

Ресурсообеспеченность преподавателей российских университетов в условиях реализации менеджеристской политики

Виталий Владимирович Ковалев¹, Александр Викторович Дятлов²

¹ Калмыцкий научный центр РАН (д. 8, ул. им. И. К. Илишкина, 358000 Элиста, Российская Федерация)
доктор социологических наук, ведущий научный сотрудник
 0000-0002-8439-3117. E-mail: vitkovalev[at]yandex.ru

² Калмыцкий научный центр РАН (д. 8, ул. им. И. К. Илишкина, 358000 Элиста, Российская Федерация)
доктор социологических наук, ведущий научный сотрудник
 0000-0001-5914-4744. E-mail: avdyatlov[at]yandex.ru

© КалмНЦ РАН, 2024

© Ковалев В. В., Дятлов А. В., 2024

Аннотация. В статье анализируется ресурсообеспеченность преподавателей российских университетов в условиях реализации менеджеристской политики. Менеджеризм требует от преподавательского сообщества активной профессиональной деятельности по самому широкому спектру занятости. Это обусловлено утверждением ценностей межвузовской конкуренции, реализуемой посредством инструментов коммерциализации науки и образования. В данном конкурентном противодействии решающее значение имеет объем ресурсов, которыми располагают преподаватели университетов. Проведенное нами эмпирическое исследование показало, что у преподавательского сообщества нет такого количества и качества ресурсов, чтобы преподаватели успешно могли осуществлять все затребованные эффективными контрактами виды профессиональной деятельности. Поскольку «профессиональная не успешность» в менеджеризме приравнивается к банкротству, то для ее предотвращения в вузах выбираются стратегии, которые сводятся к снижению стандартов качества образовательной и научной работы. Максимально негативным проявлением такой стратегии выступает имитация профессиональной деятельности, которая в соответствии с позицией большинства

респондентов определяет на данном этапе основные интеракции социальных акторов в сфере науки. В более широком контексте отрицательные эффекты менеджеристской политики проявляются, во-первых, в снижении ресурсного потенциала преподавателей, так как любые формы имитации разрушают или мешают формированию профессиональной культуры, во-вторых, в ухудшении условий подготовки кадров для национальной экономики, поскольку существует прямая связь между качеством преподавательского сообщества и качеством профессионального обучения. Все это уже в обозримой перспективе будет содействовать дальнейшему усилению асимметрии между центром и российскими регионами.

Ключевые слова: ресурсы, ресурсообеспеченность, менеджеризм, менеджеристская политика, высшее образование, преподаватели, имитация

Благодарность. Исследование выполнено в рамках государственной субсидии, проект «Асимметрично развивающиеся территории перед традиционными и новыми вызовами: исследование динамики социально-экономических процессов и изменчивости экологической ситуации» (номер госрегистрации: 122022700133-9).

Для цитирования: Ковалев В. В., Дятлов А. В. Ресурсообеспеченность преподавателей российских университетов в условиях реализации менеджеристской политики // Бюллетень Калмыцкого научного центра РАН. 2024. № 4. С. 196–217. DOI: 10.22162/2587-6503-2024-4-32-196-217

Resource Availability of Russian University Teachers in the Context of the Implementation of Managerialism Policy

Vitaly V. Kovalev¹, Alexander V. Dyatlov²

¹ Kalmyk Scientific Centre of the RAS (8, Ilishkin St., 358000 Elista, Russian Federation)

Dr. Sc. (Sociology), Leading Research Associate

 0000-0002-8439-3117. E-mail: vitkovalev[at]yandex.ru

² Kalmyk Scientific Centre of the RAS (8, Ilishkin St., 358000 Elista, Russian Federation)

Dr. Sc. (Sociology), Leading Research Associate

 0000-0001-5914-4744. E-mail: avdyatlov[at]yandex.ru

Abstract. The article analyses the resource availability of the Russian university teachers in the conditions of managerialism policy implementation. Managerialism requires from the teaching community active professional activity on the widest range of employment. It is conditioned by the assertion of the values of inter-university competition, implemented through the tools of commercialization of science and education. In this competitive opposition, the amount of the resources available to university teachers is crucial. Our empirical research has shown that the teaching community does not have such quantity and quality of the resources that teachers are equally successful in carrying out all types of professional activities. Since ‘professional failure’ in managerialism is equated with bankruptcy, in order to prevent it, universities choose strategies that reduce the quality standards of scientific and educational work. The maximum negative manifestation of this strategy is the imitation of professional activity, which, in accordance with the position of the majority of respondents, determines at this stage the main interactions of social actors in the field of science. In a broader context, the negative effects of managerialist policy are manifested, firstly, in the reduction of the resource potential of the teachers, since any forms of imitation destroy or prevent the formation of the professional culture, and secondly, in the deterioration of the conditions of the personnel training for the national economy, since there is a direct link between the quality of the teaching community and the quality of the professional training. All this already in the near future will contribute to further strengthening of the asymmetry between the Centre and Russian regions.

Keywords: resources, resource endowment, managerialism, managerialist policy, higher education, teachers, imitation

Acknowledgement. The reported study was funded by government subsidy, project no. 122022700133-9 “Asymmetrically Developing Territories to Face Traditional and New Challenges: Exploring Socioeconomic Dynamics and Environmental Changes”

For citation: Kovalev V. V., Dyatlov A. V. Resource Availability of Russian University Teachers in the Context of the Implementation of Managerialism Policy. *Bulletin of the Kalmyk Scientific Centre of the RAS*. 2024; (4): 196–217. (In Russ.). DOI: 10.22162/2587-6503-2024-4-32-196-217

1. Введение

Современная образовательная политика, реализуемая государством, обязывает преподавателя выполнять самый разнообразный

спектр профессиональных действий. В них включаются все традиционные виды деятельности, связанные с профессиональным обучением. Помимо этого, актуализируются формы занятости, ранее возлагавшиеся исключительно на руководство. Появляются и новые обязанности, которые до менеджеристской эпохи рассматривались как комплементарные. Под последними, прежде всего, имеется в виду социализация обучающихся, которой в советские годы занимались управленческие структуры образовательной организации, и научная деятельность, которая всегда была в вузах, но исключительно в статусе добровольного выбора, что влекло за собой сокращение нагрузки по учебной работе и, соответственно, компенсировалось внутренними перераспределениями обязанностей.

Благодаря видовому разнообразию профессиональной работы социальный слой преподавателей никогда не отличался признаками социальной гомогенности. Он всегда был разнородным. Но его гетерогенность складывалась на началах самоорганизации. Преподаватели во многом сами решали, какие акценты следует выбрать из репертуара профессиональных компетенций, затребованных в пространстве вузовской занятости. Это позволяло быть максимально эффективными и сосредотачиваться именно на том, где сотрудник мог проявить себя максимально продуктивно. Так появлялись великие ученые, заслуженные педагоги, успешные организаторы. Конечно, основная масса преподавательского корпуса преподавала свои учебные курсы, не стремясь к великим свершениям. Но это не мешало ей подготавливать высококвалифицированных инженеров, учителей, военных, врачей и т. п. Это был необходимый минимум, который обеспечивался за счет личных способностей и достаточных условий для успешной образовательной деятельности, которые поддерживались в академической среде.

Со времени реализации менеджеристской политики профессиональная ситуация радикально изменилась. С 2006 г. по 2010 г. государство принимает ряд нормативно-правовых актов, которыми были утверждены квазирыночные правила конкурентности и коммерциализации, превратившие университеты в псевдокорпоративные структуры на рынке образовательных услуг. На основе этих правил преподавателям фактически вменили в обязанность

выполнять все виды профессиональной деятельности, которые ранее распределялись в соответствии с принципом целесообразности. Отныне преподаватель должен быть и ученым, и педагогом, и менеджером. И везде добиваться значимых успехов. Подобная унификация задается требованиями внутривузовской и межвузовской конкуренции, которая по формальным индикаторам измеряется через индивидуальные и университетские рейтинги [Юрасова 2017].

Главный исследовательский вопрос состоит в том, насколько обеспечены ресурсами преподаватели, чтобы соответствовать возложенному на них широкому спектру обязанностей. Также необходимо оценить в качестве вероятной перспективы переход на имитационные формы работы, с чем ожидаемо связывается ухудшение социальной полезности результатов профессиональной деятельности. Есть основания предполагать, что снижение качества может коснуться работы всего преподавательского сообщества, даже в тех сферах, где ранее оно демонстрировало устойчивую и безусловную успешность. Руководствуясь сказанным, цель статьи определена как установление взаимосвязи между слабой ресурсной обеспеченностью преподавателей для достижения целей менеджеристской политики и дальнейшим ухудшением качества их ресурсов вследствие роста имитационной деятельности.

2. Материалы и методы

Теоретико-методологические основы статьи выстроены на базе ресурсного подхода Э. Гидденса как значимого компонента его теории структуризации [Гидденс 2005]. Структуризация с точки зрения Э. Гидденса есть перманентный процесс поддержки социальной устойчивости через регулярные социальные практики, наиболее масштабные среди которых социолог называет социальными институтами. Высшее образование вполне может рассматриваться в виде такого института, а преподаватели — как его основной социальный актор, профессиональная деятельность которых ведет к созданию устойчивых социальных практик. Успешность / неуспешность этих практик зависят от ряда факторов: социальных ожиданий, материальных, технических, информационных ресурсов (внешние факторы) и ценностей, мотивов, интересов

(внутренние факторы). Как видно, ресурсообеспеченность играет здесь огромную роль. Как полагает Э. Гидденс, этот аспект — один из наиболее главных в воспроизводстве социального неравенства, включая асимметрию региональных пространств. Под не успешностью социальных практик в институте высшего образования понимается усиление региональной асимметрии из-за снижения ресурсной обеспеченности преподавателей вследствие реализации менеджеристской политики, всецело определяющей внешние и внутренние факторы функционирования социального института высшего образования. Мы выдвигаем гипотезу, в соответствии с которой менеджеризм приводит к ухудшению ресурсного потенциала преподавателей в региональных университетах.

Для проверки данной гипотезы проведен массовый опрос по теме «Профессиональная культура преподавателей в условиях менеджеристского управления». Объект исследования — преподаватели вузов юга России. Территориально выборка разделена на два южно-российских кластера: Восток (Калмыкия и Астраханская область) и Северный Кавказ (Ростовская область, Краснодарский и Ставропольский края). Опрашивались преподаватели Калмыцкого государственного университета (N=137), Астраханского государственного университета (N=105), Донского государственного технического университета (N=138), Ростовского государственного медицинского университета (N=59), Северо-Кавказского федерального университета (N=218), Пятигорского государственного университета (N=113). Еще один вуз из Краснодара (N=49) участвовал в опросе на началах полной анонимности. Общая выборка составила 819 преподавателей. Исследование проводилось на платформе Google Forms с последующим переводом и обработкой всей базы данных в программе SPSS-27. Время проведения опроса: сентябрь 2024 г.

3. Авторский категориальный аппарат: ресурс, ресурсообеспеченность, менеджеризм

Любая профессиональная деятельность должна быть подкреплена ресурсами. Этот тезис следует от сложившегося в научной традиции понимания данного термина. Ресурс — понятие междисциплинарное. Поэтому сложилось несколько научных традиций,

в рамках которых даются интерпретации, позволяющие решать сугубо отраслевые задачи [Щеглов 2020:1–8]. Широкий диапазон простирается от смыслового первоисточника, французского слова «ressource», означающего покрытие потребностей. Сообразно этому в научном и общественном дискурсах используются многочисленные словосочетания в виде таких конструкций, как «природные ресурсы», «административные ресурсы», «политические ресурсы», «ресурсы личности» и т. п. [Шипова, Крылова 2021: 195–197]. Интерпретаций данной категории существует множество, однако общим смысловым элементом, объединяющим его в межпредметном консенсусе, выступает толкование ресурса как возможности действовать определенным образом, или решать некоторого рода задачи, или соотносить свои действия с осознаваемыми возможностями. Ресурс отождествляется с потенциалом, использование которого способно поддерживать социальную деятельность в желаемом направлении и в определенном качестве.

В рамках социологии под ресурсом принято понимать потенциальную возможность выполнять действия, предписанные социальным статусом [Клементьева 2012: 326–334]. Если перекладывать это определение на социальную группу «преподаватели», то очевидно, что логический объем термина «ресурс» следует измерять с профессиональными целями, мотивами, интересами, интеллектуальным уровнем и креативными характеристиками преподавательского сообщества, как внутренними факторами, и информационной средой, техническим оснащением, профессиональной нагрузкой, так и факторами внешними. Отсюда можно вывести типологию ресурсов, которыми располагают преподаватели. Во-первых, это хорошо описанные в научной литературе личностные ресурсы [Балацкий 2007:124–133; Дорохина 2014: 19–27; Ильясов 2013: 13–25]. К ним относится мотивация, согласованность внутренних целей профессиональной деятельности с внешними целевыми установками, способность выполнять определенный род действий (с позиции формального интеллекта и готовности к инновационным решениям). Во-вторых, это так называемые организационные ресурсы, которые обеспечиваются для своих сотрудников образовательным заведением. В отношении преподавателей уместно сказать об обеспечении информационными материалами,

аудиториями, оргтехникой, оптимальным объемом времени, достойным материальным вознаграждением.

Надо полагать, что способность преподавателя к продуктивной деятельности, к достижению поставленных перед ним целей всецело зависит от наличия перечисленных выше ресурсов. Это состояние мы будем называть ресурсообеспеченностью. Иными словами, преподавательская деятельность может считаться обеспеченной в должной мере ресурсами лишь в том случае, если она подкреплена таким объемом потенциальных возможностей, который каждым актором признается минимально необходимым для достижения личных целей и целей образовательной организации, в которой они реализуют свои профессиональные обязанности.

Данный аспект также можно назвать главной эмпирической проблемой настоящего исследования. В постановочной части статьи мы говорили о том, что в связи с применением менеджеристской модели управления трансформировалась и природа занятости преподавателя. От преподавателя теперь ждут демонстрации способностей по всем аспектам своей работы. Он должен быть и ученым, и педагогом, и менеджером. Для того чтобы такие разные формы деятельности в конечном итоге оказались успешными, необходим самый разнообразный спектр ресурсов. Иначе говоря, преподавателю следует обладать потенциальными возможностями эффективно действовать в разных профессиональных ипостасях. Так ли это на самом деле, можно установить, лишь проведя эмпирическое исследование. Умозрительное конструирование социальной реальности в таких вопросах неуместно [Тузиков, Зинурова 2024: 52–59].

Как мы уже писали во введении, управленческая ситуация в настоящее время изменилась. Соответственно изменились и требования к профессиональной деятельности преподавателей. Поэтому полноценный анализ ресурсообеспеченности можно оценить только в контексте целей и ценностей менеджеристской политики в системе высшего образования.

Менеджеризм является особой разновидностью управленческой идеологии, которая в качестве своей базовой ценности позиционирует идею эффективности. Он возник во второй трети XX в. в корпоративном бизнесе и приоритетно был ориентирован на по-

вышение мотивации у сотрудников, не заинтересованных в конечных результатах своего труда. Эту проблему преодолевали за счет дифференциации должностного задания на количественно измеряемые показатели или сокращенно КРІ. Сотрудник получал что-то вроде индивидуального плана на текущий промежуток времени: минуту, час, рабочий день, квартал, полугодие, год. Его выполнение в установленном объеме свидетельствовало о достижении управленческой эффективности.

В сфере нерыночных отношений данная модель стала применяться с середины 1980-х гг. в Великобритании под названием государственный менеджеризм [Аристова 2012; Гончарова 2014; Охошин 2014]. Повышение мотивации сотрудников государственных учреждений, включая поддерживаемые из бюджета университеты, также оставалось одной из главных целей. Однако спектр целевых ориентаций государственного менеджеризма оказался намного шире по сравнению с его применением в рыночных корпоративных структурах. Общим было лишь неизменное толкование принципов эффективности как распределения финансовых потоков в сторону работников, выполняющих предписанный объем плановых заданий (КРІ), и перекрытия финансирования тем, кто с исполнением плановых показателей не справляется. Это получило название оптимизации расходов, а также стало основанием для широко распространенного процесса изменения управленческих структур и штатного расписания. Достижение количественных показателей позиционируется как дифференциация на отдельные измеряемые единицы приоритетных целей развития. Их выполнение — это ожидаемая эффективность, перевыполнение — основание для дополнительного премирования [Романов 2023:100–105].

В данном описании имеется то, что можно было бы представить в виде технократизма, т. е. технологического или формального обеспечения организационных целей. Если бы новая государственная политика пошла только по этому сценарию, то для нее не потребовалось бы подыскивать новую лексическую единицу. Но то, что понимается под государственным менеджеризмом, значительно шире, чем менеджеризм корпоративный. Последний уже был частью рынка, так как его идеология эффективности согласовывалась в конечных расчетах с идеей максимизации прибыли. Если менед-

жеристские практики обеспечивали рост прибыли, значит они были безусловно эффективные. Однако что понимать под эффективностью в некоммерческих социальных институтах? Выход был найден предельно простой: нужно коммерциализировать профессиональную деятельность преподавателей и выстроить ее на началах конкуренции. Там же, где создать конкурентный рынок с исчисляемыми финансовыми результатами не получится, нужно изобрести квазирынок, на котором роль сублимированных денег будут играть результаты, оцениваемые по количественным показателям.

Менеджеризм в образовательных организациях проявляется в виде принципиально новой цели — прямой монетизации науки и образования. Она столь же важна, как и три традиционные цели: научные инновации, профессиональное обучение и социализация обучающихся. Во многих нормативных документах, регулирующих на началах менеджеризма высшее образование, финансовые цели обозначаются как приоритетные. Но и то, что названо целями традиционными — образование, наука, воспитание, также встроено в квазирыночные институты. Их интеграция обеспечивается за счет инструмента рейтингования результатов. За любой вид профессиональной деятельности начисляются баллы, которые затем трансформируются в денежные премии по заранее установленным расценкам. Этот монетарный принцип нацелен на повышение мотивации как руководства вузов, так и отдельных работников [Казанцев 2023: 96–103].

Последний аспект нуждается в дополнительном пояснении. Баллы фактически выступают в роли квазиденег. Там, где невозможна прямая монетизация (например, профессиональное обучение, мероприятия по воспитанию студентов, фундаментальная наука), применяется принцип опосредованного финансирования. В связи с этим все профессиональные интеракции преподавателей по своей сути имеют квазирыночный характер. Преподаватель превращается в своего рода сдельщика, который принимает на себя заданное KPI количество обязательств. Ему требуется заработать как можно больше баллов. И профессиональная специализация на ученых, воспитателей и лекторов, которая была актуальна ранее, сейчас признается отжившей и неэффективной. Чтобы быть

успешным (заработать много баллов), нужно много работать по всем направлениям [Осипов 2023: 16–23].

От этой позиции мы можем вернуться к вопросу о ресурсах. Совершенно очевидно, что менеджеристская политика побуждает преподавателей к активизации своих профессиональных усилий, причем желательно тех, которые можно легко трансформировать в баллы. Там, где такой возможности нет, работа воспринимается бесперспективной. Заданные эффективными контрактами виды работ и без того являются ресурсоемкими. Тратить ресурсы на монетарно бессмысленные действия в новой управленческой реальности нерационально. Впрочем, текущий преподавательский активизм и без того впечатляет своей масштабностью. Достаточно посмотреть рейтинговый прейскурант в эффективных контрактах, чтобы неизбежно задаться вопросом о способности преподавательского сообщества выполнять столь широкий фронт работ, не снижая традиционно выработанного стандарта качества [Курбатова 2023: 22]. Наша гипотеза состоит в том, менеджеристская политика обязывает преподавателей совершать те виды действий и в таком объеме, для которых они не располагают ресурсами. Чтобы быть эффективными, преподаватели снижают стандарты качества, имитируя социальную полезность своей профессиональной деятельности. Постепенно имитация становится общим поведенческим паттерном, как условие сохранения себя в профессии.

4. Реальная ресурсообеспеченность преподавателей российских университетов

Итак, нам следует оценить обеспеченность преподавателей должным объемом ресурсов, а также оценить вероятность снижения их ресурсной базы из-за формирования устойчивого поведенческого стереотипа выполнять профессиональные обязанности имитационно.

Узкие рамки статьи не позволяют использовать всю базу данных, поэтому мы ограничимся лишь наиболее важными аспектами проблематики. Начнем с вопроса о целях профессиональной деятельности. Он напрямую с ресурсами не связан, но позволяет понять иерархию менеджеристских целей (материальный заработок и карьера) и традиционных целей в структуре ценностей преподавательского сообщества.

Таблица 1. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Выберите ведущие цели Вашей профессиональной деятельности» (не более трех вариантов ответа), %

Выберите ведущие цели Вашей профессиональной деятельности	Ваша ученая степень?						
	Доктор наук		Кандидат наук		Без ученой степени		
	Калмыкия и Астраханская область	Северный Кавказ	Калмыкия и Астраханская область	Северный Кавказ	Калмыкия и Астраханская область	Северный Кавказ	
Научная деятельность	96,7	81,1	75,8	68,5	62,8	50,3	65,4
Образовательная деятельность	90,0	98,1	95,5	96,1	91,0	89,8	94,0
Материальный заработок	20,0	24,5	23,6	25,1	28,2	22,8	24,1
Воспитание обучающихся	23,3	18,9	43,9	46,0	50,0	46,7	44,0
Карьерный рост	3,3	1,9	4,5	8,0	17,9	21,8	10,7

Полученные распределения по целям показывают, что менеджерские цели — материальный заработок и карьерный рост — не стали значимым выбором для респондентов. Это может свидетельствовать о сохранении традиционной системы ценностей, в которой работа преподавателя позиционируется в большей степени как призвание, чем в виде источника материального заработка и, тем более, карьеры. Карьерный рост, как актуальная цель, отображается в значимых выборах только в группе «без ученой степени», где основная масса респондентов — молодежь. Их ожидания сделать карьеру объяснимы, но даже в этой когорте карьерный рост и материальный заработок существенно уступают по популярности трем традиционным целям. Есть вероятность и несколько иного объяснения. Респонденты хорошо понимают, что в системе об-

разования больших денег не заработать. Поэтому приоритетные векторы ценностных ориентаций должны быть выстроены в иных направлениях. Но, как бы мы не объясняли, любая интерпретация подрывает менеджеристские установки на то, будто в новых управленческих условиях каждая интеракция способна быть монетизирована. Можно констатировать, что за двадцать лет реформ цели менеджерики не стали доминантными для преподавателей.

Обратимся теперь к ресурсам. Чтобы сузить предметный спектр, четко определимся с видами ресурсов и формами профессиональной деятельности. Оптимально, по нашему мнению, остановиться на трех ресурсах: мотивационном, интеллектуальном и темпоральном. Профессиональную деятельность выберем только одну — научную. Она шире, чем остальные, представлена в эффективных контрактах.

Таблица 2. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Есть ли у Вас внутренняя и устойчивая потребность заниматься научной деятельностью» (не более двух вариантов ответа), %

Есть ли у Вас внутренняя и устойчивая потребность заниматься научной деятельностью?	Ваша ученая степень?						
	Доктор наук		Кандидат наук		Без ученой степени		
	Калмыкия и Астраханская область	Северный Кавказ	Калмыкия и Астраханская область	Северный Кавказ	Калмыкия и Астраханская область	Северный Кавказ	
Да, совмещение научной и образовательной деятельности улучшает качество моей преподавательской работы	86,7	74,1	37,2	37,1	37,2	39,5	42,4
Занимаюсь наукой время от времени, в основном для повышения показателей преподавательского рейтинга	3,3	20,4	50,6	42,9	39,7	36,4	38,5

Нет, я считаю неправильным навязывать каждому преподавателю обязательное участие в научной деятельности	10,0	9,3	22,4	28,7	34,6	31,3	26,4
---	------	-----	------	------	------	------	------

Нетрудно заметить, что мотивация на занятия научной деятельностью полноценно присутствует только в академической группе «доктора наук». Две трети неостепененных преподавателей и примерно столько же кандидатов наук интереса к научной работе не проявляют. Региональная разница имеется, но ее репрезентативность вызывает сомнения, так как всего было опрошено 92 доктора наук и любой нетипичный выбор способен вызвать слишком большое отклонение от медианного значения. Но общая тенденция прослеживается четко: больше половины преподавателей, у которых нет степени доктора наук, к научной деятельности проявляют индифферентность. Однако, напомним, что в менеджеристской управленческой модели быть успешными учеными требуется от всего преподавательского сообщества. Возникает закономерный вопрос: насколько это соотносится с отсутствием устойчивой потребности быть тем, кем ты быть не хочешь?

Данный вопрос можно трансформировать в наличие способностей к научной деятельности, который переводит наше внимание на выявление интеллектуального ресурса. Переменная по указанному аспекту сформулирована по правилам экспертного опроса.

Таблица 3. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Все ли преподаватели способны продуктивно заниматься наукой» (не более трех вариантов ответа), %

Все ли преподаватели способны продуктивно заниматься наукой?	Ваша ученая степень?					
	Доктор наук		Кандидат наук		Без ученой степени	
	Калмыкия и Астраханская область	Северный Кавказ	Калмыкия и Астраханская область	Северный Кавказ	Калмыкия и Астраханская область	Северный Кавказ

Нет, преподаватели нацелены на образовательную деятельность	58,6	57,4	52,2	49,0	46,8	48,2	49,9
Нет, в вузах социально значимой наукой занимаются немногие	24,1	35,2	42,7	39,4	27,3	27,9	35,2
Нет, преподавателей, способных внести вклад в науку, единицы	51,7	37,0	43,9	38,7	31,2	34,5	37,4
Да, вслед за развитием массового образования и наука стала массовой	0,0	1,9	3,2	2,3	5,2	11,2	4,7
Да, для достижения значимых научных результатов требуется премирование за публикации	17,2	11,1	14,6	11,9	20,8	14,7	13,3
Да, большинство преподавателей имеют достаточный уровень способностей, чтобы внести вклад в развитие науки	3,4	11,1	9,8	10,0	22,1	16,8	12,9

Напомним, что ориентация всего профессорско-преподавательского состава (ППС) на научную работу строится на убежденности, что создание значимого для социума научного продукта будет несложно монетизировать благодаря его продаже заинтересованным акторам на рынке научных услуг. Среди этих акторов могут быть государство, предприниматели, общественные организации и, вероятно, коллеги по работе. Последние, во всяком случае, точно имеют заинтересованность в приобретении лжеавторства, поскольку, как нетрудно заметить по результатам опроса, чтобы стать авторами, у многих в достаточном объеме нет интеллектуального ресурса. Однако администрация вузов, ориентированная на менеджерские ценности, побуждает к публикационной активности всех, порождая девиантные практики [Ташёва и др. 2022].

Немотивированные и неспособные к научной работе преподаватели легко готовы перейти к наукообразной или псевдонаучной деятельности. Более того, результаты своего «творчества» они могут разместить в любом из тех коммерческих журналов, которых

в избытке создано именно для достижения подобного рода целей. Но в этом ли состоит истинное призвание науки?

Научная работа — занятие крайне ресурсоемкое. Одним из важнейших условий для ее успешности выступает темпоральный ресурс.

Таблица 4. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Достаточно ли у Вас рабочего времени для совмещения научной и образовательной работы?» (не более двух вариантов ответа), %

Достаточно ли у Вас рабочего времени для совмещения научной и образовательной работы?	Ваша ученая степень?						
	Д о к т о р наук		Кандидат наук		Без ученой степени		Всего
	Калмыкия и Астраханская область	Северный Кавказ	Калмыкия и Астраханская область	Северный Кавказ	Калмыкия и Астраханская область	Северный Кавказ	
Да, у меня на работе в основном созданы необходимые для этого условия	21,4	18,5	6,5	5,2	7,7	12,3	8,8
Да, если разумно использовать планирование всех видов работ	21,4	29,6	23,2	19,1	26,9	29,2	24,1
Нет, если не снизить учебную нагрузку, то научная деятельность будет формальной	53,6	57,4	56,8	56,6	50,0	37,4	51,5
Нет, нужно заниматься чем-то одним, для меня приоритет — образование	14,3	11,1	28,4	33,7	29,5	35,9	29,8

Результаты по последнему, темпоральному, ресурсу показывают, что основную причину игнорирования контрактных обязанностей по научной работе преподаватели видят в нехватке времени. Даже доктора наук жалуются на высокую аудиторную нагрузку. Отчасти с этим несложно согласиться. В доменеджеристскую эпоху ученые, вокруг которых формировались региональные научные

школы, редко посещали аудиторные занятия. Существовало негласное правило о разделении труда на создающих науку и обучающих профессии, о чем мы уже писали. Но станут ли немотивированные (по самопрезентации) и неспособные (по экспертной оценке) преподаватели усердно создавать социально значимые научные продукты, если им резко сократят объемы аудиторных занятий? Навряд ли. На самом деле, такая попытка уже предпринималась. Еще не так давно серьезно обсуждался вопрос о переводе студентов на онлайн-обучение. Как один из положительных эффектов ожидалось высвобождение времени для научного творчества. Также можно вспомнить, что в 2006–2010 гг. в образовательных программах большую часть учебных часов перевели на самостоятельное обучение. В конечном итоге было решено, что оба варианта реформатирования занятости преподавателей приведут к значительному снижению качества профессиональной подготовки. Однако крайне сомнительно, что качественная подготовка профессиональных кадров менее важна для общества, чем так называемая научная деятельность немотивированных и неспособных к науке преподавателей. Поэтому от обоих вышеназванных предложений в конечном итоге стали отказываться. Мода на онлайн-образование прошла, а аудиторную нагрузку выровняли по объему часов с самостоятельной работой. Следовательно, рассчитывать на то, что в распоряжении преподавателей окажется достаточное количество времени для неспешного и вдумчивого занятия наукой, не стоит. Специфика массовых образовательных организаций, даже в системе высшего образования, не предполагает широкой вовлеченности преподавателей в науку. Массовые университеты содержательно выстраивались как организации, решающие не научные, а образовательные задачи. Уравновешивание двух целей неизбежно породит дилемму: либо жертвовать качеством обучения и с высокой вероятностью создавать псевдонаучные результаты, либо осуществлять профессиональное обучение, а науку оставить энтузиастам, для которых она станет делом всей жизни на основе самостоятельного выбора.

И тот, и другой выбор с менеджеристской политикой не совместим. Новая управленческая модель заставляет искать иные решения. Одним из вариантов стало применение адаптационных стратегий, что обеспечило преподавателям возможность преодоле-

вать выявленный дефицит ресурсов, препятствующий реализации предписанных видов профессиональной деятельности. В сфере науки наиболее востребованной стратегией оказалась имитация научной деятельности. Она складывается из лжеавторства, заочных конференций, псевдонаучных публикаций, перекрестного цитирования и т. п.

Здесь мы выходим на вторую часть нашей гипотезы о том, что имитации в науке принимают устойчивую форму, превращаясь из антиценностей в единственно возможную модель выживания в академической среде. Длительное время это не представляло собой больших трудностей. О квартилях в базах Scopus и WoS до определенного момента не говорили, категоризация журналов из списка ВАК появилась сравнительно недавно, заочные конференции по внутреннему содержанию мало отличались от очных, финансирование науки проводилось через многочисленных отечественных и зарубежных грантодателей, понятием «мусорные журналы» не оперировали, перекрестное цитирование не осуждалось и т. п. Достаточно было «гнать» научный вал в предельно возможных количествах. Тем более, что за это не только предоставлялось финансирование, но и гарантировалась возможность продолжать профессиональную деятельность. Следствием применения указанных адаптационных стратегий стало снижение качества. В первую очередь, в области научной работы.

Таблица 5. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Ведет ли стимулирование роста количественных показателей по научной работе к снижению ее качества» (только один вариант ответа), %

Ведет ли стимулирование роста количественных показателей по научной работе к снижению ее качества	Ваша ученая степень?				
	Доктор наук		Кандидат наук		Без ученой степени
	Калмыкия и Астраханская область	Северный Кавказ	Калмыкия и Астраханская область	Северный Кавказ	
					Всего

Да, реальная наука исчезает и заполняется имитацией	51,8	52,9	51,7	55,2	46,4	41,5	50,4
Нет, количество научных работ вырастает, а их качество, в основном, остается высоким	3,4	9,4	13,2	11,8	21,7	22,9	15,9
Если не использовать как инструмент финансового стимулирования	44,8	37,7	35,1	33,0	31,9	35,6	33,7

Как видим, наш опрос подтверждает сформулированные выше умозаключения. Большая часть респондентов выбрали заданное значение «реальная наука исчезает и заполняется имитацией», которое напрямую связывает стимулирование роста показателей с деформациями в сфере науки. Вторая половина респондентов уточняет, что разрушение науки происходит именно от финансового поощрения. Особенно негативные коннотации в адрес количественных показателей и монетизации результатов научной работы заметны в группе «доктора наук», в которой свыше 90 % опрошенных выступают против любых форм стимулирования ученых на основе наукометрических данных. Конечно, в российских университетах наукой занимаются не только сотрудники, защитившие докторскую диссертацию. Но именно доктора наук в безусловном порядке могут быть экспертами по вопросам качества.

5. Заключение

Общий вывод по проведенному исследованию следующий. Гипотеза о том, что преподавателям не хватает ресурсов для успешной деятельности в условиях менеджеристской политики, подтвердилась. Эмпирически был проверен один вид профессиональной занятости — включенность в научную работу. На ее примере мы выявили значимую для заявленной проблемы особенность. В науку эффективные менеджеры стараются вовлекать преподавателей максимально широко. Их заинтересованность обусловлена тем, что от результатов научной деятельности ожидается наибольшая монетизация. Поэтому в этой сфере самая сильная конкуренция за источники заработка. Но именно здесь ресурсообеспеченность проявляется в наименьшей степени. В российских универси-

татах нет такого количества ученых, чтобы их продуктивная работа способствовала бы выполнению количественных показателей. Это подтверждено на примере мотивационного, интеллектуального и темпорального ресурсов. Однако специфика менеджеристского управления состоит в том, что невыполнение плановых заданий автоматически приравнивается к банкротству (прекращению государственного финансирования). Поэтому устойчивыми адаптационными стратегиями становится имитация научной работы.

Имитация не проходит для университетов бесследно. Она порождает, по меньшей мере, два рода негативных последствий.

Первые проявляются в краткосрочной перспективе и связаны со снижением качества образовательной, научной и воспитательной работы. Поскольку имитация — это не просто стратегия, а своеобразная идеология выживания, то постепенно она начинает создавать особый род антиценностей, которые легитимируют имитацию всех форм профессиональной деятельности как новую нормальность. Создание симулякров выступает общим правилом, а качество превращается в избыточную роскошь. Прямое следствие этого процесса — дальнейшее снижение мотивационного, интеллектуального, темпорального, а также других видов ресурсов. Привычка работать непрофессионально снижает качественный потенциал личных ресурсов преподавательского сообщества. В наибольшей степени уязвимыми от подобных деформаций становятся именно региональные вузы, прежде всего те, которые изначально имели меньший объем ресурсов. Менеджеризм объективно ведет к тому, что уровень профессионализма у преподавателей неизменно падает, заменяясь псевдопрофессионализмом. Это в еще большей степени усугубляет асимметрию возможностей между центром и регионами, крайне негативно сказываясь на ресурсном обеспечении учебных заведений.

Но есть и те негативные последствия, которые проявятся в долгосрочной перспективе. Переключение внимания руководства университетов с образовательного процесса на иные виды деятельности, например, научную, последовательно ведут к значительному снижению качества подготовки кадров для национальной экономики. Увлечение количественными показателями в обход прямой обязанности университетов готовить специалистов в

конечном итоге приведет к кадровому голоду на производстве и в общественном секторе. И проблема эта максимально актуальна именно для регионов, так как региональные вузы оказались в наибольшей степени уязвимыми к новым менеджеристским требованиям. Выявленные в высшем образовании деформации и патологии проявляются в них сильнее всего.

Литература

- Аристова 2012 — *Аристова Е. В.* Радикальные реформы высшего образования в Великобритании // Экономический анализ: теория и практика. 2012. № 1. С. 54–58.
- Балацкий 2007 — *Балацкий Е. В.* Теория жизненные ресурсов: модели и эмпирические оценки // Мониторинг. 2007. № 2 (82). С. 124–133.
- Гидденс 2005 — *Гидденс Э.* Устроение общества: Очерк теории структуры. М.: Академический проект, 2005. 528 с.
- Гончарова 2014 — *Гончарова Д. С.* Реформа высшего образования и введение платы за обучение в Великобритании в 1998–2010 гг. // Вестник Томского государственного университета. История. 2014. № 6 (32). С. 67–74.
- Дорохина 2014 — *Дорохина О. В.* Представление о личностных ресурсах и детерминантах их развития у студентов педагогического вуза // Семья и личность: проблемы взаимодействия, научный журнал. 2014. № 2. С. 19–27.
- Ильясов 2013 — *Ильясов Ф. Н.* Методология ресурсного подхода к анализу трудовых мотивов и установок // Мониторинг общественного мнения. 2013. № 5 (117). С. 13–25.
- Казанцев 2023 — *Казанцев О. А.* «Менеджеризация» общего образования: к постановке проблемы // Caucasian Science Bridge. 2023. Т. 6. № 1. С. 96–103. DOI: 10.18522/2658-5820.2023.1.9
- Клементьева 2012 — *Клементьева М. В.* Теоретико-методологический смысл понятия «ресурс развития» взрослого человека // Известия Тульского государственного университета. 2012. № 2. С. 326–336.
- Курбатова 2023 — *Курбатова М. В.* Управление по результатам в российском образовании: проблемы нормативного регулирования // Всероссийский экономический журнал ЭКО. 2023. № 3 (585). С. 8–26. DOI: 10.30680/ЕСО0131-7652-2023-3-8-26
- Осипов 2023 — *Осипов А. М.* Концепция бюропатологий: к пониманию менеджеризма как тупика управления и развития // Caucasian Science Bridge. 2023. Т. 6. № 4. С. 16–23. DOI: 10.18522/2658-5820.2023.4.1.
- Охошин 2014 — *Охошин О. В.* Реформы в образовании в политики «нового лейборизма» Т. Блэра // Преподаватель XXI в. 2014. № 3–1. С. 32–39.

- Романов 2023 — *Романов Е. В.* Публикационная активность российских университетов: от «академического капитализма» к «академическому социализму» // Вопросы экономики. 2023. № 2. С. 100–115. DOI: 10.32609/0042-8736-2023-2-100-115
- Тащёва и др. 2022 — *Тащёва А. И., Арпентьева М. Р., Гриднева С. В.* Диагностика и коррекция девиаций в вузе // Вестник Прикамского социального института. 2022. № 2 (92). С. 89–101.
- Тузиков, Зинурова 2024 — *Тузиков А. Р., Зинурова Р. И.* Социальное управление или менеджизм: конкуренция управленческих дискурсов в России // Управление устойчивым развитием. 2024. № 2. С. 52–59. DOI: 10.55421/2499992_2024_2_52
- Шипова, Крылова 2021 — *Шипова Н. С., Крылова М. А.* Социальное представление о феномене ресурса // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социоконетика. 2021. Т. 27. № 4. С. 194–199. DOI: 10.34216/2073-1426-2021-27-4-194-199
- Щеглов 2020 — *Щеглов И. А.* Ресурс как категория философии социализации // Гуманитарный вестник. 2020. Вып. 2. С. 1–11. DOI: 10.18698/2306-8477-2020-2-652
- Юрасова 2017 — *Юрасова М. В.* Рейтинг как инструмент измерения успеха: «за» и «против» // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2017. № 23 (2). С. 137–164.