



Научная статья
DOI [10.19181/nko.2024.30.2.3](https://doi.org/10.19181/nko.2024.30.2.3)
EDN [TDOEUA](https://edn.tdoeua.ru)
УДК 316.35:355



В. В. Ковалев¹, А. В. Дятлов¹

¹ Южный федеральный университет. Ростов-на-Дону, Россия

СУБЪЕКТНОСТЬ АКАДЕМИЧЕСКОГО СООБЩЕСТВА В УСЛОВИЯХ МЕНЕДЖЕРИСТКОГО УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация. В статье проведён анализ негативных эффектов воздействия менеджеристского управления на субъектность академического сообщества. Цель исследования: установить взаимосвязь между снижением субъектности академического сообщества и менеджеристской моделью управления высшей школой. Для сбора эмпирической информации использовались два метода: массовый опрос преподавателей четырёх вузов Ростовской области и анализ нормативно-правовых документов, регулирующих порядок применения менеджеристских норм к системе высшего образования. Результатом операционализации базовых понятий (субъектность, академическое сообщество, менеджеристское управление) стало определение трёх эмпирических индикаторов: 1) представления академического сообщества о традиционных целях высшего образования; 2) ресурсы академического сообщества для достижения менеджеристских целей; 3) наличие деформаций в профессиональной этике учёных и преподавателей. Исследование подтвердило гипотезу о том, что реализуемая менеджеристская политика оказывает негативное воздействие на академическое сообщество, снижая его субъектность. Дисфункции проявляются по двум направлениям профессиональной деятельности учёных и преподавателей. Первое обусловлено особенностями менеджеризма. Менеджеризм в любых социокультурных и социально-политических условиях неизбежно ведёт к подмене целей средствами их достижения. Это происходит из-за отсутствия у эффективных менеджеров надёжных индикаторов оценки качества воспроизводимых учёными и преподавателями результатов своей деятельности. Второе направление связано с потерей свободы в принятии решений на заседаниях исторически сложившихся в университетах устойчивых социальных практиках (заседаний кафедр, учёных советов, диссертационных советов и т.п.). Это вызвано административным подчинением академического сообщества управленческим задачам бюрократии.

Ключевые слова: академическое сообщество, менеджеризм, управление, субъектность, университет

Для цитирования: Ковалев В. В., Дятлов А. В. Субъектность академического сообщества в условиях менеджеристского управления // Наука. Культура. Общество. 2024. Т. 30, № 2. С. 37–51. DOI [10.19181/nko.2024.30.2.3](https://doi.org/10.19181/nko.2024.30.2.3). EDN [TDOEUA](https://edn.tdoeua.ru).

Введение. Для определения социальной проблемы в нашем распоряжении имеются три исходных понятия, отражённые в титуле представленной статьи: «субъектность», «академическое сообщество» и «менеджеристское управление». С учётом вероятных между ними внутренних связей сценарий статьи можно развернуть по нескольким предметным направлениям. Однако если предположить, что академическое сообщество имеет определённую степень значимости для высшего образования, что эта значимость может проявляться у него лишь при наличии субъектности и что в условиях менеджеристского управления эта субъектность утрачивается, то вектор ожидаемой проблематики становится очевидным. Он нацелен на выявление взаимосвязи между способ-

© Ковалев В. В., Дятлов А. В., 2024

ностью академического сообщества выполнять свои профессиональные функции и принятой моделью управления высшей школой.

Со стороны учёных внимание к высшему образованию никогда не ослабевало. В 90-е годы писали о необходимости его реформирования [1], после старта преобразований – об ожидаемых эффектах от реформ [2; 3; 4], а в настоящее время – о негативных последствиях уже реализованных нововведений [5; 6; 7]. Критические суждения адресуются практически ко всем аспектам образовательной политики. Некоторые из замечаний государством принимаются, что приводит к отказу от инициированных ранее реформ. Так, например, состоялся отказ от Болонской системы. Но, надо заметить, базовые основания реформаторской политики, её внутренняя идеология и фундаментальные основы никуда не исчезли. Речь идёт о менеджеристской модели управления, на основе которой осуществляется регуляция практически всех социальных институтов [8]. Наибольшую степень выраженности она имеет именно в системе высшего образования. И, соответственно, негативные эффекты здесь проявляются особенно остро. Менеджеризм разрушает профессиональную этику, превращает учёного в придаток сфальсифицированной бюрократической отчётности, коммерциализирует высшую школу, ведёт к неэффективному использованию образовательных ресурсов, дезавуирует цели высшего образования.

Нас интересует, какое место в этой совокупности дисфункций занимает снижение субъектности академического сообщества. Разумеется, мы не можем ставить перед собой совсем уж глобальные задачи. Выявление корреляции между состоянием академического сообщества и системным кризисом высшего образования может быть выполнено на уровне иного масштаба исследований. Наша цель представляется более узкой. Она состоит в том, чтобы установить взаимосвязь между снижением субъектности академического сообщества и менеджеристской моделью управления высшей школой.

Методы. Для сбора эмпирической информации использовались два метода: массовый опрос и анализ документов.

Опрос проводился в форме анкетирования в четырёх крупнейших вузах Ростовской области в сентябре-ноябре 2023 года. Технология реализована через платформу Google Forms. Полученные данные обрабатывались в программе SPSS-27. Эмпирический объект исследования – профессорско-преподавательский состав (ППС). Объем выборочной совокупности составил 456 респондентов. Распределение по вузам: Южный федеральный университет – 210; Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) – 106; Донской государственный технический университет – 89; Ростовский государственный экономический университет (РИНХ) – 51.

В качестве документов использовались правовые акты, создающие формальные нормы для переноса менеджеристских ценностей в управление высшей школой. Особенное внимание уделялось Приказам Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, определяющим целевые показатели эффективности подведомственных ему вузов.

Результаты исследования. «Субъектность», «академическое сообщество», «менеджеристская модель управления»: установление взаимосвязи между понятиями.

◆ *Субъектность.* Данное понятие имеет общенаучное, т.е. межпредметное значение. Подобного рода термины первоначально были предметом рассмотрения в философской научной традиции. В наиболее обобщённом виде субъектность отождествлялась с наличием возможностей у индивида принимать самостоятельно решения, делать осознанные выборы, нести за них ответственность [9]. Эти качества следует считать общими признаками. Частными, принятыми в социологии свойствами субъектности, являются способность социального актора исполнять свои функции, решать задачи и достигать цели, предписанные его социальным статусом [10]. Поскольку социология крайне редко занимается проблемами выражения индивидуальности, то необходимы некоторого рода уточнения, фиксирующие социальный статус в пространстве устоявшихся коммуникативных практик, прежде всего, в пределах групповых состояний субъекта. Следовательно, рассматриваемая категория тесно сопряжена с понятием «идентичность». Иначе говоря, коллективная субъектность проявляется через причастность к определённой группе. Это и результат внутриличностной оценки актором самого себя как субъекта, относящегося к определённой части микросоциума, и восприятие обществом способности индивида обладать социально значимыми качествами, указывающими на его групповую принадлежность. Всё сказанное согласуется с общефилософским пониманием термина. Включённость в группу не снимает с субъекта необходимости принимать решения, предписанные групповым статусом, и, одновременно, нести за них индивидуальную ответственность. Это особенно важно в социологии управления, которая изучает деятельность профессиональных групп, совершающих административно-значимые действия [11]. Академическое сообщество относится к числу подобного рода групп.

◆ *Академическое сообщество.* Термин «академическое сообщество» не имеет строгих репрезентаций как с позиции семантического аспекта слова, так и с точки зрения лексики. Поэтому в наших дальнейших построениях мы будем пользоваться максимально обобщённой дефиницией, не претендующей на статус безупречно выверенного определения. Её допустимо сформулировать следующим образом: это социальная общность, включающая в себя преподавателей и научных работников, чья ведущая профессиональная деятельность связана с производством и передачей нового знания.

Общность от социальной группы отличается меньшей сплочённостью [12]. В этом ракурсе можно было бы поставить вопрос о фактической способности академического сообщества быть коллективным субъектом. Полагаем, что решается он через заявленную ранее категорию «идентичность». Даже при отсутствии групповой сплочённости, свойственной реальным группам, субъектность академического сообщества может выражаться посредством индивидуальных действий, совершаемых на основе отождествления себя с системой ценностей, реализации предписанных функций, достижения поставленных целей. То есть через индикаторы статуса, характеризующие социальные свойства субъекта. Разумеется, успешность действия зависит от готовности и возможности других участников академического сообщества действовать аналогичным образом, совершать интеракции со схожим содержательным наполнением. Указанная смысловая синхронность обеспечивается за счёт наличия единых интересов и универсальной для всех системы ценностей. Благодаря этому можно говорить о его коллективной субъектности, даже при отсутствии непосредственной коммуникации с другими участниками.

Академическое сообщество функционирует как социальная общность. Однако это не единственная общественная форма его существования. В предметной сфере социологии управления социальная общность позиционируется в виде нормативно оформленных социальных групп, которым свойственны как сплочённость, так и устойчивость. Эти группы возникли в процессе структурирования сложившихся на постоянной основе практик, связанных с совершением социально значимых для науки и образования действий.

Таким образом, во второй своей ипостаси академическое сообщество уже отнюдь не аморфное образование, которому можно давать нечёткие определения и придавать произвольные лексемы. Фактически, это родовое понятие, которое типологизируется на два видовых термина: «научное сообщество» и «образовательное сообщество». Первое из них проявляет свою субъектность через функционирование редакционных коллегий научных журналов, университетских учёных советов, диссертационных советов по присуждению учёных степеней, многочисленных разновидностей экспертных советов (при ВАК РФ, в научных фондах и т.п.). Управленческая значимость образовательного сообщества выражается в процессе деятельности советов факультета, комиссий по приёму документов от поступающих, работы учебно-методических советов, экзаменационных комиссий, кафедр.

♦ *Менеджеристская модель управления.* Академическое сообщество университетов сообразует исполнение своих функций с нормативами, ценностями и целями менеджериализма. Мы предполагаем, что субъектность учёных и преподавателей в таких условиях снижается.

Менеджеристская модель была выработана в управленческих практиках крупных американских корпораций [13]. Инициаторами создания новой идеологии стали сообщества менеджеров, применяющие технологии, основанные на ценностях рационализации управления. Кратко их можно выразить через несколько основных тезисов: оптимизация расходов, дифференциация целей на целевые показатели, ужесточение контроля над работниками, материальное стимулирование мотивации сотрудников на выполнение промежуточных целей в форме целевых показателей и подчинение этой задаче карьерных траекторий менеджеров.

В такой интерпретации менеджериализм стал восприниматься как идеология управленческой эффективности.

С начала 80-х гг. прошлого столетия сначала Великобритания [14], а затем и континентальная Европа, включая Россию с задержкой на два-три десятилетия [15], перенесли эту модель из корпоративного бизнеса в социальное управление. Все перечисленные выше характеристики – мотивация через КРІ, деление целей на целевые показатели, пошаговое планирование и т.п., были адаптированы к нерыночным социальным институтам. Однако в процессе адаптации возникло несколько затруднений, вызванных несоответствием между рыночной средой, в которой действовали крупные корпорации, и отсутствием таковой в системе высшего образования. Менеджеризм сформировался в конкурентной среде рыночной экономики. Коммерция и соперничество были его онтологическими признаками. Без них исчезало всё внутреннее содержание идеологии эффективности, породившей менеджериализм как социальное явление. Также отсутствовали внешние стимулы, которые инициировали менеджеристские реформы в крупном бизнесе. Мы имеем в виду рост прибыли, под которым, собственно говоря, и понималось возрастание эф-

фективности. Однако высшее образование – это не коммерческий социальный институт. Его цели ориентированы на профессиональное обучение, научные инновации и социализацию молодёжи. Эти направления деятельности до определённого времени ни коим образом не подлежали количественному, а тем более монетарному измерению. Никому ранее не приходило в голову соизмерять управленческую эффективность не с качеством научной публикации и её общественной полезностью, а с валовым приростом публикационной активности.

Выход из представленных затруднений был найден простой. Если цели отождествить с количественными показателями, а науку и образование монетизировать, хотя бы искусственно, то достижение целевых показателей можно представить в качестве особой формы квазиприбыли. Аналогия здесь простая. Рост мотивации и, как следствие, производительности работников в коммерческих организациях прямо пропорционален росту прибыли всего предприятия. Благодаря этому сами работники, особенно эффективные менеджеры, получают как финансовые, так и карьерные предпочтения. Однако ведёт ли рост объёма научных работ к росту благосостояния учёного и повышению доходности университета? До эпохи менеджеризма это казалось чем-то нелепым. В современных же условиях подобная взаимосвязь инициаторам менеджеристских реформ представляется единственно разумной. Для её институционализации в сфере высшего образования было проведено несколько реформ. В их числе можно перечислить следующие преобразования: финансовое поощрение за публикационную активность, позиционирование студента как клиента на рынке образовательных услуг, подушевое финансирование образования, отказ от традиционных управленческих структур (кафедра–факультет–университет) в пользу «гибких» форм управления и т.п. Современный университет стал позиционироваться как конкурентная площадка образовательных и научных интеракций, где любое действие подчинено достижению личного блага, соизмеряемого с выполнением количественных показателей. Всё, что не подлежит количественным расчётам и не может быть оценено с точки зрения материальной полезности, выпадает из фокуса внимания студентов, преподавателей, учёных, менеджеров.

Если суммировать изложенное, то сущность менеджеризма можно разъяснить в нескольких тезисах.

1. *Всего должно быть больше*: публикаций, контингента обучающихся, положительных отметок, доходов от коммерческой деятельности, защищённых диссертаций и т.д. В этой, казалось бы, непонятной гигантомании, чётко прослеживается формальная аналогия с ростом прибыли в коммерческих организациях. Но дело, разумеется, не в одних поверхностных совпадениях. Для примера обратимся к принципу подушевого финансирования. Он прямо коррелируется с установкой на рост контингента обучающихся как индикатора эффективного управления. Через принцип подушевого финансирования мы можем выйти на ещё два важнейших тезиса, характеризующих менеджеристскую идеологию: конкуренцию и коммерциализацию.

2. *Стимулирование конкуренции*. Соперничество должно быть во всём. Подобно рыночной сфере на университеты переносится правило о конкуренции как двигателе прогресса. Конкуренция за студентов органично связывается с подушевым финансированием. В соответствии с принятой методикой расчёта

контрольных цифр приёма¹, больше бюджетных мест предоставляется тем вузам, преподаватели которых чаще публикуются, больше зарабатывают, имеют лучший рейтинг цитирования и т.п. Дополнительно конкуренция усиливается через практику перехода студентов с одной образовательной программы на другую. Считается, что перейдут обязательно туда, где выше качество «образовательных услуг». Следовательно, университет, который эффективно управляется, по логике эффективных менеджеров никогда не уменьшит численность обучающихся. Отсюда важнейшим показателем эффективности становится принцип сохранности контингента. В границах менеджеристской логики он сомнителен, за пределами её рамок – абсурден.

3. *Коммерциализация целей.* В менеджеристской парадигме эффективно управляемый университет увеличивает рост своих финансовых показателей. Для этого ему предоставляются определённого рода инструменты. Подушевое финансирование – один из них. Студент, строго говоря, превращается в источник бюджетных поступлений. Чем сохраннее контингент, тем меньше финансовых потерь, а значит и лучше показатели отчётности. Но это ещё не всё. Мы вновь можем вернуться ко второму тезису, который о конкуренции и, одновременно, выйти на четвёртый тезис.

4. *Позиционирование образования как услуги.* В менеджеристской идеологии студент отождествляется с клиентом. Эта категория также заимствована из корпоративного бизнеса. Клиент получает услугу, в нашем случае – образовательную. В представлениях эффективных менеджеров причины перехода студента на другое направление или его низкая успеваемость обусловлены исключительно профессиональной несостоятельностью преподавателей. Поэтому подушевое финансирование привязывают к распределению академических ставок. По законам менеджизма это всегда ведёт к простому решению: нужно уволить тех представителей ППС, кто проигрывает конкурентную борьбу за удовлетворение контингента.

5. *Отказ от традиционных академических структур.* Трудно представить коммерческую организацию, в которой управленческие структуры остаются неизменными. Столь же невероятна ситуация, когда в университете упраздняются кафедры и факультеты. Между тем, на начальном этапе преобразований иницировалась идея трансформировать существующие факультеты (институты) в управленческую конструкцию, где имеются руководитель структурного подразделения и руководители образовательных направлений. Идеальный статус остальных сотрудников – кратковременный эффективный контракт с ежегодной пролонгацией при условии выполнения целевых показателей. Возможно, преподаватель действительно должен доказывать своё право работать в высшей школе, но на практике это привело лишь к тому, что ППС теперь готов делать абсолютно всё ради сохранения рабочего места.

Проведённый анализ менеджизма позволяет выделить некоторые зоны риска, способные оказать негативное воздействие на субъектность академического сообщества. Прежде всего, это несовпадение целей и ценностей между, с одной

¹ Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01.11.2021 № 996 «Об утверждении Порядка проведения конкурса по распределению контрольных цифр приёма по специальности и направлениям подготовки и (или) укрупнённым группам специальностей и направлений подготовки для обучения по образовательным программам высшего образования, а также по группам научных специальностей и (или) научным специальностям для обучения по программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) за счёт бюджетных ассигнований федерального бюджета» // Официальное опубликование правовых актов. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202111250038> (дата обращения: 25.04.2024).

стороны, эффективными менеджерами, а с другой, – преподавателями и учёными. Эта диспозиция пока не выходит за рамки гипотезы и нуждается в эмпирической верификации.

Влияние менеджеризма на субъектность академического сообщества.

Влияние менеджеризма на академическое сообщество будет измеряться по трём эмпирическим индикаторам.

♦ *Индикатор 1:* представления о традиционных целях высшего образования. Менеджеризм ориентирует преподавателей и учёных на работу по законам рынка. В определённой степени эта идеология принималась из-за неспособности государства должным образом финансировать высшее образование в условиях его массовизации. Часть бремени расходов переложена на университеты. Однако готово ли академическое сообщество сотрудничать с властью на таких условиях? (табл. 1).

Таблица 1

Оценка готовности ППС работать по законам рынка
(Ростовская область, 2023 г. N=456, в %)

Заданные значения	Распределение ответов
1. В современных условиях образование является продаваемой услугой и должно приносить прибыль	6,4
2. В условиях массовизации высшего образования государство не может оказать ему надлежащую поддержку	9,0
3. Я против коммерциализации государственных вузов, но за развитие коммерческих университетов, способных обеспечивать качественное образование	42,5
4. Коммерциализация мешает достижению целей высшего образования	42,1

Большинство опрошенных высказались против коммерциализации государственных вузов. Примерно половина респондентов видит выход в создании условий для развития коммерческих образовательных организаций.

По сравнению с предыдущим десятилетием финансовые требования государства, по которым оценивается эффективность, постепенно снижаются. Однако даже сейчас государство по-прежнему связывает успешность управления образованием с финансовой состоятельностью вуза. Так, из семи показателей эффективности, заложенных в Приказ Минобрнауки от 1 февраля 2022 г. № 92², три стимулируют преподавателей и учёных на активный поиск заработка «на стороне». Из этих трёх наибольшее любопытство вызывает требование обеспечить среднюю заработную плату ППС по итогам года в размере 200% и более от средней зарплаты в регионе. Если доля таких работников в годовом измерении окажется менее 30%, то руководитель вуза (ректор) получит за эффективность 0 баллов. Максимальное количество – 15 баллов, начисляется тем

² Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01.02.2022 № 92 «Об утверждении показателей эффективности деятельности федеральных бюджетных и автономных образовательных учреждений высшего образования, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и работы их руководителей, по результатам достижения которых устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям таких учреждений» // Официальное опубликование правовых актов. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202203140027> (дата обращения: 25.04.2024).

руководителям, в организации которых доля ППС с указанным размером заработной платы превысит 90% персонала. Внутри двух крайних позиций даются промежуточные распределения. За выполнение показателей ректор получает премиальные вознаграждения.

Идея, казалось бы, благородна в изначальной декларации: поставить доходы руководителя в зависимость от доходов подчинённых. Однако реализовать её на практике препоручается преподавателям и учёным, что совсем не просто и, главное, мало зависит от усилий самого ректора. Основной источник финансовых ресурсов – государство. От года к году оно снижает финансирование на науку. В выгодной позиции оказываются те вузы, которые имеют административный ресурс для получения грантов и государственных заданий. Формально этот процесс осуществляется на началах конкуренции. Но эта идеальная модель слишком далека от реальности. В итоге ППС попадают под пресс администрации университетов, которая фактически шантажирует их угрозой увольнения. Жёсткая позиция ректората задаётся правилами игры: благосостояние и карьера эффективных менеджеров зависит от выполнения целевых показателей.

Проведённый анализ объясняет негативную реакцию опрошенных на коммерциализацию. И мы ещё не берём во внимание тот аспект, что по многим программам обучения монетизировать результаты научной и образовательной деятельности невозможно. Например, в области педагогических наук, в философии, культурологии и др. Получается, что в логике менеджеризма это вообще лишние специальности, от которых любому ректору естественным образом хочется избавиться. Возникает абсурдная ситуация, когда государство с помощью собственных же правил, во-первых, искусственно порождает девиации, во-вторых, лишает общество профессий, без которых оно не в состоянии самовоспроизводиться.

♦ *Индикатор 2:* ресурсы для достижения менеджеристских целей. В нашем исследовании было свыше десяти вопросов по этому аспекту проблематики. В связи с дефицитом текстуального пространства ограничимся лишь одной переменной.

Менеджеристский подход в управлении вузами во многом опирается на концепцию т.н. исследовательского университета. Считается, что в условиях глобализации в триаде целей классического университета акцент перемещается на воспроизводство знания. Подобная точка зрения, на наш взгляд, с реальным положением дел в университетах никак не связана. Поясним своё мнение результатами опроса (табл. 2).

Таблица 2

Оценка способности преподавателей продуктивно заниматься наукой
(Ростовская область, 2023 г. N=456, в %)

Заданные значения	Распределение ответов
1. Для занятий наукой нужно создать справедливое премирование за показатели	15,7
2. Большинство преподавателей имеет высокую мотивацию для научной работы	18,8
3. Большинство преподавателей ориентировано на образовательную деятельность	50,2
4. Наука, имеющая социальную полезность, всегда была уделом немногих	31,0
5. Затрудняюсь ответить	5,5

Показательно, что единственное менеджеристское заданное значение выбрало менее всего респондентов. Большинство опрошенных не увидели у своих коллег внутренних ресурсов, необходимых для плодотворной научной работы. Между тем, практически ни одно заседание учёных советов в вузах, оказавшихся в выборке, не проводится без побуждений со стороны руководства к публикационной активности. Последнее время особенно пристальное внимание уделяется публикациям в рейтинговых журналах. Однако такие журналы по определению не в состоянии удовлетворить сложившийся масштаб потребностей. А если говорить прямо, то журналы с добросовестной научной репутацией просто не должны этого делать. Качественные статьи не создаются под заказ ректора или декана. Данный продукт иного уровня мотивации и потребностей. И если все редколлегии перейдут в режим работы, свойственный законам рынка, качество размещаемых в них материалов резко снизится. Там, где появляются деньги как прямой фактор регуляции профессиональной деятельности, наука исчезает. Из-за принятия большого объёма не имеющих научной ценности рукописей журнал переместится из институционального пространства науки в сферу рыночных институтов. Это прямой путь к потере академической субъектности.

♦ *Индикатор 3:* деформации в профессиональной этике. Содержательно он выстроен на проверке профессиональной деятельности учёных и преподавателей в рамках сложившихся форм академического сообщества (заседаний диссертационных советов, редколлегий, учёных советов, кафедр и т.п.). В предмет оценки включены их цели, ценности и функции. Важно понять, сопрягаются ли они с традиционно понимаемыми статусными позициями научного и образовательного сообщества (табл. 3).

Таблица 3

Оценка объективности отбора заявок на грант
(Ростовская область, 2023 г. N=456, в %)

Заданные значения	Распределение ответов
1. Эксперты оценивают заявки беспристрастно и выбирают наиболее лучшие	15,0
2. Большая часть заявок отбирается заранее по договорённости с руководством фондов	21,0
3. Руководство фондов коррумпировано и это препятствует справедливому отбору заявок	9,2
4. Выиграть конкурс участникам из региональных вузов практически невозможно	28,1
5. Затрудняюсь ответить	43,8

Субъектность экспертов РНФ и других фондов, а также само их руководство наши респонденты поставили под сомнение. Маловероятно, что им доподлинно известно о том, как на самом деле принимаются решения о конкурсных заявках, но мнения складываются на основе слухов, инсайдерских вбросов, суждений по аналогии с собственными действиями на месте эксперта. Они основаны на глубоком разочаровании возможностью заработать в «честной конкуренции» со своими коллегами. Вера в справедливое соперничество отсутствует. А в ситуации жёсткого давления со стороны деканатов это выглядит ещё и как угро-

за сохранению рабочего места. Неслучайно, что при ответе на вопрос, «Делает ли что-то администрация Вашего вуза по улучшению ресурсных возможностей преподавателей?» большинство респондентов выбрали опцию «администрация напоминает мне работу коллекторов по выбиванию показателей из сотрудников» (51,2%).

Из данных, приведённых в таблице 4, следует, что половина преподавателей признают практику необоснованного завышения оценок студентам. В анализируемую переменную было заложено три заданных значения, при помощи которых можно отследить негативное влияние менеджеризма на субъектность преподавателей на экзаменах. Преподавательский рейтинг и индикация качества образования большой популярности не удостоились. Хотя, как нам представляется, эти позиции в реальных практиках имеют куда большее значение, чем показывает опрос. А вот проблемы душевного финансирования оказались актуализированными. Это не случайно, т.к. о связи между штатным расписанием и численностью контингента администрация вузов напоминает своим сотрудникам регулярно.

Таблица 4

Оценка практики завышения академических достижений обучающихся
(Ростовская область, 2023 г. N=456, в %)

Заданные значения	Распределение ответов
1. Низкие оценки не выгодно ставить из-за привязки объёма ставок к контингенту обучающихся	33,8
2. Оценки часто завышаются по просьбам студентов	8,7
3. Оценки иногда завышаются ради рейтинга преподавателей	9,9
4. Оценки завышаются ради роста показателей по качеству образования	17,7
5. Оценки в основном отражают реальный уровень знаний студентов	50,3

Таблица 5

Наличие широко распространённых девиантных практик в диссертационных советах
(Ростовская область, 2023 г. N=456, в %)

Заданные значения	Распределение ответов
1. Присуждение учёной степени за диссертации, не имеющие научной ценности	23,3
2. Необъективность оппонентов на защите диссертаций	8,9
3. Постановочный характер защит	23,3
4. Снижение требований к диссертациям аспирантов ради выполнения количественных показателей	16,7
5. Написание отзывов на диссертации самими соискателями	34,1
6. Игнорирование научными руководителями своих обязанностей	11,6
7. Ничего из перечисленного	32,9

Диссертационные советы – это важнейшая форма функционирования академического сообщества. В совокупности с аспирантурой через них воспроизводится научно-образовательный потенциал страны. Между тем, две трети всех опрошенных указали на тот или иной дефект субъектности диссертационных советов. На практике это означает, что часть их функций и ценностей утрачены, и, следовательно, они не могут в той мере, как надо, достигать социально значимые цели.

Утрата субъектности данной институции частично связана с идеологией менеджеризма, что отражается через четвёртое заданное значение – «снижение требований к диссертациям аспирантов ради выполнения количественных показателей». Его выбрали 16,7% респондентов. Такая сравнительно низкая популярность вовсе не означает, что нет давления на выпускающие кафедры и диссертационные советы. В приказном порядке некачественные диссертации на защиту ещё не ставят, но обсуждение ситуации с низким процентом защищённых аспирантов на учёных советах происходит часто. Давление на научных руководителей уже давно стало социальным фактом. Истоки подобной политики проистекают от менеджеристских установок на то, что рост численности аспирантских защит отражает высокий уровень управленческой эффективности.

С точки зрения формальной логики это, действительно, так. Однако к практическому решению этой проблемы администрация вузов подступает не с той стороны. Она пытается подчинить своей воле голосующих в диссертационных советах профессоров, либо нацелена на снижение требований к диссертациям. Между тем, более правильно было бы обратить внимание на качество работы комиссий по отбору аспирантов. В соответствии с Приказом Минобрнауки от 1 ноября 2021 г. № 996 формула расчёта контрольных цифр приёма работает таким образом, что вузам выгодно набирать аспирантов как можно в большем объёме. Дополнительно, без должной оценки состоятельности, в аспирантуру зачисляются коммерческих обучающихся. Они повышают эффективность по показателям финансового менеджмента (п. 6 Приказа Минобрнауки от 1 февраля 2022 г. № 92), но при этом совершенно неспособны к научной работе. Неудивительно, что, оценивая качество отбора в аспирантуру, лишь 28,2% респондентов посчитали, что туда поступают лучшие.

Работа на показатели создаёт тупиковую ситуацию. Вузам выгодно много аспирантов и по финансовым соображениям, и с точки зрения общего контингента обучающихся. Это ведёт к росту показателей эффективности. Однако применяемая для решения финансовых вопросов политика «брать всех, кто платит» снижает уже другой показатель – процент защищённости аспирантов. Положение пытаются исправить, заменяя диссертацию на защиту по научному докладу, снижая общие требования к научному тексту, подменяя науку наукообразностью. Не пренебрегают, порой, прямым давлением на членов диссертационных советов. В итоге, менеджеристское управление начинает противоречить собственным же публичным декларациям качества и эффективности.

Заключение. Проведённое исследование подтвердило гипотезу о том, что реализуемая менеджеристская политика оказывает негативное воздействие на академическое сообщество, снижая его субъектность. Дисфункции проявляются по двум направлениям профессиональной деятельности учёных и преподавателей.

Первое онтологически связано с особенностями менеджери́зма. Возникнув в чуждых науке и образованию институциональных условиях, менеджеристская идеология неизбежно ведёт к возникновению в сознании университетских работников экзогенных им паттернов поведения, проистекающих из конкуренции и коммерциализации. Перекрёстное цитирование, лжеавторство, недобросовестность в принятии академических решений, сотрудничество с «мусорными» журналами, игнорирование педагогических обязанностей, стали нормой социального поведения в современных университетах. При таких обстоятельствах можно говорить о глубоких трансформациях профессиональной этики. Главное следствие подобных изменений состоит в неспособности высшей школы достигать общественно полезных целей: осуществлять профессиональное обучение и производить новое знание.

Второе направление связано с утратой свободы в принятии решений на заседаниях кафедры, учёных советов, диссертационных советов и т.п. Потеря политической воли лишь частично связана с менеджери́змом. Эффективные менеджеры и академическое сообщество при определённых обстоятельствах вполне могли бы уживаться мирно. Ведь по общему замыслу реформы, принятой от Запада, эффективные менеджеры не имели полномочий для применения санкций за невыполнение целевых показателей. В России же ситуация оказалась несколько иной. Ответственным за эффективность государство, за неимением других кандидатур, назначило само себя. Как следствие, власть получили бюрократы, чья карьера прочно связалась с исполнением целевых показателей. В этой конфигурации заурядный чиновник оказался более значимой фигурой, чем профессор или академик. Но российской бюрократии даже этого показалось мало. Менеджеристская мечта бюрократов состоит в превращении университета в аморфную управленческую конструкцию, где есть общий руководитель, подписавший с министерством эффективный контракт, руководители образовательных направлений, разделённые на укрупнённые группы, и поставленные над ними кураторы (деканы), чья цель – обеспечить выполнение контрактных обязательств руководителя университета. Задуманное как анти-бюрократическая революция менеджеристское управление превратилось в настоящий бенедикс бюрократии, поставившей под свой надзор все формы функционирования академического сообщества. Но, пожалуй, её главное «завоевание» заключается в установлении полного контроля над учёными советами. Разрушая традиционные академические статусы и подрывая престиж академической профессии, бюрократия долгое время с разной степенью успешности пыталась инициировать через учёные советы перевод всех ППС на краткосрочные эффективные контракты. Это не удалось. Но и обычные двух-трёх летние контракты не дают преподавателям и учёным нужной защиты. Время проходит быстро, а поскольку у руководителей структурных подразделений есть практически полная власть над учёным советом, то любому сотруднику, проявляющему самостоятельность в суждениях и оценках, могут не продлить контракт без объяснения причин. В итоге преподаватели стали бояться быть преподавателями, а учёные – учёными. Благодаря этому активно размывается статусная идентичность внутри академического сообщества. Оно перестаёт быть коллективным носителем своей системы ценностей и постепенно утрачивает потенциальные возможности, которые ранее обеспечивали ему реализацию социальных функций.

Библиографический список

1. Мещангина Е. И. Реформирование содержания высшего образования в России (90-е гг. XX в.) // Теория и практика общественного развития. 2013. № 4. С. 166–168. EDN [PZHPOB](#).
2. Бляхман Л. С., Чернова Е. Г. Образовательная политика в условиях перехода России к инновационной экономике // Экономика образования. 2014. № 3. С. 62–72. EDN [TLURTD](#).
3. Дуткевич П. Нужны ли реформы в системе высшего образования? // Высшее образование в России. 2015. № 3. С. 80–84. EDN [TOMAPJ](#).
4. Замощникова Н. Н. Развитие системы высшего профессионального образования в Российской Федерации с 1990 по 2015 годы: взгляд из региона // Ученые записки Забайкальского государственного университета. 2015. № 4(63). С. 99–108. EDN [UADUZL](#).
5. Володарская Е. А. Системы количественных показателей эффективности исследовательских работ // Проблемы деятельности ученого и научных коллективов. 2020. № 6(36). С. 158–171. DOI [10.24411/2414-9241-2020-10011](#). EDN [XSHCVM](#).
6. Дадаев Я. Э. Возможности и риски коммерциализации высшего образования // Журнал прикладных исследований. 2022. № 2-2. С. 135–143. DOI [10.47576/2712-7516_2022_2_2_135](#). EDN [RGRUQA](#).
7. 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](#). EDN [RLVPWI](#).
8. Ковалев В. В., Дятлов А. В. Идеология менеджеризма в российских социальных институтах: образование, наука, здравоохранение // Вестник университета. 2023. № 7. С. 24–32. DOI [10.26425/1816-4277-2023-7-24-32](#). EDN [XGDYIY](#).
9. Радченко Е. В., Раиз К. А. Понимание субъектности в философии и языкознании // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Лингвистика. 2012. № 2(261). С. 74. EDN [OXRXL](#).
10. Уразалиева Г. К. Проблема субъекта в социологии с позиций культурно-исторической теории // Вестник РГГУ. Серия: Психология. Педагогика. Образование. 2017. № 1(7). С. 123–134. EDN [ZDBEVZ](#).
11. Мерзляков А. А. Проблема субъектности в социологии управления // Социологическая наука и социальная практика. 2018. Т. 6, № 4(24). С. 95–104. DOI [10.19181/snsp.2018.6.4.6087](#). EDN [YQJUNZ](#).
12. Горохов В. Ф., Васнева Н. Н. О соотношении категорий «социальная общность» и «социальная группа» // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2014. № 4(132). С. 12–21. EDN [VMFALF](#).
13. Кошкин П. П. Новые трактовки менеджеризма в административной трактовке стран Запада // Общество: политика, экономика, право. 2007. № 1. С. 46–58. EDN [NSBQOH](#).
14. Целых М. П. Социальная работа в эпоху тэтчеризма в Великобритании // Журнал исследований социальной политики. 2014. Т. 12, № 4. С. 569–584. EDN [TMZXAZ](#).
15. Абрамов Р. Н. Менеджеризм: экономическая идеология и управленческая практика // Экономическая социология. 2007. Т. 8, № 2. С. 92–101. EDN [OYNZUX](#).

Поступила: 29.04.2024. Принята: 20.05.2024.

Сведения об авторах:

Ковалев Виталий Владимирович, доктор социологических наук, доцент, Южный федеральный университет, профессор. Ростов-на-Дону, Россия. vitkovalev@yandex.ru
Author ID РИНЦ: [345032](#); ORCID: [0000-0002-8439-3117](#)

Дятлов Александр Викторович, доктор социологических наук, профессор, Южный федеральный университет, заведующий кафедрой, профессор. Ростов-на-Дону, Россия.
avdyatlov@yandex.ru
Author ID РИНЦ: [316700](#); ORCID: [0000-0001-5914-4744](#)

V. V. Kovalev¹, A. V. Diatlov¹

¹ Southern Federal University. Rostov-on-Don, Russia

SUBJECTIVITY OF THE ACADEMIC COMMUNITY IN THE CONDITIONS OF MANAGERIALIST MANAGEMENT

Abstract. The article analyzes the negative effects of managerialist management on the subjectivity of the academic community. The aim of the research: to establish a correlation between the decrease in the subjectivity of the academic community and the managerialist model of higher school management. Two methods were used to collect empirical information: a mass survey of teachers at four universities in Rostov region and the analysis of normative-legal documents regulating the application of managerialist norms to the higher education system. The result of the operationalization of basic concepts (subjectivity, academic community, managerialist management) was the definition of three empirical indicators: 1) perceptions of the academic community about the traditional goals of higher education; 2) resources of the academic community to achieve managerialist goals; 3) the presence of deformations in the professional ethics of academics and teachers. The study confirmed the hypothesis that the implemented managerialist policy has a negative impact on the academic community, reducing its subjectivity. Dysfunctions are manifested in two areas of professional activities of scientists and teachers. The first one is caused by the peculiarities of managerialism. Managerialism in any socio-cultural and socio-political conditions inevitably leads to the substitution of goals for the means of their achievement. This occurs due to the absence of reliable indicators for effective managers to assess the quality of reproducible results of their activities by scientists and teachers. The second direction is related to the loss of freedom in decision-making at meetings of historically established in universities sustainable social practices (meetings of the department, academic councils, dissertation councils, etc.). This is due to the administrative subordination of the academic community to the managerial tasks of the bureaucracy.

Keywords: academic community, managerialism, management, subjectivity, university

For citation: Kovalev V. V., Diatlov A. V. Subjectivity of the academic community in the conditions of managerialist management. *Science. Culture. Society*. 2024;30(2):37–51. (In Russ.). <https://doi.org/10.19181/nko.2024.30.2.3>

References

1. Meshchangina E. I. Reformation of the higher education contents in Russia in 1990-s. *Theory and practice of social development*. 2013;(4):166–168. (In Russ.).
2. Blyakhman L. S., Chernova E. G. Educational policy in the conditions of Russia's transition to an innovation economy. *Ekonomika obrazovaniya*. 2014;(3):62–72. (In Russ.).
3. Dutkiewicz P. Do we need reforms in the tertiary education system? *Higher Education in Russia*. 2015;(3):80–84. (In Russ.).
4. Zamoshnikova N. N. The system of higher education's development in the Russian Federation from 1990 to 2015: a look from the region. *Scholarly Notes of Transbaikal State University*. 2015;(4):99–108. (In Russ.).
5. Volodarskaya E. A. Systems of quantitative indicators of research performance. The Problems of scientist and scientific groups activity. 2020;(6):158–171. DOI [10.24411/2414-9241-2020-10011](https://doi.org/10.24411/2414-9241-2020-10011). (In Russ.).
6. Dadaev Ya. E. Opportunities and risks of commercialization of higher education. *Journal of Applied Research*. 2022;(2-2):135–143. DOI [10.47576/2712-7516_2022_2_2_135](https://doi.org/10.47576/2712-7516_2022_2_2_135). (In Russ.).
7. Romanov E. V. Publication activity of Russian universities: from “academic capitalism” to “academic socialism”. *Voprosy Ekonomiki*. 2023;(2):100–115. (In Russ.). DOI [10.32609/0042-8736-2023-2-100-115](https://doi.org/10.32609/0042-8736-2023-2-100-115).
8. Kovalev V. V., Diatlov A. V. The ideology of managerialism in Russian social institutions: education, science, healthcare. *Vestnik Universiteta*. 2023;(7):24–32. (In Russ.). DOI [10.26425/1816-4277-2023-7-24-32](https://doi.org/10.26425/1816-4277-2023-7-24-32).

9. Radchenko E. V., Rang Ch. A. The structure of the concept of subjectivity in philosophy and linguistics. *Bulletin of South Ural State University. Series: Linguistics*. 2012;(2):74. (In Russ.).
10. Urazalieva G. K. An issue of the subject in sociology from the standpoint of cultural and historical theory. *RSUH/RGGU Bulletin. Series: Psychology, Pedagogy, Education*. 2017;(1):123–134. (In Russ.).
11. Merzlykov A. A. The problem of subjectivity in the sociology of management. *Sociologicheskaja nauka i social'naja praktika*. 2018;6(4):95–104. (In Russ.). DOI [10.19181/snsp.2018.6.4.6087](https://doi.org/10.19181/snsp.2018.6.4.6087).
12. Gorokhov V. F., Vasneva N. N. On correlation of categories “social unity” and “social group”. *Tambov University Review. Series: Humanities*. 2014;(4):12–21. (In Russ.).
13. Koshkin P. P. New interpretations of managerialism in the administrative treatment of the West. *Society: Politics, Economics, Law*. 2007;(1):46–58. (In Russ.).
14. Tselykh M. P. Social work during the era of Thatcherism in Great Britain. *The Journal of Social Policy Studies*. 2014;12(4):569–584. (In Russ.).
15. Abramov R. N. Managerialism: economic ideology and managerial practice. *Journal of Economic Sociology*. 2007;8(2):92–101. (In Russ.).

Received: 29.04.2024. Accepted: 20.05.2024.

Information about the authors:

Vitaly V. Kovalev, Doctor of Sociology, Associate Professor, Southern Federal University, Professor. Rostov-on-Don, Russia. vitkovalev@yandex.ru
ORCID: [0000-0002-8439-3117](https://orcid.org/0000-0002-8439-3117)

Alexander V. Dyatlov, Doctor of Sociology, Professor, Southern Federal University, Head of Department, Professor. Rostov-on-Don, Russia. avdyatlov@yandex.ru
ORCID: [0000-0001-5914-4744](https://orcid.org/0000-0001-5914-4744)