

ГЛОБАЛИЗАЦИЯ НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ: РОССИЙСКИЙ КОНТЕКСТ

СВЕТЛАНА АЛЕКСАНДРОВНА ДУШИНА

кандидат философских наук, доцент,
руководитель Центра социолого-наукоедческих исследований
Санкт-Петербургского филиала Института истории
естествознания и техники им С. И. Вавилова РАН
Санкт-Петербург, Россия;
e-mail: sadushina@yandex.ru



ТАТЬЯНА ЮРЬЕВНА ХВАТОВА

доктор экономических наук,
профессор Инженерно-экономический института
Санкт-Петербургского политехнического университета
Санкт-Петербург, Россия;
e-mail: tatiana-khvatova@mail.ru



ГЕОРГИЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ НИКОЛАЕНКО

младший научный сотрудник
Центра социолого-наукоедческих исследований
Санкт-Петербургского филиала Института истории
естествознания и техники им С. И. Вавилова РАН,
магистрант факультета социологии
Санкт-Петербургского государственного университета,
Санкт-Петербург, Россия;
e-mail: eastrise.spb@gmail.com



Институциональные изменения в исследовательских университетах: проблема легитимации

В статье анализируются результаты опроса преподавателей исследовательских университетов Санкт-Петербурга относительно новаций, связанных с внедрением нового публичного менеджмента NPM (New Public Management, новые принципы государственного управления).

Используя теоретический ресурс неинституционализма, авторы интерпретируют полученные результаты с точки зрения легитимации. Выявлены маркеры легитимации: согласие, вовлеченность, участие; показано, что негативные последствия институциональных изменений превосходят их позитивные эффекты. Делается вывод об игнорировании NPM эпистемных практик университета, что приводит к деформации его социальной структуры и порождает культуру недоверия.

Ключевые слова: исследовательский университет, эпистемная культура, новый публичный менеджмент, неинституционализм, легитимность, недоверие, глобализация, реформа, рейтинги.

Введение

Сегодня институциональные изменения в российском научно-образовательной ландшафте во многом определяются глобальным трендом — менеджериальным подходом к управлению (New Public Management, NPM), ставшим популярным в странах Западной Европы в 80-е и 90-е годы XX века. С точки зрения концепции NPM высшее образование является управляемой системой, в которой рыночные силы взаимодействуют между собой под внешним контролем государства и институциональных менеджеров (Marginson, 2008: 270). Специфическими подходами к управлению государственными организациями в рамках NPM являются: конкурсное финансирование, разработка продукта/услуги с учетом интересов конечных потребителей, постоянный мониторинг и оценка деятельности, составление рейтингов персонала и организаций или их подразделений, оплата труда на основе достижения индикаторов, поощрение контрактов с бизнесом для коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности, внедрение систем отчетности и аудита с участием внешних экспертов и др.

В условиях сокращающегося государственного финансирования, возрастающей конкуренции, глобализации и других мировых тенденций большинство развитых стран проводят обширные институциональные реформы управления университетами. Государство реконструирует университет, превращая его в квазинезависимого коллективного агента, на которого оно может рассчитывать в достижении национальных образовательных и исследовательских целей (Whitley, Gläser, 2014: 20). Таким образом, в качестве своеобразного архетипа университета принимаются организационные модели из частного корпоративного сектора, из чего следует, что университет должен, подобно корпорации, конкурировать на рынках товаров и услуг, капитала и труда, а также быть «предпринимательским» (Marginson and Considine, 2000: 13). Формальная корпоративная структура, понятие которой сформировалось в США еще в первой половине XX века, имитировалась многими университетами и колледжами США, а в XXI веке ее пытаются привить в университетах Европейского союза (Slaughter and Canwell, 2012: 583).

В течение последнего десятилетия принципы NPM активно внедряются в российскую научно-образовательную среду. Отправной точкой процесса внедрения NPM в университетах можно считать Постановление Правительства РФ № 89

«О мерах государственной поддержки образовательных учреждений, внедряющих инновационные образовательные программы». В период с 2006-го по 2008 год 68 университетов получили средства на конкурсной основе. С тех пор финансирование университетской науки стало одним из приоритетов государственной политики в области образования и науки. Наиболее радикальной реформой в сфере высшего образования стало разделение университетов РФ на несколько групп. Первые три группы состоят из сорока университетов-лидеров: а) два элитных университета с особым статусом — МГУ и СПбГУ; б) девять федеральных университетов, представляющих федеральные округа РФ; в) 29 национальных исследовательских университета (НИУ).

Рассмотрим подробнее группу национальных исследовательских университетов, которые призваны эффективно комбинировать образовательную и научно-исследовательскую деятельность. Отметим, что статус НИУ дается на 10 лет как статус элитного или федерального вуза и может быть отменен в случае, если НИУ не достигает установленных индикаторов. Вместе с тем НИУ имеет больше степеней свободы: например, должность ректора НИУ является выборной, в отличие от элитных и федеральных вузов. В будущем в высшую лигу НИУ могут войти 40–50 университетов, которые будут поставлять кадры в другие 150–200 вузов России. В настоящий момент обсуждаются детали проведения следующего этапа конкурса на получение статуса НИУ.

Цели, поставленные перед ведущими университетами (элитными, федеральными, НИУ), значимы: повышение качества научных исследований, реформы системы управления, налаживание взаимосвязей между наукой и бизнесом, повышение качества образовательных услуг и, наконец, интернационализация. В 2013 году была запущена государственная программа «5–100–2020», целью которой является увеличение международной конкурентоспособности ведущих университетов. Согласно этой программе как минимум пять из пятнадцати отобранных по конкурсу вузов — участников программы должны занять место в первой сотне глобальных рейтингов университетов, таких как THE или QS. Любой университет имел право участвовать в конкурсе на финансирование по данной программе; однако только вузы, уже получавшие государственную поддержку (федеральные или НИУ), сумели попасть в пятнадцать лучших.

Реализация глобальных трендов происходит в определенной локальной академической среде, имеющей свои особенности, обусловленные образовательными и исследовательскими традициями, степенью автономии университетского поля, общественным устройством в целом. П. Капица, крупнейший физик и видный организатор науки, не понаслышке знавший зарубежную науку, заметил, что «организационные формы научной работы, которые приняты на Западе, не применимы у нас полностью» (Капица, 1974: 99). В связи с этим важно понять, как «универсальные» организационные практики из зарубежных университетов приживаются в российских вузах. Наша цель — исследовать на макроуровне последствия политики нового государственного управления, понять, на каком основании преподаватели и научные сотрудники оценивают структурные изменения в российских университетах, принимают или отклоняют социальные изменения в организации, разделяют или отвергают цели, декларированные руководством. Иными словами, речь идет о выявлении легитимности организационных новаций. Для этого нами

организовано эмпирическое исследование — опрос преподавателей исследовательских университетов Санкт-Петербурга.

Такого рода идея представляется своевременной, во-первых, потому, что более пяти лет ведущие российские университеты находятся в статусе исследовательских, то есть можно подводить некоторые итоги; во-вторых, при обилии литературы, изучающей проблемы университетского менеджмента в неолиберальных условиях (Б. Р. Кларк, Д. Бок, Г. Розовски, Б. Ридингс, Ю. Миттельштрасс, К. Ф. Гетманн, Д. Маяцкий и др.), работ, анализирующих эффективность образовательной политики российских университетов в последнее время, не так много. Среди таковых следует обратить внимание на работу С. Марджинсона, содержащую обстоятельный анализ федеральной научной политики, проведенный на основе наукометрических показателей (Марджинсон, 2014); на статью Р. Инглхарта, в которой дана интерпретация результатов социологического опроса, направленного на выявление степени результативности международных лабораторий и социального самочувствия их сотрудников (Инглхарт, 2013); на статью Р. Абрамова, где автор рассматривает последствия менеджизма для академической автономии (Абрамов, 2011), на исследование С. Кугеля, Т. Хватовой, М. Блок (Кугель, Хватова, Блок, 2014), ставящее под сомнение эффективность некоторых стратегий NPM в российской академической среде.

Теоретические рамки

Институциональные изменения — это изменения в правилах, в формальных требованиях и неформальных условиях, структурирующих отношения между индивидами, «в способах и эффективности принуждения к исполнению правил и ограничений» (Норт, 1997: 21). Агентами институциональных изменений выступают организации, в нашем случае образовательные учреждения — университеты, имеющие цель, программы развития, стратегическую политику и корпоративную культуру. Поскольку предметом анализа являются оценки, данные преподавателями институциональным новациям, то наиболее подходящим методологическим основанием, с нашей точки зрения, послужат теории неоинституционализма: концепция легитимации, исследующая усвоение социальными акторами новых правил игры и групповых регламентаций, а также некоторые положения организационного изоморфизма, объясняющие действия субъектов (предикторов) изменений — администрации и менеджмента. П. Димаджо и У. Пауэлл (Димаджо, Пауэлл, 2010: 34–57) показали, что в современном мире организационные изменения, а именно изменения в целях, программе, корпоративной культуре, приводят к гомогенизации, в результате чего организации становятся все более похожими друг на друга. Согласно американским исследователям, причины однородности организационных структур следует искать в профессионализации — производстве взаимозаменяемых специалистов с университетскими дипломами, а также в течучести информационных потоков, развитии профессиональных сетей, сцепляющих организации друг с другом и распространяющих новые модели. Дело в том, что «несмотря на серьезный запрос на разнообразие, альтернатив весьма немного», так что новые институции (изменения) моделируются менеджерами по образцу старых, наиболее успешных (Димаджо, Пауэлл, 2010: 42), особенно это касается перифе-

рийных стран, которые более изоморфны в отношении административных форм, чем страны «ядра». При этом организации заботятся не столько об эффективности, к которой они стремятся только в начале преобразований, сколько о легитимности. Представляется, что некоторые положения изоморфизма П. Димаджио и У. Пауэлла могут послужить интерпретационным ресурсом для понимания организационных изменений в российских университетах.

Легитимность является одним из ключевых понятий неинституционализма, в частности теории Д. Дипхауса и М. С. Зухмана. Когда речь заходит об этом понятии, то ссылка на Вебера становится фактически ритуальной. Легитимность, по Веберу, это основания для подчинения авторитету, которые существуют или в силу нравов, или ввиду харизмы, или по причине «деловой "компетентности", обоснованной рационально созданными правилами» (Вебер, 1990: 647). Разработанное применительно к политическому господству, это понятие используется везде, где есть носители власти и подчиненные. В нашем случае носители власти — администрация и университетский менеджмент, а подчиненные — профессорско-преподавательский состав (ППС)¹. У Парсонса (Parsons, 1966) легитимность понимается как соответствие структуры социальным законам, нормам и ценностям. Эволюцию концепта легитимности в неинституционализме разворачивают Дипхаус и Зухман (Deerhouse, Sukhman, 2008: 49–52). Остановимся на наиболее значимых для нас моментах. Во-первых, легитимность есть основание, опорная точка обширного теоретического аппарата, направленного на изучение форм признания, нормативных и когнитивных механизмов, которые сдерживают, упорядочивают деятельность акторов в организации. Во-вторых, легитимность — это условие, выражающее культурную совместимость, нормативную согласованность с релевантными правилами и нормами.

Согласно неинституционализму, легитимность составляет необходимое условие институционализации и значительно повышает шансы на ее успех. Нововведения приживаются легче, если они воспринимаются акторами как легитимные, то есть они получают оправдание и одобрительную оценку, в них видят смысл. В таком случае им охотно следуют, и в конце концов новые правила и требования становятся рутинной практикой социальных агентов, приобретают статус институциональных. Легитимация (процесс обретения легитимности) связана с кластером таких понятий, как «согласие», «признание», «одобрение», «совместимость», «вовлеченность». Обретение легитимности — это условие превращения новаций в установленный и принятый акторами порядок (Kleinman and Osley–Thomas, 2014: 3–4). В этой связи Альдрих и Файол замечают, что высшая форма когнитивной легитимации возникает, когда новый продукт, процесс, услуга принимаются как данность (Aldrich and Fiol, 1994: 648). Легитимность не тождественна распространенности (ubiquity): повсеместность нововведений еще не свидетельствует об их одобрении и принятии социальными игроками (Colyvas and Jonsson, 2011: 27, 45).

Усвоение новых стандартов, интериоризация новых правил игры предполагает их «соприродность» социальной и когнитивной культуре организации.

¹ Концепты «политики», «власти» активно используются исследователями в области науки и технологий зачастую как импликации. Развернутый анализ данных понятий в STS дан в статье: *Mark B. Brown. Politicizing science: Conceptions of politics in science and technology studies // Social Studies of Science. Vol. 45. № 1. (February 2015). P. 3–30.*

Если в некоторое поле привносятся практики, чужеродные для него, то, по всей вероятности, следует ожидать сопротивления агентов этого поля новым типам деятельности. Социальные изменения также не должны противоречить основной цели и главным функциям организации. Позитивные результаты от нововведений достигаются в случае, если стейкхолдеры действуют заодно. В противном случае мы получаем рассогласованность действий — инициативы реформаторов, которые делегитимированы — лишены доверия со стороны тех, на кого они направлены.

Исходные данные

Было опрошено 126 преподавателей, представлявших все исследовательские университеты Санкт-Петербурга: Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики, Национальный минерально-сырьевой университет «Горный», Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». Ввиду своей уникальности: «камерности», нацеленности на исследования, работе с магистрантами и аспирантами (только с 2014 учебного года появились бакалаврские образовательные программы) — Санкт-Петербургский академический университет — научно-образователь-

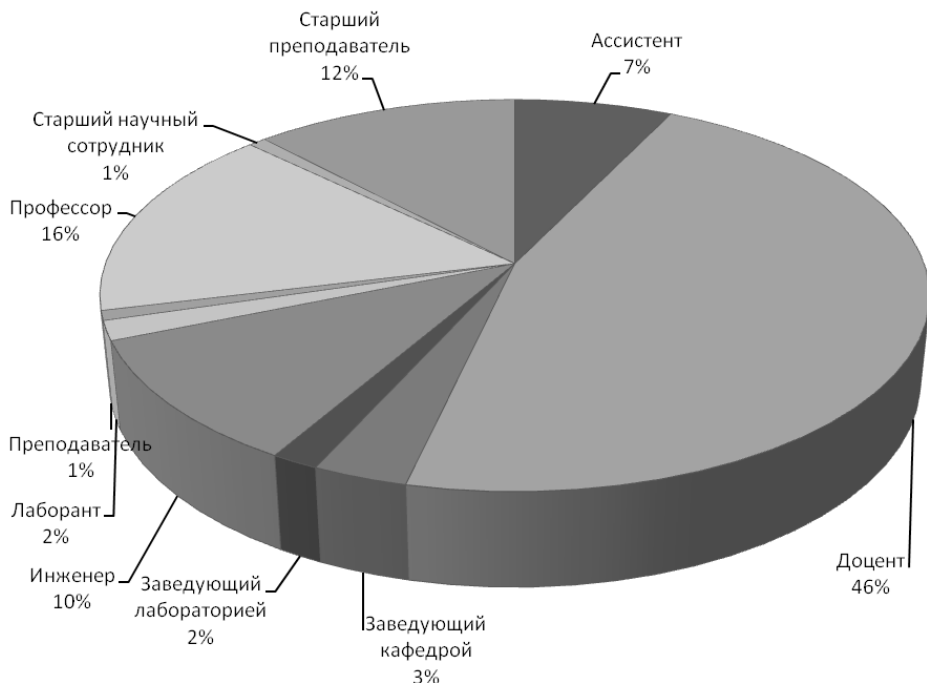


Рис. 1. Должностная структура респондентов (процент от общего числа полученных ответов). Источником данных в этом и последующих случаях являются расчеты авторов по результатам анкетирования сотрудников исследовательских университетов

ный центр нанотехнологий РАН (Академический университет) не вошел в выборку, хотя на стадии пилотажа мы использовали его площадку. Опрос проводился в январе-феврале 2015 года. В возрастной структуре выборки преобладают преподаватели старшего возраста (от 50 и старше) — 41%, что соответствует общей ситуации в высшей школе, затем следуют молодые сотрудники (до 35 лет) — 34%, что объясняется возможностью исследовательских университетов привлекать молодых специалистов на вновь созданные кафедры (в рамках конкурсных проектов мегагранты, «5–100» и др.). Меньшая доля в выборке (25%) приходится на тех, кому от 35 до 50. Гендерный сдвиг — 55% мужчин и 45% женщин — объясняется спецификой технических вузов. В должностной структуре респондентов преобладают доценты (46%), доля профессоров составила 16% (рис. 1).

Для эмпирической верификации нами были выдвинуты следующие гипотезы:

- большинство преподавателей не принимают целей реформирования высшей школы, что существенно девальвирует новую образовательную идеологию;
- подавляющее большинство респондентов негативно относятся к изменениям в области управления — росту бюрократии и тотальному контролю;
- значительная часть опрошенных не оказывают какого-либо существенного влияния на принятие решений;
- большинство информантов позитивно оценивают университетскую политику в области мобильности, технической оснащенности, финансирования исследований;
- молодые сотрудники положительно оценивают институциональные изменения в отличие от их старших коллег.

Результаты

Попробуем спроецировать некоторые положения неоинституционализма на наше исследование, в котором предметом анализа выступают оценки (мнения) преподавателей относительно организационных изменений. Исходным является, во-первых, допущение о социальных акторах как рациональных индивидах, действия и оценки которых не противоречат здравому смыслу. Во-вторых, понимание легитимации как процесса обретения признания: социальные агенты (ППС) принимают (признают) изменения потому, что, с их точки зрения, они не противоречат устойчивым представлениям о цели, программе организации, релевантны когнитивной культуре университета и, наконец, просто осмысленны. В таком случае действия университетской власти — администрации и менеджеров — квалифицируются подчиненными как компетентные, не противоречащие ожиданиям или совпадающие с ними, и в силу этого достойные признания. Источником легитимации в нашем случае является деловая компетентность руководства, рациональное управление, а ее (легитимации) маркерами — одобрение (согласие), влияние, включенность и, как следствие, участие в игре по новым правилам, которое становится с некоторого момента рутинным действием. В ходе анализа мы сфокусировались на двух тематических блоках: управлении университетом и условиях образовательной и исследовательской деятельности.

Традиционно целью университетов является преподавание и исследование, производство нового знания и квалифицированных специалистов. Насколько изменения в управлении, организации образовательного и исследовательского процесса способствуют достижению этой цели? На что мобилизуют ППС? Цель реформ в исследовательских университетах подавляющее большинство преподавателей (70%) видят в том, чтобы «повысить место российских вузов в мировых рейтингах», при этом 20% опрошенных цель не известна вообще. Это соответствует ситуации, когда декларированные в уставе и программных документах миссии исследовательских университетов (содействие развитию научно-технологического комплекса и обеспечение его кадровыми ресурсами) недостаточно артикулированы в риторике СМИ и на локальном университетском уровне в сравнении со стремлением попасть в мировые рейтинги. Менее половины респондентов — 39% и 35% — видят цель реформы в повышении уровня научных исследований и оптимизации учебного процесса (рис. 2), то есть, по их мнению, цель изменений соответствует основным и традиционным задачам университета.

Представляется, что цель (вхождение в мировые рейтинги) сомнительна с точки зрения университетских задач. Как видно, инструмент выявления эффективности научных организаций (ранжирование, количественная оценка) в руках чиновников превращается в цель институциональных изменений, происходит некоторая подмена цели средствами. Отсюда следуют два результата: преподаватели либо ориентируются на количество, либо отклоняют цель как нерелевантную для исследовательской и образовательной среды. В первом случае, как правило, страдает качество, во втором — оказывается под вопросом легитимность новой идеологии, связанной с институциональными переменами в высшем образовании.

Практики внедрения NPM предполагают отход от бюрократических процедур в сторону саморегулирования. Однако в российской действительности «саморегулирование» приживается с трудом. Об этом свидетельствует все усложняющаяся

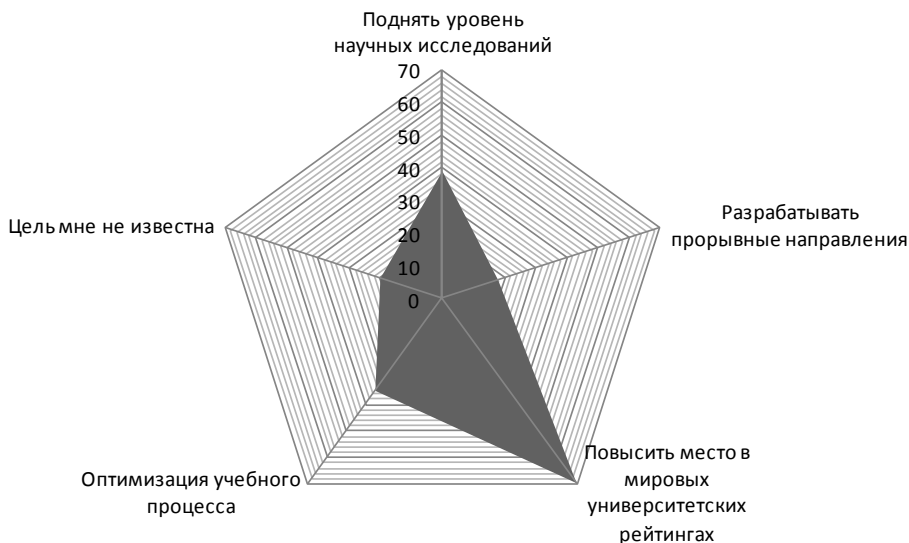


Рис. 2. Цель изменений в исследовательских университетах

структура статусных университетов, которая не только не снижает издержки на содержание аппарата чиновников, но и увеличивает экономические затраты на появляющиеся новые контрольные отделы (Душина, 2014: 157). Административные преобразования в российских университетах, как следует из ответов респондентов, сопровождаются увеличением документооборота и отчетности (64,3%), чрезмерной регламентацией научной работы и учебного процесса, которой прежде никогда не было (49,2%), разрастанием управленческого аппарата (38,9%) (рис. 3).

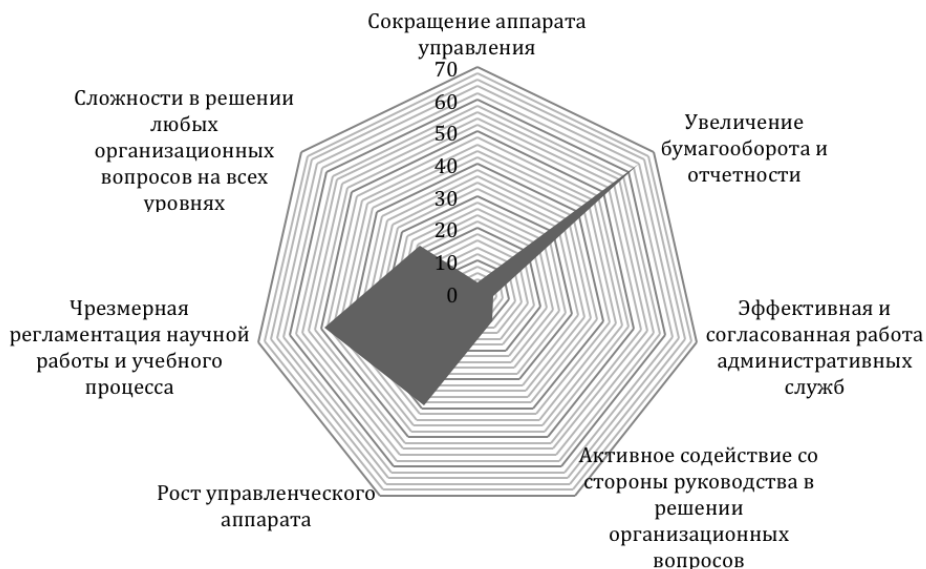


Рис. 3. Результаты изменений в исследовательских университетах в области администрирования

Традиционная университетская эпистемная культура, в центре которой находится лаборатория или кафедра во главе с профессором, предоставляла академическую автономию научному коллективу. Внедрение чужеродных практик управления и чрезмерной регламентации вызывает неприятие со стороны преподавателей и не прибавляет легитимности проводимым преобразованиям. Здесь нет той культурной совместимости, необходимой для легитимации, о которой писали Дипхаус и Зухман.

В ходе анализа обнаружено, что в университетах формируется административная вертикаль в принятии решений и нет механизма, способствующего агрегации интересов ППС. Так, самая большая степень влияния, «пусть и незначительного», приходится на уровень кафедры — чуть менее половины опрошенных (45%) хоть как-то влияют на принятие решений, на уровне факультета доля «незначительно влияющих» убывает (22%), а на университетском уровне — становится еще меньше (15%).

Легитимность коррелирует с вовлеченностью: как правило, чем сильнее участие, тем выше легитимность. В случае нашего опроса подавляющее большинство респондентов (80%) согласилось с тем, что сотрудники должны быть вовлечены в решение важнейших вопросов организации исследовательского и образовательного

процесса; однако, по мнению 20% информантов, этого не происходит вовсе; с ними частично согласились еще 36% опрошенных. Как следствие «решения администрации не в достаточной мере исходят из специфики университетской организационной среды» — считают 61% информантов. Этот показатель указывает на то, что для значительной части академического университетского персонала действия администрации сомнительны с позиции компетентности, а также подрывают основания легитимности. Данное обстоятельство выявляет определенное противоречие в новой образовательной политике, реализуемой в университетах. С одной стороны, следуя логике организационного изоморфизма, за образец берется американский исследовательский университет, с другой стороны, внедряются те организационные практики, которые не свойственны лучшим американским вузам. Так, одной из сильных сторон американских исследовательских университетов является коллегиальное администрирование — вовлечение преподавателей в решение вопросов научной и образовательной деятельности (Розовски, 2014: 10). Но, для полноты картины следует заметить: определенная часть респондентов (32%) считают, что преподаватели «участвуют в обсуждении образовательных проблем». При этом наиболее обсуждаемые вопросы связаны со структурой и объемом учебной нагрузки, с планированием публикационной активности, а самые закрытые — касаются назначений стимулирующих выплат, распределения руководства аспирантскими и студенческими работами, а также заключения трудового контракта.

Статус исследовательского университета обязывает преподавателей вести научную работу. В советской образовательной традиции научная работа сосредотачивалась, прежде всего, в академических и исследовательских институтах, обладающих более солидным ресурсным обеспечением и инфраструктурой, однако это не означало, что не было науки в ведущих университетах и институтах, в том числе и входящих в нашу выборку. Но, тем не менее, основная цель вузов — это обучение, находящееся в функциональной связи с образованием, а оно предполагает также и исследовательские навыки. Согласно опросу, подавляющее большинство сотрудников практикуют оба вида деятельности, при этом у 36% это вызывает серьезные сложности, прежде всего из-за бумажной отчетности. Только 18% не занимаются наукой по причине большой аудиторной нагрузки (рис. 4).

Само по себе требование научной деятельности нормативно согласуется с когнитивной университетской культурой и не может восприниматься как нелегитимное. Вместе с тем учебная нагрузка преподавателей не соответствует типу исследовательского университета, о чем красноречиво свидетельствует комментарий респондента *N* к вопросу: «Сложно ли Вам совмещать преподавание и исследовательскую работу?» в рубрике «Другое»: «Из последних сил стараюсь совмещать, но учебная нагрузка 780 аудиторных часов в год оставляет мало сил на продуктивные исследования». Если российский менеджмент стремится копировать опыт лучших исследовательских университетов (американских), то делает это непоследовательно: вряд ли можно ожидать плодотворной научной работы от профессора, учебная нагрузка которого измеряется 750 аудиторными часами в год. Как замечает К. Ф. Гетманн, в Соединенных Штатах существует строгое деление на профессоров-преподавателей и профессоров-ученых, и «чем сильнее профессор в науке, тем меньше он преподает» (Гетманн, 2013: 159).

Структуризация организационной деятельности по образцу университетов Лиги плюща, в которую входят восемь частных университетов США, хорошо объ-

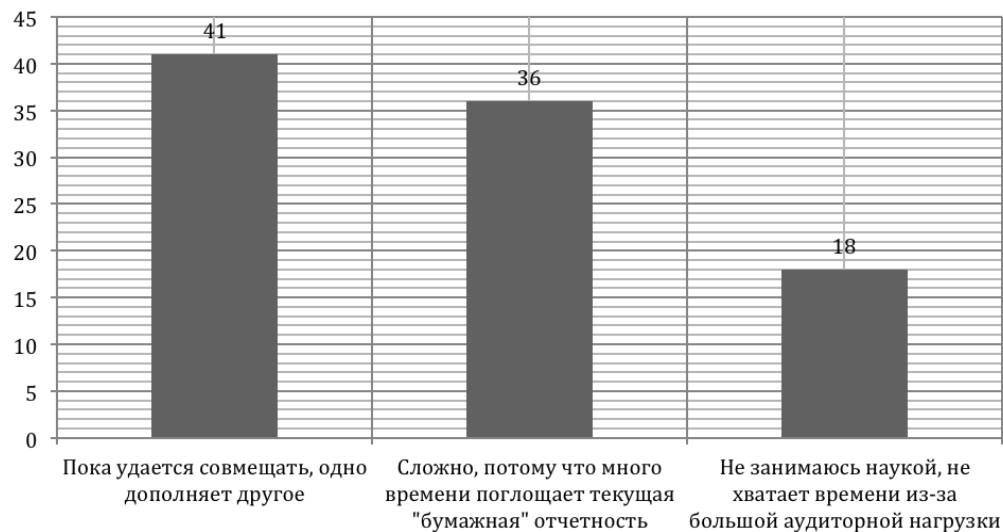


Рис. 4. Распределение ответов на вопрос: «Сложно ли Вам совмещать преподавание и исследовательскую работу?»

яняется с позиции неонституционализма Димаджио и Пауэлла (Димаджио, Пауэлл, 2010): если следовать их концепции, альтернативы у российского образовательного менеджмента фактически нет. Во-первых, изменения в организации конструируются по образцу наиболее успешных; во-вторых, периферия с большей настойчивостью копирует «ядро»; в-третьих, чем больше неопределенности между целью и средствами, тем больше организация моделирует себя по образцу наиболее успешной. Вместе с тем генетически связанной с системой российского образования и по своей структуре более изоморфной ей следует считать немецкую систему с ее плотным сцеплением университетов и исследовательских институтов магистерскими и докторантскими программами обучения, школами для молодых исследователей и другими институтами. Но и немецкую образовательную систему также стремятся «заточить» под лучшие стандарты американских университетов. Насколько результативна такого рода глобальная унификация? Сегодня дискурс эффективности в организационных изменениях уступает место дискурсу легитимности.

В качестве гипотезы мы предположили, что признанию институциональных изменений способствует улучшение исследовательской инфраструктуры университетов, новые возможности для академической мобильности, получение дополнительного финансирования на исследования. С изменением статуса университета (своего рода Excellence Initiative в России) определенная часть респондентов отмечает улучшение материально-технической оснащенности (31,7%), столько же — возможность доступа к лицензионным электронным ресурсам и 21,4% — увеличение числа исследовательских грантов (рис. 5).

Более половины опрошенных (53%) принимали участие в конкурсах на грантовое финансирование исследовательской деятельности, из них получили поддержку от университета — 38%, от Минобрнауки — 19%, от РФФИ — 17%. Исследовательские проекты финансирует в подавляющем большинстве случаев государство, а российский бизнес финансирует лишь 6% проектов, уступая даже зарубежным фондам (7%). В целом



Рис. 5. Распределение ответов на вопрос: «Изменились ли условия для исследовательской работы с изменением статуса Вашего университета?»

проблемы технической оснащённости, мобильности имеют непосредственное отношение к профессиональной самореализации. «Доступ к ресурсам для исследований» относят к наиболее значимым мотивам научной работы, наряду с «достойным вознаграждением» — смешанная мотивация (Зубова, 1998). В нашем случае 46% респондентов довольны своим вознаграждением, третья часть связывают институциональные изменения с улучшением научной инфраструктуры, значительная доля сотрудников вовлечена в новые правила — «подаётся» на гранты и практикуют зарубежные командировки, что также является косвенным маркером признания изменений в университетах.

Обсуждение

Институциональные изменения и, как следствие этого, организационные перемены — достаточно длительный процесс, потому что речь идет об изменениях повседневных практик, рутинного взаимодействия между акторами. Понятно, что в одночасье можно изменить цель и сформулировать новые требования при заключении трудового контракта (например, прописать необходимость ежегодных публикаций в изданиях, входящих в Scopus), но каково будет качество таких работ? И будут ли вообще такого рода предписания расцениваться ППС руководством к действию? Ответ на этот вопрос во многом зависит от степени легитимности новаций. Итак, что более всего сомнительно и не вызывает признания у опрошенных? Во-первых, «забюрократизированность» университетской администрации — самая большая доля респондентов фиксируют этот негативный момент организационных преобразований (64,3%); во-вторых, отсутствие механизма вовлеченности преподавателей в решение вопросов учебного процесса (56%) и, как следствие этого, в-третьих, незначи-

тельное влияние преподавателей даже на кафедральном уровне (45%). Что вызывает одобрение и участие? Во-первых, практики международной мобильности (53%); во-вторых, совершенствование технической оснащённости (31,7%); в-третьих, увеличение количества исследовательских грантов (21,4%). В целом мы подтвердили сформулированные нами гипотезы, однако положительные последствия реформирования отмечают далеко не «значительное большинство», как мы предполагали в начале исследования. В числовом выражении негативные эффекты NPM перевешивают их позитивную оценку (рис. 6).

Подозрительное отношение административных служб к преподавателю, которого надо, прежде всего, «контролировать», значительно усложняет процесс легитимации административных решений, компетентность которых в глазах преподавателей также «подозрительна». В. Халфман, Х. Раддер в этой связи замечают: «Менеджмент провозгласил ученых внутренним врагом: ученым нельзя доверять, их надо проверять и контролировать под постоянной угрозой реорганизации и увольнения» (Halffman, Radder, 2015)². Это обстоятельство разрушает социальную структуру университета.

Одна из задач нашего исследования состояла в том, чтобы определить ту когорту преподавателей, которая максимально принимает университетские преобразования, и выявить причины такого рода признания. Мы предположили, что группой,

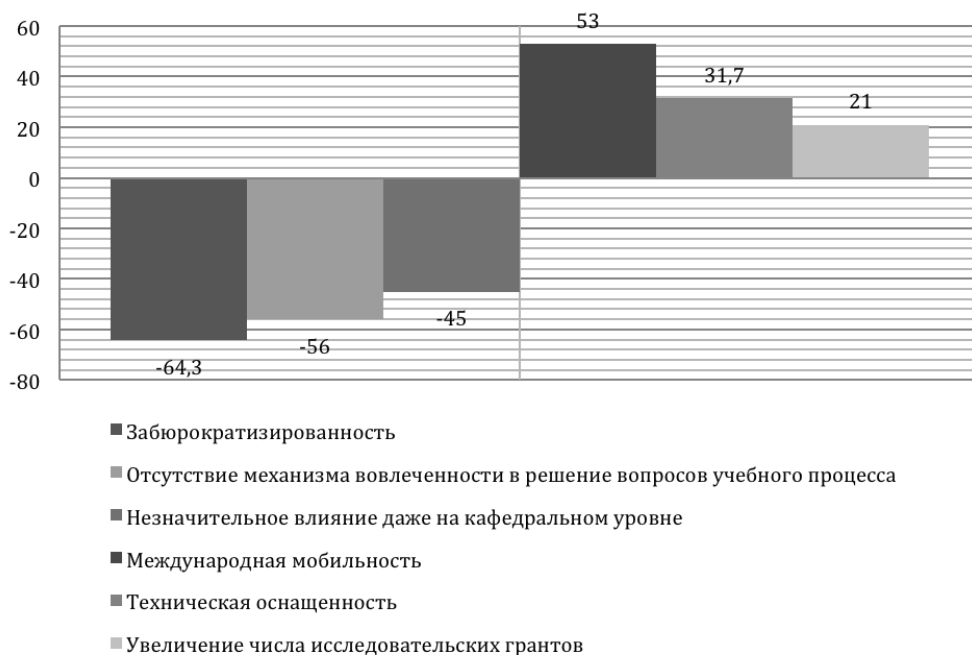


Рис. 6. Восприятие преподавателями системных изменений в исследовательских университетах

² В. Халфман и Х. Раддер, исследуя новые практики управления в голландских университетах, прибегают к метафоре «волки и овцы»: «волки» — многочисленные администраторы с помощью различных средств (табло, показатели, рейтинги) контролируют смиренных «овец», каждая из которых боится оказаться последней.

в которой легитимность институциональных изменений более высока, могут быть молодые сотрудники. Объяснение лежит на поверхности: их академический габитус не сформирован, они не знают, «как было раньше», им не надо перестраиваться, а потому легче принимать новые правила игры. Мы провели корреляцию по возрасту. Так, в возрастной группе до 30 лет 77,3% опрошенных считают, что цель реформ — поднять уровень научных исследований (среди преподавателей до 35 лет эта доля равна 73,3%). Среди респондентов до 30 лет меньше всего скептически настроенных относительно реформирования: ответ «цель мне не известна» выбрали 9,1% опрошенных, в то время как среди тех, кто старше 60 лет — 27,6%.

Сотрудники до 30 лет более оптимистично оценивают изменения в администрировании, чем их старшие коллеги. Так, 22,7% информантов считают, что «руководство активно содействует в решении организационных вопросов». Для сравнения: среди преподавателей от 41 до 50 лет таковых нет вообще, от 51 до 60 — 5,6%, от 60 лет — 3,4%. Мнение молодых преподавателей (до 30 лет) заметно диссонирует с оценкой более старших коллег и по вопросу академической автономии: только 18,2% респондентов, отвечая на вопрос о результатах изменений, выбрали ответ: «чрезмерная регламентация научной работы и исследовательского процесса», в то время как в других категориях картина иная: от 35 до 40 лет — 60%, от 51 до 60 лет — 61,1% (рис. 7).

Однако половина респондентов до 30 лет отмечают в качестве негативных эффектов институциональных преобразований увеличение документооборота и отчетности — здесь не такой большой разрыв с общим значением.

Значительна среди молодых доля тех, кто не согласен с утверждением «Сотрудники не принимают участие в решении вопросов организации учебного и научного

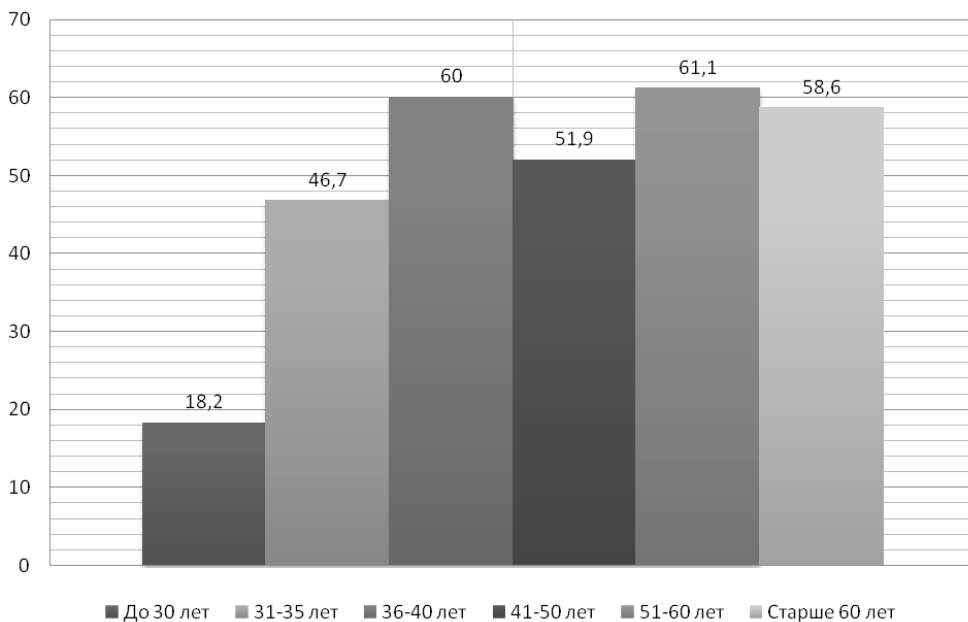


Рис. 7. Распределение респондентов, согласившихся с утверждением: «Результатом изменений в управлении стала чрезмерная регламентация научной работы и исследовательского процесса, которой прежде никогда не было»

процесса» — 52,4%, порой это превосходит в два раза другие возрастные группы. Наименьший процент молодых (до 30 лет), согласившихся с положением, что «Решения администрации не в достаточной мере исходят из специфики научных и образовательных задач университета» — 14,3%; доля опытных преподавателей (сотрудников от 60 лет) более значительна и составляет 68% (рис. 8).

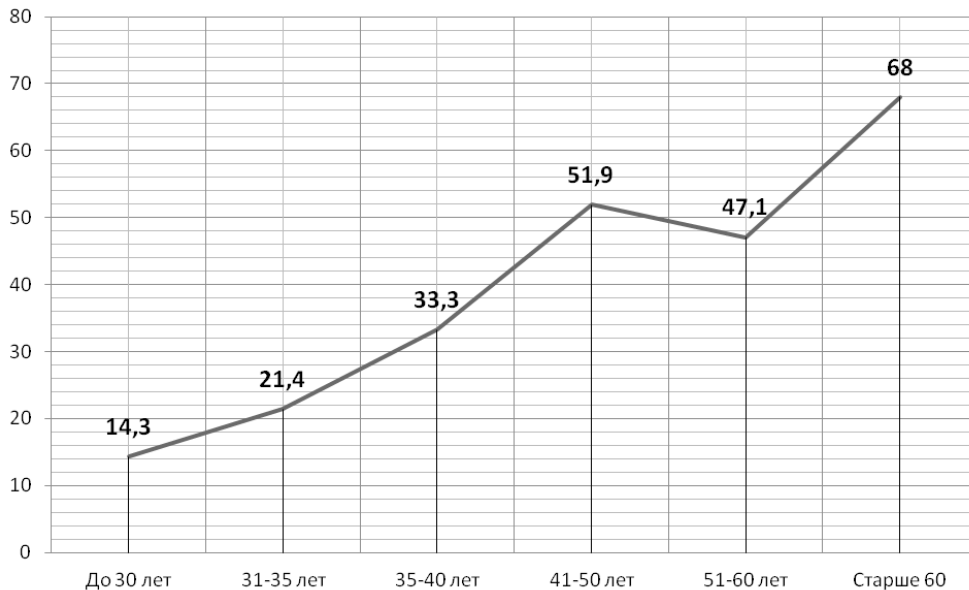


Рис. 8. Распределение респондентов, согласившихся с утверждением: «Решения администрации не в достаточной мере исходят из специфики научных и образовательных задач университета»

Это означает, что у молодых преподавателей есть значительное основание для легитимации — компетентность руководства. Обращает на себя внимание и тот факт, что значительная часть молодых от 30 до 35 лет влиятельна. Доля «достаточно влиятельных на уровне кафедры» и «существенно влиятельных на уровне кафедры» составляет 33,3% информантов, что превосходит другие возрастные когорты. То же самое относится и к позиции «достаточно влияю на уровне института» — 26,7%.

Анализируя блок ответов, касающихся научной работы, мы также отметили высокую оценку молодыми преподавателями состояния технических ресурсов: 45,5% респондентов до 30 лет считают, что институциональные изменения способствовали улучшению материально-технической базы, среди преподавателей от 31 до 35 этот процент еще выше — 53,3%. Однако старшие сотрудники более сдержанны — в категории от 41 до 50 лет с этим согласны всего 11,1% информантов, а в группе старше 60 лет — 27,8%. Более того, доля респондентов до 30 лет, считающих, что в университете есть уникальное оборудование, наиболее значительна в сравнении с другими возрастными категориями и составляет 31,8%.

Молодые сотрудники активно участвуют в конкурсах на финансирование научных исследований — 63,6% до 30 лет, 73,3% — до 35. Это самые существенные показатели по возрастным группам. Их финансовые источники в значительной мере — крупные программы Минобрнауки, РНФ, а также РФФИ (табл. 1).

Таблица 1

Доля преподавателей в каждой возрастной категории, получивших за последние пять лет финансовую поддержку (процент от общего числа полученных ответов)

| Возрастная категория | Финансовые источники исследовательской и публикационной активности за 5 лет | | | | | |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------------|--------|------------------|
| | Минобрнауки | РНФ | РФФИ | Университет | Бизнес | Зарубежные фонды |
| До 30 | 31,8% | 36,4% | 36,4% | 59,1% | 9,1% | 18,2% |
| От 31 до 35 | 40,0% | 20,0% | 33,3% | 60,0% | 20,0% | 13,2% |
| От 36 до 40 | 20,0% | 0 | 20% | 40,0% | 6,7% | 0 |
| От 41 до 50 | 14,8% | 0 | 11,1% | 22,2% | 0 | 11,1% |
| От 51 до 60 | 11,1% | 5,6% | 0 | 44,4% | 5,6% | 0 |
| От 61 и старше | 6,9% | 0 | 6,9% | 20,7% | 0 | 0 |

Можно констатировать, что чаще всего с увеличением возраста в каждой категории количество грантополучателей уменьшается, получается что-то подобное треугольнику, в основании которого преподаватели до 35 лет, причем бизнес и зарубежные фонды также в основном связаны с молодыми. Этим объясняется то, что половина сотрудников до 30 лет имеет конкурентоспособное вознаграждение и еще пятую часть базовая зарплата устраивает (это самые высокие показатели). Молодые преподаватели мобильны, половина из них оплачивает зарубежные командировки из собственного гранта, значительная часть получает поддержку на конкурсной основе. Они наиболее удовлетворены характером и условиями профессиональной деятельности. Так, 31,8% опрошенных чувствуют себя «свободными, самостоятельными», 27,3% (самая значительная доля среди других возрастных категорий) отмечают, что стало лучше, комфортнее работать, в отличие от 60-летних, большинство из которых (59,3%) не заметили особых изменений.

Вряд ли можно утверждать, что восприятие организационных изменений молодыми радикально отличается от такового в других возрастных группах, но в целом наша гипотеза о том, что институциональные нововведения в восприятии молодых ученых более легитимны, несомненна. Почему? Конечно, наши первоначальные объяснительные конструкции относительно того, что молодые начинают «с чистого листа», можно принять в расчет, но в ходе анализа проявились и другие обстоятельства.

Наше исследование выявило, что значительная часть молодых сотрудников работают на вновь созданных кафедрах/лабораториях, в рамках программ, поддержанных Минобрнауки и РФФИ, в частности программы мегагрантов «5–100». Как следует из ответов 20–30-летних респондентов, у них достойное вознаграждение и лучшие условия для работы, больше возможностей для самореализации: доступ к оборудованию, интеграция в международное сообщество, академическая автономия. Из основного набора факторов научной деятельности, приведенных в статье Р. Инглхарта: «доступ к ресурсам; свобода действий в процессе исследования; степень автономности; наличие среды для дискуссии; возможность экспертной оценки статуса; включенность в процесс принятия решений; отсутствие административной работы» (Инглхарт, 2013: 45), — большая часть реализована. И в связи с этим не совсем понятно, как согласуется очевидная тенденция к «забюрократизированности», которую отмечают даже 30-летние, с их исследовательской свободой? Ответ на этот вопрос требует исследования качественными социологическими методами. Но хотелось бы обратить внимание на одну деталь. Молодой сотрудник лаборатории НИУ ИТМО «Метаматериалы» А. Слободжанюк в интервью на вопрос о трудностях, с которыми приходится сталкиваться, ответил: «Может быть, сложностей ... много у научного руководителя, научного советника, но до нас [молодых сотрудников лаборатории. — Прим. авт.] не доходят, они все на себя сдерживают» (Интервью, 2014: 189). «Что может повысить степень легитимности?» — «Создание условий для исследовательской работы».

Исследование выявило некоторую «несостыковку» административной политики и когнитивной культуры университета, суть которой можно выразить словом «подозрительность». С одной стороны, преподаватель / научный сотрудник для менеджера — существо «подозрительное», возможно «ленивое», которое надо контролировать и принуждать к результативной работе. С другой стороны, административные решения в глазах ППС недостаточно компетентны, потому что исходят не из особенностей университетской среды, а из внешних (например, задачи повышения места в рейтингах) факторов, «фетишизма показателей». Одна из причин такого положения дел — изолированность преподавателей от принятых решений. Дело не в том, что преподаватели «хорошие», а менеджеры и администрация «плохие», а в том, что существует определенная когнитивная культура университета, в которой основным экспертом в вопросах исследований и преподавания всегда был профессор. Отсутствие каналов коммуникации между администрацией и ППС заметно уменьшает степень легитимности организационных изменений и порождает «культуру недоверия» (Халфман, Раддер, 2015). Если университет и можно метафорически назвать «фабрикой» по производству знаний, то означает ли это, что управлять этой фабрикой должен «эффективный менеджер», не принимающий эпистемной культуры университета?

Заключение

Изменения в управлении университетом не являются нейтральным вмешательством. Трансформация российского университета сопровождается потерей академической автономии и установлением жесткого административного контроля над образовательным процессом. Насколько эффективны такого рода изменения, покажет время, но опыт организации научных исследований даже в советский период,

имея в виду, прежде всего, большую науку — область физических исследований, предполагал академическую свободу (Капица, 1974: 83–87) и определенную автономию. Очевидно, что результаты исследовательской работы должны как-то контролироваться: чиновники — удостоверяться в правильности решений относительно выделенных средств, а налогоплательщики — знать, на что расходуются их деньги. Однако сомнительно, что попадание в мировые рейтинги само по себе может стать драйвером научного развития, как и количественные показатели — единственным индикатором академической репутации. Низкая легитимность институциональных изменений в статусных вузах — это реакция на политику менеджериализма, игнорирующую когнитивную культуру университетской среды и национальные особенности академической системы.

Литература

Абрамов Р. Н. (2011). Менеджериализм и академическая профессия: конфликт и взаимодействие // Социологические исследования. № 7. С. 37–47 [Abramov R. N. (2011). Menedzherializm i akademicheskaya professiya: konflikt i vzaimodeystvie // Sotsiologicheskie issledovaniya. № 7. S. 37–47].

Бок Д. (2012). Университеты в условиях рынка. Коммерциализация высшего образования. М.: Изд. дом НИУ ВШЭ [Bok D. (2012). Universitety v usloviyakh rynka. Kommertsializatsiya vysshego obrazovaniya. M.: Izd. dom NIU VSHE].

Вебер М. (1990). Политика как призвание и профессия. Избранные произведения. М.: Прогресс [Veber M. (1990). Politika kak prizvaniye i professiya, Izbrannyye proizvedeniya. M.: Progress].

Геттманн К. Ф. (2013). «Конкуренция — да, рынку — нет». Интервью // Логос. № 1 (91). С. 144–168 [Gettmann K. F. (2013). «Konkurentsii — da, rynku — net». Interv'yū // Logos. № 1 (91). S. 144–168].

Димаджо П., Пауэлл У. (2010). Новый взгляд на «железную клетку»: институциональный изоморфизм и коллективная рациональность в организационных полях // Экономическая социология. Т. 11. № 1. С. 34–57 [Dimadzhio P., Pauell U. (2010). Novyy vzglyad na «zheleznyuyu kletku»: institutsional'nyy izomorfizm i kollektivnaya ratsional'nost' v organizatsionnykh polyakh // Ekonomicheskaya sotsiologiya. T. 11. № 1. S. 34–57].

Душина М. О. (2014). «Новый государственный менеджмент» и реформирование российской науки // Наука и техника: вопросы истории и теории. Материалы XXXV Международной годичной конференции Санкт-Петербургского отделения Российской национальной комиссии по истории и философии науки и техники РАН «Наука и техника в Первую мировую войну» (24–28 ноября 2014 г.) Вып. XXX. СПб.: СПбФ ИИЕТ РАН. С. 157 [Dushina M. O. (2014). «Novyy gosudarstvennyy menedzhment» i reformirovaniye rossiyskoy nauki // Nauka i tekhnika: voprosy istorii i teorii. Materialy XXXV Mezhdunarodnoy godichnoy konferentsii Sankt-Peterburgskogo otdeleniya Rossiyskogo natsional'nogo komiteta po istorii i filosofii nauki i tekhniki RAN «Nauka i tekhnika v Pervuyu mirovuyu voynu» (24–28 noyabrya 2014 g.) Vyp. XXX. SPb.: SPbF IYET RAN. S. 157].

Интервью с А. Слободжанюком // Социология науки и технологий. Т. 5. № 3. С. 182–189. [Interv'yū s A. Slobozhanyukom // Sotsiologiya nauki i tekhnologiy. T. 5. № 3. S. 182–189].

Инглхарт Р., Карабчук Т. С., Моисеев С. П., Никитина М. В. (2013). Международные научно-исследовательские лаборатории в России: субъективная и объективная оценка результативности // Форсайт. № 4. С. 44–59 [Inglkhart R., Karabchuk T. S., Moiseyev S. P., Nikitina M. V. (2013). Mezhdunarodnyye nauchno-issledovatel'skiye laboratorii v Rossii: sub'yektivnaya i ob'yektivnaya otsenka rezul'tativnosti // Forsayt. № 4. S. 44–59].

Зубова Л. Г. (1998). Профессиональная деятельность российских ученых: ценности и мотивации // Вестник Российской академии наук. Т. 68. № 9. С. 775–789 [Zubova L. G., (1998).

Professional'naya deyatel'nost' rossiyskikh uchenykh: tsennosti i motivatsii // Vestnik Rossiyskoy akademii nauk. T. 68. № 9. S. 775–789].

Кларк Б. Р. (2011). Создание предпринимательских университетов: организационные направления трансформации. М.: Изд. дом НИУ ВШЭ [Klark B. R. (2011). Sozdaniye predprinimatel'skikh universitetov: organizatsionnyye napravleniya transformatsii. M.: Izd. dom NIU VSHE].

Кугель С. А., Блок М., Хватова Т. Ю. (2014). К вопросу о применении бизнес-модели в сфере высшего образования // Социологические исследования. № 10. С. 106–116 [Kugel' S. A., Blok M., Khvatova T. Yu. (2014). K voprosu o primenении biznes-modeli v sfere vysshego obrazovaniya // Sotsiologicheskiye issledovaniya. № 10. S. 106–116].

Марджинсон С. (2014). Российские наука и высшее образование в условиях глобализации // Вопросы образования. № 4. С. 8–35 [Mardzhinson S. (2014). Rossiyskiye nauka i vyssheye obrazovaniye v usloviyakh globalizatsii // Voprosy obrazovaniya. № 4. S. 8–35].

Маяцкий М. (2013). Университет называется // Логос. № 1 (91). С. 4–18 [Mayatskiy M. (2013). Universitet nazuyavetsya // Logos. № 1 (91). S. 4–18]. *Муммельштасс Ю.* (2013). Будущее науки и настоящее университета. // Логос. № 1 (91). С. 100–122 [Mittel'shtass Yu. (2013). Budushcheye nauki i nastoyashcheye universiteta // Logos. № 1 (91). S. 100–122].

Норт Д. (1997). Институты. Институциональные изменения функционирование экономики. М.: Фонд экономической книги «Начала» [Nort D. (1997). Instituty. Institutional'nyye izmeneniya funktsionirovaniye ekonomiki. M.: Fond ekonomicheskoy knigi «Nachala»].

Ридингс Б. (2010). Университет в руинах. М.: Изд. дом ГУ–ВШЭ [Ridings B. (2010). Universitet v ruinakh. M.: Izd. dom GU–VSHE]. *Кануца П. Л.* (1974). Эксперимент. Теория. Практика. М.: Наука [Kapitsa P. L. (1974). Eksperiment. Teoriya. Praktika. M.: Nauka].

Розовски Г. (2014). Исследовательские университеты: американская исключительность? // Вопросы образования. № 2. С. 8–19 [Rozovski G. (2014). Issledovatel'skiye universitety: amerikanskaya iskluchitel'nost'? // Voprosy obrazovaniya. № 2. S. 8–19].

Розовски Г. (2015). Университет. Руководство для владельца. М.: ВШЭ. [Rozovski G. (2015). Universitet. Rukovodstvo dlya vladel'tsa. M.: VSHE].

Aldrich H. E. & Fiol C. M. (1994). Fools rush in? The institutional context of industry creation // Academy of Management Review. Vol. 19. P. 645–670.

Brown M. B. (2015). Politicizing science: Conceptions of politics in science and technology studies // Social Studies of Science. February. Vol. 45. P. 3–30.

Colyvas J. A. and Jonsson S. (2011). Ubiquity and Legitimacy: Disentangling Diffusion and Institutionalization // Sociological Theory. Vol. 29. Issue 1. P. 27–53.

Deephouse D. L. and Suchman M. (2008) Legitimacy in Organizational Institutionalism // The SAGE handbook of organizational institutionalism / R. Greenwood, C. Oliver, R. Suddaby & K. Sahlin (eds.). London: SAGE Publication Ltd. P. 49–78.

Dunkin R. (2003). Motivating knowledge workers: Lessons to and from the corporate sector // Higher Education Management & Policy. Vol. 15. № 3. P. 41–49.

Halfman W., Radder H. (2015). The Academic Manifesto: From an Occupied to a Public University // Minerva, 53. Issue 2. URL: http://download-v2.springer.com/static/pdf/128/art%253A10.1007%252Fs11024-015-9270-9.pdf?token2=exp=1432109746~acl=%2Fstatic%2Fpdf%2F128%2Fart%25253A10.1007%25252Fs11024-015-9270-9.pdf*~hmac=9af62615eec067fc8152db2e6d602aca473c3420b0ada80fccacf8aa7d2441b3 (data obrashcheniya: 07.05.2015).

Khvatova T., Kugel S. & Block M., (2014). On applying business models in higher education // Sotsiologicheskiye issledovaniya. Vol. 10. P. 112–122.

Kieinman D. L. and Osley-Thomas R. (2014). Uneven Commercialization: Contradiction and Conflict in the Identity and Practices of American Universities // Minerva, 52. Issue 1. P. 1–26.

Marginson S. & Considine M. (2000). The enterprise university: Power, governance and reinvention in Australia. Cambridge: Cambridge University Press.

Marginson S. (2008). Academic creativity under new public management: foundation for an investigation // Educational theory. Vol. 58. № 3. P. 269–287.

Parsons T. (1966). The Concept of Society: The Components and Their Interrelations // Parsons T. Societies: Evolutionary and Comparative Perspectives. Englewood Cliffs (NJ): Prentice-Hall. P. 5–29.

Slaughter S. & Cantwell B. (2012). Transatlantic moves to the market: The United States and the European union // Higher Education. Vol. 63. P. 583–606.

Whitley R., Gläser J. (2014). Organisational Transformation and Scientific Change: The Impact of Institutional Restructuring on Universities and Intellectual Innovation // Research in the Sociology of Organizations. Vol. 42. P. 1–15. (Copyright 2014 by Emerald Group Publishing Limited).

Institutional Changes in the Research Universities: the Problem of Legitimation

SVETLANA A. DUSHINA

Head of the Center for STS
Institute for the History of Science and Technology
named after Sergey I. Vavilov RAS, St Petersburg Branch,
St Petersburg, Russia;
e-mail: sadushina@yandex.ru

TATIANA YU. KHVATOVA

Professor,
St Petersburg Polytechnic University
Institute of Industrial Economics and Management
(International Graduate School of Management),
St Petersburg, Russia;
e-mail: tatiana-khvatova@mail.ru

GEORGIY A. NIKOLAENKO

Junior Research of the Center for STS
Institute for the History of Science and Technology
named after Sergey I. Vavilov RAS, St Petersburg Branch;
Master's Degree student Faculty of Sociology
Saint-Petersburg State University,
St Petersburg, Russia;
e-mail: eastrise.spb@gmail.com

In this article the opinion of St. Petersburg research universities academic staff on NPM innovations is analysed. The results of the research are interpreted in terms of legitimation using theoretical resource of neo-institutionalism. The following markers of legitimation are identified: consensus, engagement, collaboration. Further, it is proven that there are more negative consequences than positive effects of the institutional changes. It is concluded that NPM ignores university epistemic practices, which leads to the deformation of its social structure and creates the culture of mistrust.

Keywords: research university, epistemic culture, new public management, neo-institutionalism, legitimacy, mistrust, globalization, reform, ratings.