

УДК 001.891.3:364-156::364.672

DOI 10.26697/9786177089000.2017.119

© Швед В. В., 2017

Швед Вадим Валерійович

Вінницький інститут Університету «Україна»

ТЕОРІЯ КОЛЕКТИВНИХ ДІЙ В ОСВІТІ

Проаналізовано ключові питання теорії колективних дій, зокрема методологічний базис – наявність відповідних стимулів. Визначено вплив позитивного та негативного стимулів, наведено приклади таких стимулів у освіті. Доведено зв'язок між компетентнісним підходом у освіті та ключовими положеннями теорії колективних дій. Проаналізовано вплив селективного стимулу на потребу у освіті.

Ключові слова: теорія колективних дій, реформа освіти, компетенція, селективний стимул, компетентнісний підхід.

Проблема, її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Сучасна освіта являє собою симбіоз індивідуального і колективного підходів з акцентуванням уваги на процесі формування компетентнісних характеристик становлення особистості. Наголос на компетентності актуалізується викликами сучасного світу, коли недостатньо мати знання, важливо вміти отримати знання, застосовувати отримані знання і використовувати їх для подальшої самоосвіти та розвитку.

Сучасні українські автори недостатньо уваги приділяють розгляду питання трансформації системи освіти у контексті взаємозв'язку освіти та економіки.

Ціль статті (постановка завдання). Дана стаття покликана розглянути компетентнісний підхід у освіті як розвиток поведінкової економічної теорії колективних дій, що призводить до актуалізації розуміння освіти у контексті економічної послуги.

Аналіз публікацій (виділення невирішених проблем). Можна стверджувати, що компетентнісний підхід базується на теорії колективних дій. Адже отримувати знання і застосовувати отримані знання можливо тільки в соціумі.

Основоположником теорії колективних дій є Мансур Олсон, який в 1965 році у своїй роботі «Логіка колективних дій: суспільні товари і теорія груп» сформулював ключові характеристики.

Теорія колективних дій передбачає наявність певного колективного блага. А знання по суті своїй і є синтезованим колективним благом. Цінність такого блага формується саме в

колективному вимірі, оскільки розвиток інформаційних технологій зробив знання безпрецедентно доступними.

Але, колективні процеси завжди стикаються з тим, що не всі учасники освітнього або наукового процесу готові разом докласти злагоджених зусиль для досягнення загально прийнятного результату. Завжди знайдеться хтось, хто готовий усвідомлено користуватися досягненнями колег і манкірувати власними обов'язками.

Вклад основного матеріалу, обґрунтування результатів дослідження. Особливої уваги заслуговують мотиваційні стимули, які змушують кожного індивідуума прикладати співставні зусилля для досягнення колективного результату.

Стимули можуть бути як позитивні, так і негативні. Класичним прикладом позитивного стимулу є діяльність страхової компанії. Кожен колективний учасник робить свій внесок, забезпечуючи як досить ефемерне колективне благо, що реалізовується через почуття захищеності і впевненості, так і особисту фінансову компенсацію при настанні страхового випадку. Також прикладом селективного стимулу можуть бути пільги для членів асоціації, знижки на певні послуги, що надаються іншими членами асоціації тощо.

В освітньому середовищі прикладом позитивного стимулу може виступати діяльність онлайн-курсів або навіть онлайн-університетів. Такі університети створюються найчастіше класичними університетами з глобальною метою залучення найбільш обдарованих здобувачів освіти. Абітурієнтів, в свою чергу, приваблює можливість отримання найбільш якісних послуг від кращих університетів світу.

Прикладом негативного стимулу може бути неможливість отримати пільгову путівку в санаторій для нечленів профспілки. До речі, в Україні членство в профспілці суто добровільно, і до того ж члени профспілки можуть взагалі відмовитися платити внески, обґрунтувавши такий підхід роботою на громадських засадах. Природно такий підхід не відрізняється особливою ефективністю в роботі профспілки. У США членські профспілкові внески є обов'язковими для всіх. Вони або стягуються примусово, або автоматичні – через спеціальні контори. При чому безкоштовну участь в профспілці неможлива в принципі. Відмова від сплати внесків тягне за собою в кращому випадку виключення з профспілки, в гіршому – створює проблеми в подальшому працевлаштуванні за професією, а в найгіршому – може бути по-справжньому небезпечний для здоров'я. Може саме тому американські профспілки являють собою реальну юридичну, політичну та економічну силу.

В освіті прикладом такого негативного стимулу може виступати ситуація, коли роботодавці вимагають отримання диплома державного зразка, і не визнають наявність професійних сертифікатів, хоч вони і

можуть бути видані всесвітніми технологічними лідерами, як свідчення повноцінної освіти.

Важливо відзначити, що окрім поділу стимулів на позитивні та негативні, велику роль відіграють і так звані, селективні стимули. Тобто стимули, що є найбільш дієвими для відповідної групи осіб, як то: безкоштовний юридичний захист для членів профспілки, або вільний доступ до наукових чи освітніх репозитаріїв для всіх університетів, що є членами відповідної професійної асоціації тощо.

Групи, засновані на селективних стимулах, вельми ефективні і дієві. Тому така група в довгостроковій перспективі завжди буде більш ефективною, ніж кожен її член окремо.

Все вищенаведене описує загальне правило Олсона, наведене в роботі Є. Майбурда: «За інших рівних умов, чим більше число учасників, які отримують вигоду від колективної дії, тим менше частка вигоди, що припадає на одного учасника. Тому, за відсутності селективних стимулів, з ростом чисельності групи спонукання до групового дії зменшується, так що великі групи менш здатні діяти в загальних інтересах, ніж малі».

Дане правило змушує учасників будь-якого ринку створювати все більше різноманітних професійних угруповань, що дуже добре прослідковується на тлі ситуації, яка склалася у світі із наукометричними базами. Необхідно відзначити, що ефективність селективного стимулу також знижується при зростанні чисельності групи. У малих групах всі учасники, як правило, знайомі між собою, тому додаткової ваги набувають нематеріальні стимули. Діяльність великих груп в більшості своїй побудована на ефекті від матеріального селективного стимулу, в малих групах для учасників дуже часто важливо схвалення і визнання від інших учасників. Також важливою буває соціальна і психологічна сумісність з іншими учасниками, адже в малих групах ми зустрічаємося і взаємодіємо з ними практично постійно. У великих групах така проблема зазвичай не виникає.

Розвиток інформаційних технологій особливо актуалізував використання положень вищенаведеної теорії, оскільки доступність якісних освітніх послуг радикально підвищила рівень конкуренції на освітньому ринку. А робота в малих групах, з нормативним психологічним порогом в 10 учасників, дозволила розраховувати на появу синергетичного ефекту.

Висновки. Таким чином, можна констатувати той факт, що в освіті актуально використання тільки малих груп пошукачів освіти, при чому пошукачів об'єднаних єдиною метою. Крім того, компетентнісний підхід передбачає саме наявність селективного стимулу. Стимулу однаково важливого для всіх учасників освітнього або наукового процесу.

Література

1. Майбурд Е. Экономика коллективного действия [Электронный ресурс] / Е. Майбурд. – Режим доступа : <http://7iskusstv.com/2012/Nomer9/majburd1.php>.

2. Олсон М. Логика коллективных действий: общественные блага и теория групп / М. Олсон. – М.: Фонд экономической инициативы, 1995. – 165 с.

3. Швед В. В. Теория коллективных действий и викиномика: анализ исторической трансформации / В. В. Швед // Проблемы экономики. – 2017. – № 1. – С. 315-320.

4. Швед В. Викиномика как новая веха в управлении / В. Швед // Экономика Крыма. – 2011. – № 1. – С. 234-237.

Вадим Швед. Теория коллективных действий в образовании.

Проанализированы ключевые вопросы теории коллективных действий, в частности методологический базис – наличие соответствующих стимулов. Определено влияние положительного и отрицательного стимулов, приведены примеры таких стимулов в образовании. Доказана связь между компетентностным подходом в образовании и ключевыми положениями теории коллективных действий. Проанализировано влияние селективного стимула на потребность в образовании.

***Ключевые слова:** теория коллективных действий, реформа образования, компетенция, селективный стимул, компетентностный подход.*

Vadym Shved. The theory of collective action in education.

Analyzed the key issues of the theory of collective action, in particular, the methodological basis – existence of the appropriate incentives. The influence of positive and negative stimuli is determined, examples of such stimuli in education are given. The relationship between the competence approach in education and the key provisions of the theory of collective action is proved. The influence of the selective stimulus on the need for education is analyzed.

***Keywords:** theory of collective actions, education reform, competence, selective incentive, competence approach.*

Стаття надійшла до редакційної колегії 24.10.2017

Інформація про автора:

Швед Вадим Валерійович – кандидат економічних наук, доцент, професор кафедри економіки та менеджменту, Вінницький інститут Університету «Україна».