная финансовая система дает возможность компаниям стабильно работать и развиваться в долгосрочных стратегиях. Средиземноморская модель комплементарности ознаменовывается относительно более слабой социальной защитой, однако более высокой зарегулированностью рынков труда, товаров и услуг, являясь где-то схожей с европейской моделью, уступая ей по параметрам качества образования. Азиатская модель базируется на комплементарности между регулируемым рынком, невысоким показателем социальной защиты, а также финансовой системой, целеориентированной на долгосрочные связи предприятий промышленной и банковской сферы. А подготовка кадров основывается на лидерстве крупных предприятий. Рассмотренные Б. Амаблем модели в целом представляют собой нормативные модели, хотя можно сказать, что США выступают представителем неолиберальной модели, Германия вполне соответствует континентальной, Япония – азиатской.

В. Липов (2012, с. 26) при анализе институциональной комплементарности выделяет несколько подходов к ее определению, таких как:

- взаимодействие институтов как эффект, рассматриваемый в форме комплементарности благ либо институционального равновесия;
- условия когерентности или подобия как факторы обеспечения комплементарности институтов;
- взаимодействие институтов с позиции характера его содержания как сетевое, констелляция или институциональный дуализм;
- исследования комплементарности с позиций статики и динамики;
- трактовка комплементарности как явления, отражающего целостность социально-экономической системы.

Упомянутые выше подходы раскрывают частные стороны взаимодействия социально-экономических институтов, не раскрывая сути и причин комплементарности институтов в системе. Не стоит упускать из виду, что институты как источник координации действий рыночных агентов в экономике перекрывают весь спектр их взаимоотношений, при этом учитывают специфику тех или иных трансакций в зависимости от сферы их действия. Институты разнообразны, однако их неидентичность сглаживается в рамках стабильного развития и нивелируется в ходе эволюции в направлении комплементарности. Таким образом, вслед за В. Вольчиком и И. Бережным «под комплементарностью институтов мы понимаем ситуацию, когда институты создают правила и стимулы для поведения, которые не противоречат, а дополняют друг друга» (Вольчик, 2009, с. 37; Вольчик и Бережной, 2009, с. 68).

Вопрос комплементарности экономических институтов очевидно актуален для рассмотрения сквозь призму соотношения институтов разных отраслевых рынков с учетом их специфических характеристик и особых условий хозяйствования. Важно понимать, что комплементарность институтов может проявляться как в горизонтальных взаимосвязях, так и в зависимостях вертикального характера. В итоге комплементарность институтов выступает одним из ключевых условий повышения эффективности функционирования той или иной отрасли, не исключением здесь является и сфера высшего образования.

Комплементарность институтов сферы высшего образования, внедренных в ходе современных реформ

Сложившаяся в настоящее время, хотя, очевидно, еще не окончательная система институтов сферы высшего образования позволяет рассмотреть ее сквозь призму

критериев, предложенных Б. Амаблем, для оценки комплементарности сформированных в ней институтов.

Формирование конкурентной среды в сфере высшего образования было направлено на предоставление возможности абитуриенту выбирать из более широкого спектра вузов, специальностей, а введение ЕГЭ еще и позволило расширить границы получения высшего образования выпускниками до географических границ страны. Баллы теперь принимаются всеми вузами, собственные испытания вузов при поступлении – лишь фрагментарные исключения из правил, не изменяющие общую картину. Вначале конкурентную среду пополнили негосударственные образовательные учреждения. Очевидно, что на волне роста спроса на рынке труда на специалистов в области экономики, финансов, управления и юриспруденции «коммерческие» вузы открывали именно эти специальности, что также обусловлено относительно невысоким входным баллом. Очевидно, что открытие технических, медицинских специальностей требует значительно более высоких стартовых затрат, как капитальных, так и на оборудование, его обслуживание и регулярное обновление. С другой стороны, тотальный уход с рынков постсоветских предприятий реального сектора, а если не полное закрытие, то масштабное сокращение производства и, как следствие, производственного персонала не добавляли спроса на образовательные программы по относительно неперспективным для выпускников специальностям и направлениям.

В итоге практически каждый вуз вне зависимости от своего основного направления подготовки открывал специальности по экономическим и юридическим наукам. Спрос на наличие высшего образования как такового как обязательный атрибут успешного человека со своей стороны разогревал предложение. Количество мест и, как следствие, выпускников росло. За лавинообразным ростом спроса и выпускников следовало и колоссальное падение качества образования, в частности из-за бытовавшего (да и не устраненного по сей день) мнения, что самое лучшее образование – это наращивание и накопление практического опыта, а пребывание в аудитории – непозволительная и бездумная трата времени. Рынок суров: спрос ориентировал вузы на выдачу дипломов, невзирая на содержательные (и часто этические) аспекты процесса самого образования, вузы как рыночные субъекты, основанные на рыночных принципах, их выдавали. Спустя совсем непродолжительное время рынки наводнились специалистами с дипломами, но без качественных знаний. Как следствие: снижение авторитета высшего образования у абитуриентов, выпускников и работодателей.

Тем не менее даже в настоящее время в Ростовской области юриспруденция представлена в шести вузах, экономика – в семи (*Вольчик, Жук и Корытцев, 2017*). Так или иначе, данные специальности остаются самыми востребованными среди абитуриентов и высококонкурентными для вузов. Ежегодно по данным направлениям открываются новые основные образовательные программы бакалавриата и магистратуры, в том числе сетевые и междисциплинарные, а спрос со стороны абитуриентов на них совершенно не падает. Так, в период приемной комиссии 2018 г. в Донской государственный технический университет на программы бакалавриата³ на 385 мест очного обучения по направлению 38.03.00 «Экономика» суммарно на все программы было подано 2031 заявление, на 125 мест очного обучения по направлению подготовки 40.03.01 «Юриспруденция» было подано 326 заявлений, на программы магистратуры⁴ на 112 мест очного обучения по направлению 38.04.00 «Экономика» суммарно было подано 79 заявлений, а на 20 мест очного обучения по направлению 40.04.01 «Юриспруденция» подано 14 заявлений. Интересно, что на заочную форму обучения в магистратуру в ДГТУ было подано значительно большее количество заявлений: на 206 мест по направлению 38.04.00 «Экономика» суммарно было подано 289 заявлений, а на 25 мест очного обучения по направлению 40.04.01 «Юриспруденция» подано 108 заявлений, что

³ Официальный сайт ДГТУ // <https://donstu.ru/upload/documents/8F.pdf>

⁴ Официальный сайт ДГТУ // <https://donstu.ru/upload/documents/8F.pdf>

мы объясняем желанием совместить занятость на полный рабочий день с получением магистерского образования.

Конкурентная среда формируется не только для вузов как организаций, соревнующихся за привлечение выпускников школ, но и для преподавателей, работающих в этих самых вузах, которые уходят от формальных безальтернативных выборов на должности ППС, разрабатывают инструменты привлечения сторонних преподавателей, которые, в свою очередь, борются за повышение собственной востребованности работодателем путем разработки и внедрения новых курсов, проведения многочисленных научных исследований с представлением их результатов на конференциях разного уровня и в научных статьях в журналах, индексирующихся в широком спектре баз научного цитирования.

Проведенные нами глубинные интервью представителей профессорско-преподавательского состава региона показывают, что, по оценкам самих преподавателей, нагрузка на выполнение задач, связанных с администрированием в рамках их работы, значительно возросла. Это масса отчетов (по науке, учебной работе, социальной работе и еще масса самых разных), которые дублируют свое содержание по многим пунктам, это внедрение электронных сервисов, направленных на совершенствование и прозрачность системы образования, а по факту лишь усложняющих рабочие процессы, отнимающих дополнительное время и силы. Все это сказывается на том, что рабочее время (а часто и нерабочее) преподавателя от подготовки к занятиям перераспределяется в пользу чего угодно, только не на совершенствование преподаваемого предмета, его содержания, а также инструментов его подачи слушателям и студентам: многочисленные рабочие программы дисциплин и их аннотации, фонды оценочных средств, индивидуальные планы преподавателей и отчеты об их исполнении, заявки на гранты и отчеты об их исполнении, заполнение электронных систем рейтингов, личных кабинетов, а также дублирование информации по многим из названных направлений на иностранных языках. И это далеко не полный перечень, к сожалению.

Начав с конкурентной среды и конкуренции, мы плавно перешли к состоянию ППС, а значит, и к вопросам найма, которым Б. Амабль уделял особое внимание, как системообразующим факторам. Повсеместно внедряемая система срочных контрактов в вузах, направленная на все то же повышение конкурентности, мотивацию преподавателей к саморазвитию, научной и социальной активности, разработке новых курсов, подходов, направлений (и так можно перечислять до бесконечности), имеет любопытную обратную сторону. Преподаватель, с которым трудовой договор заключается краткосрочно (ежегодно, раз в два года, но не более четырех лет), имеет обратную мотивацию, о чем нам говорили респонденты в интервью, а также отвечавшие на вопросы анкет. Краткосрочный контракт демонстрирует работнику, что от его услуг работодатель может в любой момент отказаться, на очередных выборах его не продлив, вне зависимости от декларируемых и реальных причин. Для чего тогда улучшать свой курс? Для чего вкладывать силы и средства в переобучение и повышение квалификации? Для чего бессонные ночи тратить на научные исследования и написание статей по их результатам? Эти вопросы оставим открытыми.

Важно отметить, что образовательный цикл бакалавра – четыре года, аспиранта – три, магистра – два, два с половиной в зависимости от формы обучения. Научный руководитель, который ежегодно имеет высокие шансы не продлить контракт, не сильно заинтересован в долгосрочной работе с учениками, а процесс научного руководства в итоге сводит к необходимому минимуму. Здесь же стоит отметить, что предусмотренное нагрузкой преподавателя время, отведенное на руководство научными работами студентов, магистрантов и аспирантов, также оставляет повод для рассуждения и длительного анализа. Например, на руководство выпускной квалификационной работой бакалавра отводится 20 академических часов, магистра – 30, аспиранта

– 50. Руководство научно-исследовательской работой студента-бакалавра – три академических часа, магистранта – четыре. Абсолютно очевидно, что для достижения высоких качественных результатов, в частности подготовки выступлений студентов на различных конференциях, тезисов их докладов к публикации в сборниках, научных статей в рецензируемых журналах (все те виды работ, которые требуют от обучающихся для составления собственного портфолио), надо значительно больше времени, которое преподаватель тратит из своего личного, свободного от работы. Обратная сторона в случаях формального отношения преподавателей к данным видам работ приводит к очень слабой подготовке выпускников как самостоятельных сформировавшихся исследователей.

Упомянутый рост количества отчетности в работе ППС в итоге увеличивает интенсивность труда, не обеспечивая роста отдачи в виде пропорционального роста заработной платы. Больше работы за те же деньги, что и ранее. Подавляющее большинство опрошенных нами представителей ППС не видят никакой зависимости между увеличением подобной «бумажной» работы и повышением ее качества или эффективности, да и сложно поверить, что написание многочисленных бюрократических документов, содержащих достаточно часто дублирующуюся из отчета в отчет информацию, каким-либо образом повышает профессиональный уровень исследователя и преподавателя.

Модель финансирования современной сферы образования можно разделить на две крупные составные части. С одной стороны, это государственное финансирование в рамках государственного задания подготовки кадров с высшим образованием (финансирование определенного количества бюджетных мест по каждому направлению подготовки) вне зависимости от формы собственности самого учебного заведения, а также форма полной компенсации затрат обучающегося на его обучение по желаемой программе. Очевидно, что мы здесь пошли по капиталистическому, рыночному пути развития, предоставляя возможность за свой счет получить образование любому, кто пожелает и выдержит вступительные испытания. В настоящее время модель финансирования сочетает и модель финансирования через бюджет как создание общественного блага, и модель частного блага, производимого и приобретаемого на рынке образовательных услуг. Также очевидно, что избранная Россией модель развития высшего образования предполагает переход от образования как общественного блага в сторону частного с возможностью широкого выбора платных образовательных программ разного уровня.

Обратной стороной душевного финансирования сферы высшего образования, а также нестабильности государственного заказа в части количества мест по тому или иному направлению выступает рассмотренная выше проблема управления и развития научно-педагогических работников. В подобных условиях непросто спрогнозировать их количество и общую востребованность, а к чему такая ситуация приводит, мы уже подробно рассмотрели.

Система социального обеспечения в условиях трансформации сферы высшего образования также переживает коренные изменения. Обучающимся здесь предложены самые разные и обширные стипендиальные программы, представленные федеральными и региональными властями, а также частными филантропами и иностранными фондами и компаниями, им доступны многочисленные программы международного обмена с возможностью получения образования разного уровня в зарубежных вузах, строятся новые кампусы с комфортными общежитиями, развитой спортивной инфраструктурой, предлагается масса социально-культурных программ в рамках национальных границ, а также с участием зарубежных партнеров. И это действительно очень здорово!

С позиций же профессорско-преподавательского состава, который призван обеспечивать качественное образование, можно сказать, что по сути кроме зарплаты (и эпизодических стимулирующих выплат) сотрудник никакого социального обеспечения

или особых социальных гарантий не имеет. Здесь целенаправленно создаются достаточно жесткие конкурентные рыночные условия, преподаватели и исследователи поставлены в рамки постоянного поиска направлений повышения собственной эффективности и постоянных приработков, так как доходы от основной деятельности необходимый уровень потребностей не удовлетворяют. В условиях повышающейся занятости привлекательность трудоустройства в сфере высшего образования неукоснительно снижается, выпускники не заинтересованы в основной своей массе продолжать обучение в аспирантуре и ориентироваться на научную или исследовательскую карьеру. Непрестижно, не оплачиваемо на достойном уровне. Тогда зачем?

Таким образом, можно подытожить, что экономические институты и организационные механизмы, полученные в результате проводимых реформ, не всегда демонстрируют комплементарность с позиций дополнения друг друга, снижения транзакционных издержек и повышения эффективности функционирования рыночных агентов в созданных институциональных условиях. Вновь созданные институты не только не всегда взаимодополняются, но часто и вовсе противоречат друг другу, что делает невыгодными координацию рыночных агентов, а также поиск ими альтернативных неформальных путей координации.

Создаваемые новыми институциональными условиями стимулы не мотивируют обучающихся усердно получать качественное высшее образование, а дают возможность провести время в университете весело и незабываемо, участвуя в различных спортивных и самодельных мероприятиях. Профессорско-преподавательский состав, будучи погружен в бесконечную бумажно-отчетную работу, написание уймы заявок на массу самых разных конкурсов, уже не имеет физической возможности с максимальной отдачей делиться с обучающимися накопленным опытом и знаниями.

В итоге институты сферы высшего образования не представляют собой единой логичной системы, направленной на реальное, а не декларируемое, повышение эффективности самой сферы высшего образования, а также не выступают слаженной системой мотивации для участников данной сферы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Вольчик В. В. (2009). Комплементарность и иерархия институтов в рамках хозяйственного порядка // *Научные труды ДонНТУ*. Серия: Экономическая, № 1(37), с. 35–41.

Вольчик В. В. и Бережной И. В. (2009). Иерархия и комплементарность институтов в рамках хозяйственного порядка // *Terra Economicus*, Т. 7, № 2, с. 65–73.

Вольчик В. В., Жук А. А. и Корытцев М. А. (2017). Конкурентная среда высшего образования в Ростовской области // *Terra Economicus*, Т. 15, № 3, с. 178–196.

Липов В. В. (2012). Институциональная комплементарность как фактор формирования социально-экономических систем // *Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований)*, Т. 4, № 1, с. 25–42.

Одинцова А. В. (2010). Институциональная комплементарность (теоретический аспект) // *Федерализм*, № 3(59).

Amable, B. (1999). *Institutional complementarity and diversity of social systems of innovation and production*. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, GmbH.

Amable, B. (2005). *Les cinq capitalismes: Diversité des systèmes économiques et sociaux dans la mondialisation*. P. Seuil.

Deeg, R. (2005). *Complementarity and Institutional Change: How Useful a Concept?* Philadelphia, Temple University.

Deeg, R. (2007). Complementarity and institutional change in capitalist systems // *Journal of European Public Policy*, 14(4), 611–630. DOI: 10.1080/13501760701314433.

Gumport, P. J. (2000). Academic Restructuring: Organizational Change and Institutional Imperatives // *Higher Education*, 39(1), 67–91.

REFERENCES

Amable, B. (1999). Institutional complementarity and diversity of social systems of innovation and production. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, GmbH. (In German).

Amable, B. (2005). Les cinq capitalismes: Diversité des systèmes économiques et sociaux dans la mondialisation. P. Seuil. (In French).

Deeg, R. (2005). Complementarity and Institutional Change: How Useful a Concept? Philadelphia, Temple University.

Deeg, R. (2007). Complementarity and institutional change in capitalist systems. *Journal of European Public Policy*, 14(4), 611–630. DOI: 10.1080/13501760701314433.

Gumport, P. J. (2000). Academic Restructuring: Organizational Change and Institutional Imperatives. *Higher Education*, 39(1), 67–91.

Lipov, V. V. (2012). Institutional complementarity as a factor in the formation of socio-economic systems. *Journal of Institutional Studies*, 4(1), 25–42. (In Russian).

Odintsova, A. V. (2010). Institutional complementarity (theoretical aspect). *Federalism*, 3. (In Russian).

Volchik, V. V. (2009). Complementarity and hierarchy of institutions in the framework of economic order. *Nauchnyytrudy DonNTU. Seriya: ekonomicheskaya*, 1, 35–41. (In Russian).

Volchik, V. V. and *Berezhnoy, I. V.* (2009). The hierarchy and complementarity of institutions and within the framework of economic order. *Terra Economicus*, 7(2), 65–73. (In Russian).

Volchik, V. V., Zhuk, A. A. and *Korytsev, M. A.* (2017). Competitive Environment Of The Higher Education Market In The Rostov Region. *Terra Economicus*, 15(3), 178–196. (In Russian).