



Published in the Russian Federation
Oriental Studies (Previous Name: Bulletin of the Kalmyk Institute
for Humanities of the Russian Academy of Sciences)
Has been issued as a journal since 2008
ISSN: 2619-0990; E-ISSN: 2619-1008
Vol. 17, Is. 4, Pp. 849–869, 2024
Journal homepage: <https://kigiran.elpub.ru>





УДК / UDC 572.025

DOI: 10.22162/2619-0990-2024-74-4-849-869

Профессиональная культура преподавателей в условиях менеджеристского управления (на примере вузов юга России)

Виталий Владимирович Ковалев¹, Александр Викторович Дятлов²

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

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

© КалмНЦ РАН, 2024

© Ковалев В. В., Дятлов А. В., 2024

Аннотация. *Введение.* Классические университеты создавались и функционировали на протяжении веков как социальный институт воспроизводства культуры. Роль преподавателей в этом процессе была ведущей. Чтобы успешно выполнять указанную миссию, внутри университетов сформировалась профессиональная культура преподавательского сообщества, сохранение которой выступало гарантом социальной полезности высшего образования. Менеджеристские реформы радикально изменили внутренние характеристики университетов, сместив целевые ориентиры с науки, образования и воспитания на интеграцию в коммерческие ценности рыночных институтов. Это негативно отразилось на способности преподавательского сообщества поддерживать и передавать новым поколениям преподавателей свою профессиональную культуру. *Цель* исследования мы видим в определении взаимосвязи между менеджеристской моделью управления и деформацией профессиональной культуры преподавателей, что в конечном итоге приводит к усугублению асимметрии между центром и регионами. *Материалы и методы.* Исследование выстроено на основе использования двух основных источников информации: массового опроса и нормативных документов. Массовый опрос проводился в семи регионах юга России: Калмыкия, Краснодарский край, Крым, Ростовская область, Астраханская область, Ставропольский край, г. Севастополь. Всего в выборке оказались 951 преподаватель из девяти университетов. Для изучения нормативной базы менеджеристского управления использовались федеральные законы, постановления правительства и приказы Министерства науки и высшего образования России. Для прояснения некоторых аспектов воздействия менеджеризма на профессиональную культуру преподавателей обращались к данным государственной статистики, расположенным на официальном сайте Росстата. *Результаты.* В процессе исследования установлено, что менеджеристское управление разрушает профессиональную культуру преподавателей. У профессорско-преподавательского состава появляются чуждые его деятельности цели и система ценностей, в результате чего обычными практиками становятся участие в платных публикациях, заочных конференциях, публикации в «мусорных» журналах, завышение оценок обучающимся, лжеавторство, фальсификации эмпирических данных, плагиат и

т. п. *Выводы.* Источниками деформации профессиональной культуры преподавателей выступают нехватка ресурсов для достижения целей менеджеристского управления и потеря академическим сообществом своей субъектности, что делает преподавателей индифферентными к разрушению собственной профессиональной культуры. В конечном итоге слабая ресурсная база ведет к росту имитационных практик в профессиональной деятельности и, как следствие, усугублению асимметрии между центром и регионами.

Ключевые слова: профессиональная культура, преподаватели, менеджеристское управление, региональная асимметрия, профессиональное мышление, профессиональная компетентность, профессиональное мастерство, ресурсы, субъектность

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


Для цитирования: Ковалев В. В., Дятлов А. В. Профессиональная культура преподавателей в условиях менеджеристского управления (на примере вузов юга России) // Oriental Studies. 2024. Т. 17. № 4. С. 849–869. DOI: 10.22162/2619-0990-2024-74-4-849-869

Professional Culture of Lecturers in the Face of Managerialism: The Case of South Russian Universities

Vitaly V. Kovalev¹, Alexander V. Dyatlov²


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

Dr. Sc. (Sociology), Leading Research Associate

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

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

Dr. Sc. (Sociology), Leading Research Associate

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

© KalmSC RAS, 2024

© Kovalev V. V., Dyatlov A. V., 2024

Abstract. Introduction. Classical universities had been created and functioned for centuries as a social institution of culture reproduction. The role of lecturers in the process used to be a leading one. In order to successfully fulfill the mission, a professional culture of the teaching community would take shape within universities, and the former's preservation was to guarantee the social usefulness of higher education. Managerialist reforms have dramatically changed the internal characteristics of universities and resulted in that target points were shifted from science, education and upbringing — towards the integration into commercial values of market institutions. This has had negative impacts on the teaching community's ability to maintain and transfer its professional culture to new generations of lecturers. *Goals.* The paper seeks to reveal the relationship between the managerialist agenda and the deformation of lecturers' professional culture, which further leads to aggravated asymmetries between the center and regions. *Materials and methods.* The study focuses on two sources of data — an opinion poll and documents. The opinion poll was conducted in seven regions of South Russia (Krasnodar Krai, Astrakhan Oblast, Stavropol Krai, Kalmykia, Rostov Oblast, Crimea and Sevastopol) and involved a total of 951 lecturers from nine universities. Federal laws, government decrees and orders of the Russian Ministry of Education and Science have been used to explore the regulatory framework of managerialism. Certain statistical data found on the official website of Rosstat prove most instrumental in clarifying some aspects of how managerialism influences lecturers' professional culture. *Results.* The work resumes managerialism does destroy the examined professional culture. The teaching personnel have to develop goals and a value system alien to their activity, which entails that participation in paid publications, extramural conferences, publications in 'rubbish' journals, grade inflation, false authorship, falsification of empirical data, plagiarism and other negative phenomena become the norm. *Conclusions.* The deformation arises from the lack of resources to achieve managerialist goals and the loss of academic community's subjectivity, which makes lecturers indifferent to the destruction of their own professional culture. Finally, the meager resource basis leads to an increase in imitational practices throughout professional activities, which entails further asymmetries between the center and peripheries.

Keywords: professional culture, lecturers, managerialism, professional thinking, professional competence, professional mastery, resources, subjectivity

Acknowledgements. The reported study was funded by government assignment, project no. 122022700133-9 'Asymmetrically Developing Territories to Face Traditional and New Challenges: Investigating the Dynamics of Socioeconomic Processes and Ecological Variability'.

For citation: Kovalev V. V., Dyatlov A. V. Professional Culture of Lecturers in the Face of Managerialism: The Case of South Russian Universities. *Oriental Studies*. 2024; 17 (3): 849–869. (In Russ.). DOI: 10.22162/2619-0990-2024-73-3-849–869



1. Введение

Преподаватель как объект культуры попадает в сферу внимания антропологов не часто. Полагаем, тому есть вполне простые объяснения, проистекающие от особенностей эволюции самой антропологии. Возникнув еще в период Античности как область знания, фокусирующаяся на изучении духовных особенностей человека, в дальнейшем она трансформировалась в науку, нацеленную на сравнительное исследование традиционных обществ. Во всяком случае это верно применительно к социальной антропологии, в предметных границах которой написана данная статья. И в указанном качестве антропология оказалась в некотором роде индифферентна к исследованию социальных свойств объектов культуры, обладающих субъектностью. Подобные исследования полностью переместились в предметное поле узкоотраслевых наук: социологии, педагогики, психологии. Такое положение мы считаем ошибочным. Оно препятствует изучению социального поведения субъектов в ситуации так называемой трансплантации институтов [Полтерович 2001], когда традиционные паттерны социального действия приходят в противоречие с новой «нормальностью», возникающей в результате процессов глобализации.

Именно в подобном положении из-за применения менеджеристской модели управления оказались преподаватели российских университетов. Менеджеризм позиционируется как идеология эффективности. Его роль состоит в том, чтобы видоизменить традиционные формы профессиональной культуры преподавателя, переориентировав их на интеграцию в рыночную систему

ценностей. В настоящее время от вузовских работников требуется радикально изменить свое социальное поведение в сфере образовательной работы и научного творчества. Однако столь радикальная реформа порождает три поля социокультурного напряжения, потенциально способных разрушить действующую модель профессиональной культуры. Первое из указанных полей возникает на стыке неолиберальной природы менеджизма и отсутствия условий в умеренно консервативном российском социуме для позитивного восприятия идей нового государственного управления. Второе создается на институциональных границах экономики и образования, имеющих разные целевые ориентиры, нормы и ценностные ориентации, что объективно побуждает преподавателей либо к оппортунистическому поведению в отношении инициаторов реформ, либо к отказу от традиционной профессиональной культуры в пользу воспроизводства квазирыночных ценностей. Третье поле возникает из априори разной ресурсной обеспеченности центра и регионов. Нас, безусловно, в первую очередь интересует восточная часть юга России — Калмыкия и Астраханская область. Менеджеристское управление основывается на так называемой идеальной рациональности. Можно поставить вопрос о том, насколько она подходит для восточных регионов, где социальные интеракции работают по сложной комбинации традиционных и инновационных элементов. Менеджеризм ориентирован на устранение из системы высшего образования «слабых» с его точки зрения игроков, создавая невыполнимые условия нахождения на рынке. При таких обстоятельствах начинают работать

адаптационные механизмы, которые будут порождать квазирыночные культурные паттерны, способные разрушить традиционные формы профессиональной культуры. В обществах Востока, где консервативные элементы играют значимую роль, это может быть особенно разрушительным.

Заявленная проблематика неизбежно приводит к постановке вопроса о сомнительности положительных эффектов от менеджеристских преобразований.

Отталкиваясь от поставленной проблемы, цель исследования мы видим в определении взаимосвязи между менеджеристской моделью управления и деформацией профессиональной культуры преподавателей, что в конечном итоге приводит к усугублению асимметрии между центром и регионами.

2. Материалы и методы

Структура статьи в теоретической, эмпирической и аналитической частях концептуализируется на подходе Б. К. Малиновского к культуре как инструменту удовлетворения потребностей [Малиновский 2005]. Суть этой идеи состоит в наличии тесной взаимосвязи между ресурсными возможностями общества удовлетворять потребности социальных акторов и теми формами культуры, которые оказываются способными наиболее оптимально использовать имеющийся в обществе ресурсный потенциал для удовлетворения потребностей [Малиновский 2005: 45–51]. Уменьшение ресурсов влечет за собой негативные изменения в культуре. Мы предполагаем, что менеджеристское управление снижает ресурсный потенциал преподавателей, что ведет к деформации их профессиональной культуры.

Для проверки этой гипотезы проведен массовый опрос на тему «Профессиональная культура преподавателей в условиях менеджеристского управления». Объект исследования — преподаватели вузов юга России. Территориально выборка разделена на три кластера: Восток (Калмыкия и Астраханская область), Северный Кавказ (Ростовская область, Краснодарский и Ставропольский края), Крым (Республика Крым и г. Севастополь). В исследовании принимали участие

преподаватели Калмыцкого государственного университета (N=137), Астраханского государственного университета (N=105), Донского технического государственного университета (N=138), Ростовского медицинского государственного университета (N=59), Северокавказского федерального университета (N=218), Пятигорского государственного университета (N=113), Симферопольского университета экономики и управления (N=40) и Севастопольского государственного университета (N=99). Ещё один вуз из Краснодара (N=49) участвовал в опросе на началах полной анонимности. Общая выборка составила 958 преподавателей. Исследование проводилось на платформе Google Forms с последующим переводом и обработкой всей базы данных в программе SPSS-27. Время проведения опроса: сентябрь 2024 г. [ПМА 2024].

3. Профессиональная культура преподавателей в условиях менеджеристского управления

3.1. Обзор литературы. Построение концепции

Концептуально наше исследование разворачивается вокруг трех базовых понятий: профессиональная культура, профессиональная культура преподавателя и менеджеристское управление. Последний термин нам интересен, прежде всего, как содержательный контекст, в рамках которого изучается характер воздействия менеджеристских норм на профессиональную культуру преподавателей. Каждое из трех заявленных понятий достаточно обстоятельно рассмотрено представителями разных социогуманитарных наук. Научная традиция в совокупности включает в себя десятки тысяч работ самого разного жанра. Особенно в этом качестве примечателен термин профессиональная культура. Следовательно, в данном подразделе нам важна не столько полнота репрезентации уже имеющихся концепций, сколько создание своего собственного теоретического ракурса, через который будут интерпретированы эмпирические данные и выстроены итоговые выводы.

Профессиональная культура. Термин «профессиональная культура» вбирает в

себя смысловые оттенки, присущие понятиям «культура» и «профессия». Первый из них крайне затруднителен для полноценного и, тем более, краткого обоснования. И, пожалуй, следует отметить, что его однозначное определение, способное удовлетворить всем запросам, сделать невозможно. Но мы помним, что у нас имеется свой теоретический ракурс, который позволит сузить возможный спектр оценок. Анализ профессиональной культуры осуществляется через социальное поведение преподавателя. Это означает, что и само понимание культуры мы можем перенести в границы деятельностного подхода [Мигунова 2015]. Его фундаментальные основания разрабатывались в отечественной научной традиции В. Е. Давидовичем и Ю. А. Ждановым [Давидович, Жданов 1979], М. С. Каганом [Каган 2024], Э. С. Маркаряном [Маркарян 1969]. В работах указанных авторов отсутствует единый подход. В свое время между ними велись острые дебаты и заочная полемика. Но, делая редукцию понятия, вслед за Э. А. Баллером и Н. С. Злобиным [Баллер, Злобин 1970: 28], отметим, что под культурой мы будем понимать все духовные и материальные ценности, созданные в процессе человеческой деятельности.

Совершенно очевидно, что приведенное выше определение выступает скорее ориентиром для развертывания программы исследования, чем самодостаточной дефиницией. Категория «человеческая деятельность» должна быть операционализирована с выходом на понятие «профессиональная деятельность преподавателей», а «духовные и материальные ценности» максимально конкретизированы применительно к тому, чем занимаются преподаватели в процессе реализации своих функций, предписанных им требованиями доминирующей культуры.

Наиболее близко к антропологическому пониманию категория «профессия» разработана в трудах М. Вебера [Вебер 1990а; Вебер 1990б]. Анализируя две разновидности человеческой деятельности — науку и политику, социолог использует такие переменные, как призвание и профессия. Основная идея ученого состоит в том, что любые творческие виды деятельности требуют

не только инструментальных умений, но и призвания [Вебер 1990а: 644–706; Вебер 1990б: 707–735]. Поэтому профессиональная пригодность определяется и через соответствующий уровень квалификации, и посредством удостоверения необходимых ценностей, способностей, целевых ориентаций. В последнем случае речь идет о социальных ресурсах, приобретенных личностью в процессе предшествовавшего периоду выбора профессии социокультурного развития. Таким образом, призвание следует считать важнейшим источником обретения профессии и верификации ее значимости для развития культуры.

Профессиональная культура преподавателя. Существуют разные подходы к исследованию этого термина. Е. В. Везетиу делает акцент на научно-методической культуре [Везетиу 2024: 46–49], Р. Ю. Кондрашова и О. В. Поплавская — на роли самоменеджмента [Кондрашов, Поплавская 2022: 55–61], К. В. Воденко и И. И. Сальникова обращают внимание на развитие профессиональных компетенций [Воденко, Сальникова 2024: 212–221], А. Р. Галустов и Е. А. Наливайко — на способности продавать в условиях рынка результаты профессиональной деятельности [Галустов, Наливайко 2019: 30–34]. Этими интерпретациями содержание профессиональной культуры преподавателя не ограничивается. Изучаемая категория многогранна и содержит в себе огромный потенциал для реализации самых разных исследовательских программ. Что касается ракурса, заявленного в нашей статье, то наибольшие перспективы мы видим в применении подхода, предложенного к оценке профессиональной культуры преподавателя А. В. Лубским. Исследователь выделяет три предметных компонента: профессиональное мышление, профессиональную компетентность и профессиональное мастерство [Лубский 2017: 7–10].

Профессиональное мышление наиболее приближено к категории «культура». Оно тесно связано с представлениями о социальной значимости выбранной профессии и ее деонтологических характеристиках. Профессиональные ценности и цели, осознание полезности выполняемой работы осмыс-

ливаются преподавателем в координатах социальных ожиданий и производимых результатов. Следовательно, этика и рефлексивность — неотъемлемые атрибуты профессионального мышления. В европейской традиции университеты сложились как обязательные элементы воспроизводства культуры, что обязывает преподавателя осознавать этот статус и соответствовать ему в своих образовательных практиках [Лубский 2017: 7–9].

Профессиональная компетентность преподавателя — это, прежде всего, знания о преподаваемом им предмете. К работнику высшей школы требования предъявляются особенные. Необходим не просто набор познаний, приобретенных ситуативно для решения текущих образовательных задач, а умение видеть системный характер связей внутри преподаваемой отрасли знаний. Это является следствием и высокого интеллекта, и стремления постоянно учиться. Это особое проявление эрудиции, которая имеет не произвольный, а упорядоченный, строго выстроенный характер знаний. Они создаются на фундаментальных теоретических основаниях, а совершенствуются в процессе эмпирических практик. Профессиональная компетентность на первичном этапе формируется в период получения высшего образования, а далее развивается в течение всей жизни преподавателя. Нацеленность на регулярное самообразование — важнейший показатель способности быть частью академического сообщества [Лубский 2017: 9].

Профессиональное мастерство преподавателя выражается в умении трансформировать знания в значимые для высшей школы навыки, отрабатываемые в процессе преподавательской и научной деятельности. Это деятельностный компонент профессиональной культуры. Он складывается в аудиторных занятиях, при выполнении разного рода научных работ, коммуникации со студентами. Профессиональное мастерство возникает из практического опыта, который приобретается в исторически сложившихся практиках функционирования академического сообщества [Лубский 2017: 9–10].

В целом нужно отметить, что профессиональная культура преподавателя является

своего рода индикатором, посредством которого можно измерить способность отдельных сотрудников и всей образовательной организации выступать в роли социальной детерминанты воспроизводства культуры.

Менеджеристское управление. Менеджеризм нас интересует, в первую очередь, как система управления высшей школой, потенциально способная либо повысить, либо снизить профессиональную культуру преподавателя. В более широком смысле речь идет о сохранении университетами возможности осуществлять образовательную и научную деятельность таким образом, чтобы не терялась предписанная им функция воспроизводства культуры. Очевидно, что решение данной задачи предполагает необходимость выделения тех внутренних свойств менеджеристского управления, которые могут оказывать положительное или негативное воздействие на рассмотренные выше профессиональное мышление, профессиональную компетентность и профессиональное мастерство.

Менеджеризм в управлении университетами стал утверждаться как результат трансплантации тех практик, которые возникли в крупном корпоративном бизнесе. Его основная функция сводилась к повышению мотивации у персонала, индифферентного к конечным результатам труда компании. Он применялся с целью повысить мотивацию сотрудников, которые, будучи звеном в длинной цепочке производственного цикла, были отчуждены от конечной цели производства товара или услуги [Ковалев, Дятлов 2023: 27–28]. Чтобы решить эту проблему, была сделана фрагментация стратегических целей на целевые показатели (KPI). За счет этого фиксировалась локация персональной ответственности. Посредством KPI определялся минимальный пороговый барьер показателей, достижение которого подтверждало соответствие занимаемой должности [Ковалев, Дятлов 2023: 29]. Превышение минимальных значений позволяло рассчитывать на получение денежной премии и карьерный рост.

Данная технология была перенесена и в управленческие практики высшей школы [Ковалев, Дятлов 2023: 29–30]. Одновремен-

но с КРІ в университеты пришла ориентация на коммерциализацию и конкуренцию. Это не столько признаки менеджеризма, сколько перенос вместе с ним корпоративных ценностей в университетскую культуру, которой ранее они не были свойственны. Поэтому в управлении университетами коммерциализация и конкуренция стали определять основное содержание и объем КРІ.

Менеджеризм в системе высшего образования имеет несколько важнейших проявлений.

Экономический (коммерческий) аспект. Выражается в формуле «все вузы должны научиться зарабатывать деньги». Количество вузов в настоящее время резко увеличилось, что отразилось и на возможностях государства оказывать им надлежащую финансовую поддержку. Менеджеризм, как считают реформаторы, способен снять часть экономического бремени с государства [Явнова 2019: 106–107]. Это станет возможным, если университеты смогут монетизировать результаты своей деятельности. Те же, кто этой способности не проявят, перейдут в категорию неэффективных и потеряют государственное финансирование, как несостоятельные. Надо заметить, что под угрозой закрытия, прежде всего, оказываются именно региональные вузы. Их возможности монетизировать свою деятельность существенно меньше, чем у столичных вузов. Это обусловлено концентрацией финансовых потоков государства в Москве и Санкт-Петербурге. Одинаковые для столичных и региональных вузов «правила игры» можно считать фактором, способствующим еще большему возрастанию асимметрии возможностей.

Управленческий аспект. Идеальный менеджеристский университет не имеет устойчивой организационной структуры. Это площадка по исполнению государственного задания в форме КРІ. Его возглавляет руководитель (ректор, директор, но, фактически, менеджер, работающий на основе эффективного контракта). Что показательно, иные управленческие структуры (исключая коллегиальные) в ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» как обязательные не упоминаются [Федеральный закон 2012]. Это оставляет широкие возможности для

всякого рода реформ, позволяющих снижать управленческий потенциал коллегиальных органов академического сообщества. Здесь важной представляется оценка субъектности академического сообщества. Ее снижение считаем важнейшим индикатором, указывающим на снижение ресурсного потенциала региональных университетов, а вместе с тем, и фактором, способствующим росту асимметрии между центром и регионами.

Конкурентный аспект. Все университеты превратились в соперников за выполнение государственного задания. Особенно это заметно через механизм нормативно-подушевого финансирования. Он вынуждает руководство вузов добиваться показателей любой ценой, так как от достижения порогового минимума зависит допуск к конкурсу по распределению контрольных цифр приема (КЦП). На показатели по КЦП также ориентированы все позиции ректорских эффективных контрактов. Конкуренция широко поощряется и между сотрудниками. Это обеспечивается с помощью индивидуального рейтинга преподавателей. Достижение минимальных пороговых барьеров гарантирует выход на конкурс по занятию вакантных должностей, а превышение должностного КРІ дополнительно позволяет претендовать на получение премиальных выплат. Таким образом, здесь причудливо сочетаются административная и рыночная компоненты. В эмпирической части работы следует проверить, влияет ли стимулирование конкуренции, в том числе через КЦП, на усиление асимметрии, возникающей между региональными и столичными университетами.

Нетрудно заметить, что отличительная особенность менеджеристского управления проявляется в максимальном стремлении к увеличению объема тех благ, которые традиционно создавались в университете. Более того, их рост становится залогом самого существования университета. Вуз, не способный воспроизводить множество научных инноваций, продавать их на рынке, сохранять свой контингент, проводить массу воспитательных мероприятий, просто перестанет финансироваться государством из-за прекращения доступа к конкурсу КЦП. Однако мы понимаем, что в

системе высшего образования культура не может отождествляться с простым воспроизводством материальных и духовных благ. Приведенное в начале статьи определение, безусловно, применимо лишь на первичной стадии исследования. После интеграции в категориальный аппарат таких понятий, как «профессия», «профессия преподавателя», «цели университета» и др., необходимо поставить вопрос о наличии объема ресурсов у профессорско-преподавательского состава, достаточного чтобы в условиях интенсификации труда сохранить стандарты качества профессиональной культуры.

У термина «ресурс» множество толкований [Степаненко 2018: 470], в том числе в антропологии. Но, поскольку мы опираемся на деятельностный подход, то можем предложить следующую дефиницию: это потенциальная возможность осуществлять образовательную и научную деятельность в границах и по стандартам сложившейся в академическом сообществе профессиональной культуры. В качестве видовых проявлений ресурсной базы профессорско-преподавательского состава (ППС) укажем на три разновидности, которые возможно измерить с помощью описанного выше инструментария: мотивационный, темпоральный и интеллектуальный.

И, наконец, в финальной части построения концепции выскажем гипотезу. Мы предполагаем, что ППС региональных вузов не обладает должным объемом ресурсов для выполнения менеджеристских показателей по образованию и науке. Поэтому любые действия, связанные с активизацией научной и образовательной деятельности за пределами ресурсообеспеченности, неизбежно ведут к нарушению профессиональных стандартов качества. Следствием этого становится деформация профессиональной культуры преподавателей, а вместе с ней и рост асимметрии возможностей между центром и регионами.

3.2. Влияние менеджеризма на профессиональную культуру преподавателей

Для облегчения восприятия эмпирического раздела исследования сразу обозначим его структуру. Он состоит из трех частей (эм-

пирических индикаторов), которые связаны с категорией «профессиональная культура преподавателей», но также ориентированы на содержательные компоненты менеджеристского управления. Предметное пространство измеряется через оценку *целей* и *ценностей* (профессиональное мышление), установление ресурсообеспеченности (профессиональная компетентность) и определение *субъектности академического сообщества* (профессиональное мастерство).

Цели и ценности (профессиональное мышление).

Преподавателям было предложено оценить релевантность нескольких целей своей профессиональной деятельности: образовательной (94, 0 %), научной (65,5 %), воспитательной (44,1 %), финансовой (23,9 %), карьерной (10,8 %). Выявленные приоритеты показаны в процентах. Менеджеристские цели здесь представлены ориентацией на карьеру и материальный заработок. Показательно, что они оказались в числе наименее выбираемых.

Перед принятием ныне действующего закона об образовании в научном сообществе шли споры о характере работы преподавателя: оказывает ли он услугу или создает общественное благо? На самом деле, допустимы оба варианта. Вопрос лишь в том, какая действует модель управления образованием. В менеджеризме принята концепция ориентации на клиента. Поэтому в официальных документах по-прежнему сохраняется термин «услуга» [Ковалев, Дятлов 2023: 29–30]. Проведенный опрос показал, что за пятнадцать лет менеджеристского управления высшей школой произошла некоторая трансформация оценки образования в сторону восприятия его как услуги. Так, мнения о том, что образование является рыночной услугой по развитию профессиональных компетенций придерживаются 27,0 % опрошенных [ПМА 2024]. Прежнюю позицию, в соответствии с которой образование воспринимается как общественное благо в форме передачи социально значимых знаний и приобщения к культуре социума, разделяет 66,4 % опрошенных [ПМА 2024]. Промежуточная точка зрения, по которой образование выступает услугой

в частном сегменте высшей школы и благом — в государственных вузах, значимой поддержки у респондентов не нашла (6,6 %) [ПМА 2024].

Несколько неоднозначные результаты были получены по ситуации с выбором между работой в вузе и переходом на более высокооплачиваемую работу. В рамках классической профессиональной культуры деятельность преподавателя позиционируется как призвание. Иными словами, это не просто профессия, а некий дар, образ жизни, подвижничество. Менеджеризм такими категориями не оперирует. Призвание не имеет значения. Профессия превращается в формальный инструмент, доступный каждому, овладевшему элементарными навыками профессионального мастерства. В менеджеристском управлении профессия — это источник заработка. Более того, не ориентированные на заработок должны быть вытес-

нены за пределы профессии, поскольку рассматриваются как фактор несостоятельности образовательной организации в целом. Такому менеджеристскому стандарту соответствуют лишь 12,5 % опрошенных, согласившихся с тем, что основная цель любой работы состоит в получении доходов. Гораздо больше, 37,2 % респондентов, работу в системе образования (науки) считают своим призванием [ПМА 2024]. Однако чаще выбирался средний между крайними позициями вариант: 50,3 % с сожалениями ушли бы на новую работу, если бы заработная плата была существенно выше [ПМА 2024]. Но, вполне вероятно, здесь проявляется не столько влияние менеджеризма, сколько неудовлетворенность доходами.

Результирующим по первому индикатору может служить вопрос об оценке тенденций на коммерциализацию высшего образования (см. табл. 1).

Таблица 1. «Поддерживаете ли Вы тенденцию на коммерциализацию высшего образования»

(только один вариант ответа), %

[Table 1. 'Do you support the trend towards commercialization of higher education?'

(only one answer afforded), %]

Поддерживаете ли Вы тенденцию на коммерциализацию высшего образования?	Ваша учёная степень?									
	Доктор наук			Кандидат наук			Без учёной степени			
	Калмыкия и Астраханская область	Северный Кавказ	Крым и Севастополь	Калмыкия и Астраханская область	Северный Кавказ	Крым и Севастополь	Калмыкия и Астраханская область	Северный Кавказ	Крым и Севастополь	
1. Да, в современных условиях образование является продаваемой услугой и должно приносить прибыль	3,3	5,7	24,0	7,8	6,5	3,0	6,6	10,8	6,6	7,9
2. Да, в условиях массовизации высшего образования государство не может оказать ему надлежащую поддержку	0,0	11,3	25,5	7,8	5,8	4,5	10,5	10,8	10,5	7,8
3. Только отчасти, я против коммерциализации государственных вузов, но за развитие частных университетов	30,0	43,4	25,5	51,9	45,2	53,7	50,0	54,7	50,0	49,3
4. Нет, коммерциализация мешает достижению целей высшего образования	66,7	39,6	25,0	32,5	42,5	38,8	32,9	23,7	32,9	35,0

Оба менеджеристских заданных значения выбрало всего лишь 15,7 % опрошенных. Коммерциализация государственных вузов воспринимается так же отрицательно, как и до реформ в высшем образовании. Ответы преподавателей региона Восток (Калмыкия и Астраханская область) показывают меньшую по сравнению с другими регионами поддержку коммерциализации высшего образования.

В целом можно отметить, что система ценностей и целевых ориентаций в профессиональной культуре преподавателей по сравнению с дореформенными временами сильно не изменилась. У работников вузов выработана устойчивая резистентность к инвазивным воздействиям со стороны экзогенных ценностей и чуждым классическому образованию целям.

В то же время управленческая модель осталась прежней, и вся система показателей ориентирована на рыночные или квазирыночные паттерны поведения. С этой точки зрения центральной проблемой считаем наличие у преподавателей надлежащего объема ресурсов для продуктивной работы в рамках менеджеристского управления.

Ресурсообеспеченность (профессиональная компетентность). Нашим информантам было предложено ответить на несколько вопросов, чтобы оценить свои возможности с точки зрения мотивации, интеллектуальной предрасположенности и наличия нужного объема времени.

Менеджеризм ориентирован на стимулирование профессиональной активности сотрудников. Его инициаторы полагают,

что преподаватели должны больше заниматься наукой и общественной работой, а также адаптировать результаты своей деятельности к потребностям рынка. Чтобы изменить профессиональные установки, стали применяться соответствующие инструменты: СМК, эффективные контракты, индивидуальные рейтинги и т. п. [Ковалев, Дятлов 2023: 28]. Лишь 24,3 % опрошенных посчитали, что все эти меры способны повысить уровень мотивации. Остальные респонденты выбирали заданные значения с отрицательными коннотациями. 31,8 % указали на то, что страх наказания не способен заставить работать эффективно, а 19,4 % сослались на доступность крупных денежных стимулов лишь для руководства. При этом наиболее популярным оказалось суждение *перечисленные меры, как правило, приводят лишь к имитации трудовой деятельности* (52,1 %) [ПМА 2024]. Это весьма показательно, так как отсюда мы впервые по результатам исследования выходим на источники деформации профессиональной культуры преподавателей. Чтобы как-то соответствовать требованиям руководства, преподаватели вынуждены имитировать результаты. Привычка к формальному исполнению обязанностей неизбежно ведет к снижению профессиональной компетентности.

Большая часть менеджеристских показателей связана с научной работой и ее монетизацией. В ходе опроса были выявлены соответствующие мотивационные установки. (см. табл. 2)

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

[Table 2. 'Do you have an internal and stable need to engage in research activity?'

(two answers afforded), %]

Есть ли у Вас внутренняя и устойчивая потребность заниматься научной деятельностью?	Ваша учёная степень?									
	Доктор наук			Кандидат наук			Без учёной степени			
	Калмыкия и Астраханская область	Северный Кавказ	Крым и Севастополь	Калмыкия и Астраханская область	Северный Кавказ	Крым и Севастополь	Калмыкия и Астраханская область	Северный Кавказ	Крым и Севастополь	Всего
1. Да, совмещение научной и образовательной деятельности улучшает качество моей преподавательской работы	86,7	74,1	62,5	37,2	37,1	54,5	37,2	39,5	29,0	42,4

2. Занимаюсь наукой время от времени, в основном для повышения показателей преподавательского рейтинга	3,3	20,4	25,0	50,6	42,9	31,8	39,7	36,4	37,1	38,5
3. Нет, я считаю неправильным навязывать каждому преподавателю обязательное участие в научной деятельности	10,0	9,3	12,5	22,4	28,7	15,2	34,6	31,3	35,5	26,4

Нетрудно заметить, что стремление включить буквально каждого преподавателя в орбиту функционирования науки работает только на примере докторов наук. Даже кандидаты и, тем более, не «остепененная» часть сообщества ППС в большинстве не ориентированы, не стремятся, не нацелены на научную деятельность. Показательно, что разница по включенности в науку между докторами и кандидатами наук особенно сильно заметна именно в Калмыкии

и Астраханской области. Следовательно, здесь можно ожидать наиболее ощутимых деформаций профессиональной культуры от принуждения ППС к научной работе.

Объяснение этому феномену следует искать под другой переменной, благодаря которой оценивается интеллектуальный ресурс профессорско-преподавательского состава. Разумеется, речь идет не об IQ, а о некоторой ментальной предрасположенности, выраженной через экспертную оценку (см. табл. 3).

Таблица 3. «Все ли преподаватели способны продуктивно заниматься наукой»
(не более трех вариантов ответа)

[Table 3. 'Are all lecturers able to engage in efficient research activities?' (three answers afforded), %]

Все ли преподаватели способны продуктивно заниматься наукой?	Ваша учёная степень?								
	Доктор наук			Кандидат наук			Без учёной степени		
	Калмыкия и Астраханская область	Северный Кавказ	Крым и Севастополь	Калмыкия и Астраханская область	Северный Кавказ	Крым и Севастополь	Калмыкия и Астраханская область	Северный Кавказ	Крым и Севастополь
1. Нет, большинство преподавателей ориентировано на образовательную деятельность	58,6	57,4	71,4	52,2	49,0	46,3	46,8	48,2	54,8
2. Нет, в образовательных учреждениях наукой, имеющей социальную полезность, всегда занимались немногие	24,1	35,2	28,6	42,7	39,4	41,8	27,3	27,9	25,8
3. Нет, ученых, способных внести вклад в развитие науки, всегда было немного	51,7	37,0	42,9	43,9	38,7	40,3	31,2	34,5	19,4
4. Да, вслед за развитием массового образования и наука стала массовой	0,0	1,9	0,0	3,2	2,3	4,5	5,2	11,2	4,8
5. Да, для продуктивного занятия наукой нужно создать справедливое премирование за показатели	17,2	11,1	0,0	14,6	11,9	6,0	20,8	14,7	12,9
6. Да, большинство преподавателей имеют достаточный уровень способностей, чтобы вносить вклад в развитие науки	3,4	11,1	0,0	9,8	10,0	11,9	22,1	16,8	14,5

Оценивая полученные результаты, наиболее очевидный вывод представляется следующим. Преподавательский корпус в условиях массовизации образования формировался именно как сообщество по профессиональному обучению. Некоторая его часть была ориентирована на научную деятельность. В основном в период написания кандидатской диссертации. После защиты интерес к науке у большинства пропал. Между тем благодаря менеджизму преподавание как немонетарный вид деятель-

ности уходит в отчетах эффективности на задний план. Каждого сотрудника обязывают вносить свой вклад в обеспечение «эффективности» управления, прежде всего на поприще научной работы. Полученные данные свидетельствуют о том, что подобного рода установки не подкреплены ни реальными потребностями преподавателей, ни их возможностями.

Отчасти заявленная проблема объясняется отсутствием у преподавателей временного ресурса (см. табл. 4).

Таблица 4. «Достаточно ли у Вас рабочего времени для совмещения научной и образовательной работы» (не более двух вариантов ответа), %

[Table 4. 'Do you have enough working time to combine research and educational work?' (two answers afforded), %]

Достаточно ли у Вас рабочего времени для совмещения научной и образовательной работы?	Ваша учёная степень?									
	Доктор наук			Кандидат наук			Без учёной степени			
	Калмыкия и Астраханская область	Северный Кавказ	Крым и Севастополь	Калмыкия и Астраханская область	Северный Кавказ	Крым и Севастополь	Калмыкия и Астраханская область	Северный Кавказ	Крым и Севастополь	
1. Да, у меня на работе в основном созданы необходимые для этого условия	21,4	18,5	37,5	6,5	5,2	7,5	7,7	12,3	4,9	8,8
2. Да, если разумно использовать планирование всех видов работ	21,4	29,6	25,0	23,2	19,1	28,4	26,9	29,2	21,3	24,1
3. Нет, если не снизить учебную нагрузку, то научная деятельность будет формальной	53,6	57,4	50,0	56,8	56,6	58,2	50,0	37,4	45,9	51,5
4. Нет, нужно заниматься чем-то другим, для меня приоритет — образование	14,3	11,1	12,5	28,4	33,7	17,9	29,5	35,9	36,1	29,8

В каждой из трех выделенных академических групп имеется дефицит временного ресурса для научной работы. Чуть лучше, чем у других, обстоит дело у докторов наук. У них меньше аудиторная нагрузка и нет обязательств участвовать в мероприятиях по воспитанию студентов. Именно в этой группе образование менее всего рассматривается как приоритет по сравнению с наукой. И тем не менее дефицит времени воспринимается как значимый даже докторами наук, что, очевидно, вызвано обязательства-

ми публиковаться в большем объеме, чем это делают иные академические группы. В целом во всех категориях опрошенных наибольшей популярностью пользовалось заданное значение *если не снизить учебную нагрузку, то научная деятельность будет формальной* (51,5 % по медианной) [ПМА 2024].

Еще раз подчеркнем, респонденты убеждены в том, что если сохранять заданные эффективными контрактами темпы научной деятельности, то ее результаты будут лишь

внешне уподоблены требованиям высокой науки. Побочным продуктом такой практики станет устойчивая готовность подменять реальную науку внешней наукообразностью. В региональном аспекте Калмыкия и Астраханская область не сильно отличаются от северокавказского кластера. Чуть получше обстоят дела в Крыму, что, очевидно, объясняется менее сильным давлением со стороны администрации университетов.

В рамках менеджеристской парадигмы ситуация решается за счет материального стимулирования. Однако выплаты за науку в условиях гонки за количественными показателями едва ли помогут улучшить ее качество. Поэтому у руководства университетов на самом деле не так много возможностей, чтобы расширить ресурсный потенциал преподавателей. Постоянное давление на ППС выступает источником роста конфликтного напряжения. Неслучайно, что при ответе на вопрос о помощи со стороны администрации вуза наиболее популярным оказался выбор варианта *администрация напоминает мне работу коллег-лекторов по выбиванию показателей из сотруddников* (45,3 %) [ПМА 2024].

Итак, реальный уровень ресурсообеспеченности преподавателей не соответствует амбициям руководства Министерства высшего образования и науки Российской Федерации. Чтобы добиться показателей управленческой эффективности, которые способны обеспечить устойчивый карьерный рост и высокие премиальные, единственным выходом становится искажение реальных результатов. Например, это достигается за счет искусственного роста не имеющих научной ценности публикаций. Благодаря денежным выплатам за эти образцы псевдонауки обеспечивается общий рост доходов ППС. Так, согласно данным Росстата, средняя заработная плата преподавателя в Астраханской области за 2023 г. составила 76 232 руб. [Средняя заработная 2023]. (В Калмыкии расчеты делались только по КалмГУ, и законодательная лазейка позволяет не обнародовать результаты при такой методике подсчета). Однако должностной оклад профессора Астраханского государственного университета всего лишь

38 000 руб., что заметно ниже доходов, декларируемых в ректорских отчетах, не говоря уже о доходах доцентов, старших преподавателей и ассистентов. Очевидно, что разница образуется за счет реальных и мнимых добавок за научную деятельность. Эта погоня за цифрами необходима для того, чтобы выполнить важнейший показатель эффективности в виде количественного роста доли ППС, чья заработная плата превышает среднюю по региону на 200 % (п. 2 Приложения к Приказу Министерства высшего образования и науки от 01.02.2022 № 92).

В ситуации, когда показатели становятся приоритетом по сравнению с реальными целями высшей школы, а ресурсов для достижения показателей не хватает, нормой выступает создание симулякров, не имеющих социальной полезности. Это легко проследить, если обратиться к практикам функционирования академического сообщества в университетах.

Субъектность академического сообщества (профессиональное мастерство)

Профессиональное мастерство преподавателей формируется, когда они участвуют в тех или иных исторически сложившихся академических практиках. Важнейшим условием этого следует считать наличие субъектности, т. е. свободы воли в принятии профессионально значимых решений. Если решения принимаются осмысленно, коллегиально, с пониманием возможных перспектив и осознанием личной ответственности, то можно говорить о высоком уровне профессиональной культуры. Во всяком случае на основе внешних проявлений субъектности.

Особое значение для университетов всегда имели разного рода комиссии и управления по отбору аспирантов, контролю за их поступлением, получением образования. Аспирантура — это институциональный инструмент подготовки научных кадров. Однако, по данным Росстата за 2023 г., от числа закончивших аспирантуру диссертации защитили только 11 % [Основные показатели 2024]. И это в условиях максимального благоприятствования именно для аспирантов, так как от их защит зависят показатели эффективности управления университетом. 32,3 % опрошенных нами

респондентов убеждены, что руководство диссертационных советов находится под давлением с целью снизить требования к аспирантским диссертациям ради выполнения количественных показателей. После перехода на новые индикаторы оценки эффективности (не по ВКР, а по диссертациям) тенденция будет только ухудшаться. Но даже в таких неблагоприятных для сохранения стандартов научного качества условиях состоявшихся защит, напомним, всего 11 %. Это означает, что подавляющее большинство поступающих в аспирантуру даже не ставят перед собой цель написать диссертацию. Возникает закономерный вопрос о

том, каким же образом они оказались в аспирантуре? Наиболее популярный ответ — 34,3 %, связывают поступление с нежеланием служить в армии [ПМА 2024]. Цифра эта, понятное дело, очень относительная и объясняет лишь часть проблем. В целом же можно констатировать крайне непрофессиональную работу органов, ответственных за отбор поступающих в аспирантуру.

В нашем анализе нельзя не затронуть деятельность экспертных комиссий, оценивающих заявки на гранты. Тем более, что переход к финансированию науки при помощи грантов задумывался именно как менеджерский инструмент (см. табл. 5)

Таблица 5. «Насколько объективно осуществляется отбор заявок на гранты»
(не более двух вариантов ответа), %

[Table 5. 'How objective are selection procedures for grant applications?' (two answers afforded), %]

Насколько объективно осуществляется отбор заявок на гранты?	Ваша учёная степень?									
	Доктор наук			Кандидат наук			Без учёной степени			Всего
	Калмыкия и Астраханская область	Северный Кавказ	Крым и Севастополь	Калмыкия и Астраханская область	Северный Кавказ	Крым и Севастополь	Калмыкия и Астраханская область	Северный Кавказ	Крым и Севастополь	
1. Эксперты оценивают заявки беспристрастно и выбирают наиболее лучшие	17,2	13,5	25,0	19,9	10,4	16,4	21,8	24,1	25,4	17,9
2. Большая часть заявок отбирается заранее по договорённости с руководством фондов	37,9	36,5	37,5	32,1	24,7	32,8	19,2	15,4	20,6	24,8
3. Руководство фондов коррумпировано, и это препятствует справедливому отбору заявок	17,2	11,5	12,5	9,6	5,5	14,9	14,1	5,1	7,9	8,3
4. Выиграть конкурс участникам из региональных вузов практически невозможно	37,9	53,8	12,5	37,2	28,6	19,4	12,8	12,3	11,1	24,8
5. Затрудняюсь ответить	24,1	17,3	25,0	25,6	45,1	34,3	42,3	51,3	42,9	39,9

Гранты пришли на смену прямому финансированию науки. Они как бы отражают в себе все признаки коммерциализации и конкурентности, на которых основывается корпоративный менеджизм. Когда их вводили, предполагалось, что на основе честной конкуренции финансирование будут

получать те научные коллективы, которые разрабатывают актуальные и научно обоснованные заявки. Однако в реальной практике все сложилось несколько не так, как задумывалось. Гранты превратились в дополнительный фактор возрастания ресурсного неравенства. В настоящее время они

выделяются, преимущественно, на столичные университеты. Далее по списку приоритетов идут федеральные вузы. Собственно, региональные, к числу которых относятся Калмыцкий и Астраханский государственные университеты, получают финансовые ресурсы по остаточному принципу. В итоге справедливое финансирование науки подменяется принципом теневого распределения ресурсов, что существенным образом снижает и без того небольшую ресурсную базу региональных вузов, усиливая асимметрию между центром и регионами. Подобного рода практики обосновываются тем, что якобы в регионах отсутствует научная жизнь и нет смысла тратить деньги на провинциальную науку [Ковалев и др. 2022: 210–211]. Данная позиция крайне сомнительна, но, если она принимается за аксиому, тогда следует отказаться от менеджеристского управления и перестать оценивать эффективность по тому, что, как утвержда-

ют, не существует. Нам представляется, что руководство региональных вузов было бы радо узнать, что теперь они не центры мировой науки, а образовательные организации, реализующие профессиональную подготовку. Подобное разрешение проблемы сделало бы сложившуюся асимметрию менее значимой, так как вузы стали бы заниматься тем, к чему они изначально были предназначены — осуществлять профессиональную подготовку студентов.

В контексте сказанного представляется интересным установить, выполняют ли преподаватели надлежащим образом функцию контроля над процессом усвоения профессиональных знаний, умений и навыков (см. табл. 6).

В первую очередь предлагаем обратить внимание на строку 1 в табл. 6. В ней отражается такая форма девиации, как завышение оценок из-за привязки штатного расписания университета к контингенту обучающихся. Почти половина докторов наук и более трети

Таблица 6. «Существует ли практика завышения оценок обучающимся»
(любое количество ответов), %

[Table 6. 'Is there grade inflation?' (any number of answers), %]

Существует ли практика завышения оценок обучающимся?	Ваша учёная степень?									
	Доктор наук			Кандидат наук			Без учёной степени			Всего
	Калмыкия и Астраханская область	Северный Кавказ	Крым и Севастополь	Калмыкия и Астраханская область	Северный Кавказ	Крым и Севастополь	Калмыкия и Астраханская область	Северный Кавказ	Крым и Севастополь	
1. Да, низкие оценки не выгодно ставить из-за привязки объёма ставок к контингенту обучающихся	35,7	48,1	62,5	38,0	34,0	47,1	38,2	23,1	30,2	34,2
2. Да, оценки часто завышаются по просьбам студентов	14,3	11,1	25,0	11,4	17,5	16,2	10,5	13,8	19,0	15,0
3. Да, оценки иногда завышаются ради рейтинга преподавателей	7,1	11,1	0,0	8,2	13,1	11,8	6,6	11,3	12,7	13,9
4. Да, оценки завышаются ради роста показателей по качеству образования	25,0	20,4	12,5	21,5	13,6	13,2	13,2	8,7	20,6	15,2
5. Да, оценки завышаются из-за давления руководства	21,4	27,8	0,0	13,3	19,1	25,0	14,5	12,8	23,8	17,7
6. Нет, оценки в основном отражают реальный уровень знаний студентов	46,4	31,5	25,0	44,3	49,5	35,3	51,3	63,1	50,8	49,7

кандидатов видят в этом значимый фактор, ведущий к искажению результатов учебной работы. С 2015 г. распределение преподавательских ставок отделили от аудиторной нагрузки и связали с объемом контингента [Ковалев, Дятлов 2023: 29]. Следующим логическим шагом стало введение подушевого финансирования. Смысл данной реформы состоял в том, чтобы вынудить вузы конкурировать между собой за студентов. В теории «сильные» вузы сохраняют контингент (и объем финансирования), «слабые» — теряют. На практике же потери везде минимальные. Так называемые «слабые» вузы просто перестали отчислять академических должников. В итоге оказался потерян один из важнейших стимулов обучения — страх перед отчислением. Как следствие, образовательный процесс упрощается до демонстрации «презентаций», отождествляется с развлечением обучающихся, переходит в имитационную плоскость, а менеджизм деформируется из управления эффективностью в управление показателями.

Значительная часть докторов наук, многие из кандидатов, как правило, проявляют лояльность руководству. Однако в отношении некоторых представителей ППС приходится применять прямое давление. Примером тому может служить следующая запись респондента, который воспользовался опцией открытого вопроса: «поставила я давно много троек. Так проректор ... давил, чтобы поставила им 4 и 5. Потому что, говорит, туркмены на стипендию рассчитывают и заберут свои документы из вуза. А вы перейдете на ГПХ» [ПМА 2024]. Масштаб данной проблемы можно увидеть в распределении ответов по пятой строке табл. 6.

В теоретической части работы мы ставили вопрос о том, влияет ли нормативно-подушевое финансирование и тесно связанное с ним КЦП на снижение ресурсной базы и возникновение асимметрии между центром и регионами. Теперь на него можно дать положительный ответ. Безусловно, здесь имеет место прямая связь. Во-первых, снижается уровень профессиональной культуры преподавателей, так как они понуждаются к совершению действий, разрушающих профессиональную этику. Во-вторых, из-за снижения качества профессиональной под-

готовки студентов регионы получают все меньше и меньше подготовленных кадров, что в перспективе повлияет и на показатели социально-экономического развития.

Делая вывод о субъектности ППС, можно сказать, что в сложившихся академических практиках решения нередко принимаются не осмысленно, с нарушением принципа коллегиальности, без понимания возможных перспектив и с отказом от личной ответственности. Профессора и доценты отстраняются от результатов своего труда, превращаясь в обычных наемных работников с краткосрочными контрактами. При таких обстоятельствах едва ли можно считать, что опытные преподаватели сохраняют свое профессиональное мастерство. И точно можно быть уверенным, что молодые преподаватели его не сформируют.

Некоторые прямые указания в поддержку этого тезиса мы получили по результатам нашего опроса. Так, 37,2 % опрошенных считают, что рост публикационной активности является лишь имитацией научной деятельности. 31,2 % также не видят позитивного смысла в валовом производстве науки, но вынуждены следовать «правилам игры». Показательно, что рассчитывают заработать на публикациях лишь 9 % опрошенных, из которых подавляющее большинство молодые преподаватели без ученой степени (24–30 лет). Более половины докторов наук (50,3 %) и свыше трети кандидатов (34,4 %) считают, что качество учебной литературы существенно снизилось после того, как за ее выпуск стали начислять баллы в рейтинг научно-педагогических работников. Дополнительно к этому 27,8 % докторов и 21,8 % кандидатов наук убеждены, что у нее имеются существенные недостатки. 50,2 % респондентов согласились с мнением, что вследствие давления количественных показателей реальная наука заменяется имитацией. Оппозиционной же точки зрения придерживаются лишь 16,1 % опрошенных, а по мнению 33,7 %, количественные показатели превратились в имитацию именно из-за того, что их стали использовать как инструмент внешнего стимулирования [ПМА 2024].

Представленные данные раскрывают истоки банкротства менеджизма: он

объективно по своей природе порождает искажения культурных паттернов профессиональной деятельности преподавателей. Обычно мы стараемся избегать прямых

вопросов, но в завершающей части анкеты посчитали необходимым выяснить экспертную оценку состояния профессиональной культуры (см. табл. 7).

Таблица 7. «Изменилось ли состояние профессиональной культуры преподавателей после того, как эффективность управления стала оцениваться на основе количественных показателей» (не более двух вариантов ответа), %

[Table 7. 'Has the professional culture of lecturers changed after the introduction of quantitative evaluation indicators?' (two answers afforded), %]

Изменилось ли состояние профессиональной культуры преподавателей после того, как эффективность управления стала оцениваться на основе количественных показателей?	Ваша учёная степень?								
	Доктор наук			Кандидат наук			Без учёной степени		
	Калмыкия и Астраханская область	Северный Кавказ	Крым и Севастополь	Калмыкия и Астраханская область	Северный Кавказ	Крым и Севастополь	Калмыкия и Астраханская область	Северный Кавказ	Крым и Севастополь
1. Академическое сообщество стало более ответственным и дисциплинированным	6,9	0,0	33,3	15,5	9,5	16,4	17,4	29,5	24,6
2. Преподаватели и ученые повысили свои профессиональные качества	13,8	10,2	16,7	20,3	13,2	19,7	18,8	24,6	32,8
3. Преподаватели и ученые утратили свою самостоятельность и потеряли свободу воли в принятии академических решений	51,7	57,1	16,7	52,0	56,9	57,4	55,1	39,3	37,7
4. Состояние профессиональных качеств ученых и преподавателей ухудшилось	44,8	55,1	50,0	31,1	35,9	29,5	30,4	19,7	14,8
									Всего
									16,2
									18,9
									51,0
									30,7

Большая часть опрошенных выбрала негативный сценарий трансформации профессиональной культуры. Особенно это заметно в академической группе «доктора наук». Их негативное отношение к последствиям от проводимых реформ оказалось настолько сильным, что респонденты не приняли во внимание, что по внешним проявлениям профессорско-преподавательский состав, действительно, стал более дисциплинированным, чем в «90-е» или «нулевые» годы. Отказ признавать рост дисциплины, очевидно, связан с тем, что для становления профессионального мышления, компетентности и мастерства требуется нечто большее, чем готовность по команде руководства писать статьи или строго следовать расписанию во время аудиторных занятий. Не-

обходимы постоянное самосовершенствование, полноценная работа всех структур академического сообщества, приоритетная нацеленность на интересы науки и образования. Если же отталкиваться от реальных практик, ставших устойчивыми после менеджистских реформ, то основными двумя акцентами в деятельности профессорско-преподавательского состава выступают рост показателей и, как особая проблема, рост финансовых показателей. Если бы сторонний наблюдатель случайно оказался на заседании ученого совета какого-нибудь государственного вуза, он едва ли смог бы догадаться, что вокруг него находятся профессор и доценты. Напротив, он был бы убежден, что его окружают эффективные менеджеры, обеспокоенные вопросом роста

финансовой состоятельности какой-то коммерческой организации. Трудно представить, как в таких условиях может развиваться профессиональная культура.

4. Заключение

Независимо от того, что является объектом управления, управленческая деятельность имеет общие элементы, посредством которых можно оценить ее эффективность. В управление входит четкое понимание цели, наличие ресурсов для ее достижения, надежная система контроля за использованием ресурсов, социальная значимость производимого продукта. Если посмотреть на то, как эффективные менеджеры от науки и образования интегрируют свое управление в перечисленные элементы и оценить их воздействие на профессиональную культуру преподавателей, то результаты окажутся несколько обескураживающими.

Прежде всего, менеджеризм определяет для преподавателей экзогенные образованию и науке цели. И вопрос не только в самом менеджеризме, но и в его российских особенностях. На этапе изначального замысла предполагалось, что академическое сообщество просто чуть увеличит интенсивность труда за счет неиспользованных внутренних ресурсов. Стимулом к этому должны были выступить поощрительные выплаты. Однако в ходе исполнения началась настоящая гонка за показателями. Ее участники забыли о том, что количество не может жить в отрыве от качества. Это две взаимосвязанные категории. В результате реальные цели оторвались от целевых показателей, а преподаватели стали привыкать к мысли, что работа с низким уровнем качества не только допустима, но и позволяет рассчитывать на дополнительные выплаты. Во многом это также стало следствием коммерциализации тех отношений, которые никогда не были и не могут быть по своему внутреннему содержанию составной частью рыночных институтов.

Одним из главных факторов, снижающих уровень профессиональной культуры преподавателей, выступает отсутствие достаточного объема ресурсов для достижения менеджеристских целей. Целевые по-

казатели определяются волонтаристским способом, без основательного научного измерения реальных возможностей преподавателей из региональных университетов. То, что устанавливается в качестве критериев эффективности, не может быть достигнуто с имеющейся ресурсообеспеченностью. Выполнение плановых показателей возможно только за счет отказа от исторически выработанных эталонов качества профессионального мышления, компетентности и мастерства. В новых условиях профессиональная культура приносится в жертву лжеэффективности. Нормой стали платные публикации, заочные конференции, «мусорные» журналы (в том числе в базах Scopus и Web of Science), завышение оценок обучающимся, лжеавторство, фальсификации эмпирических данных, плагиат (включая возможности нейросетей) и т. п. Честные ученые и преподаватели сильно рискуют оказаться в когорте неэффективных — следовательно, уволенных. Поэтому считается, что все перечисленные выше практики есть не что иное, как адаптация к новым условиям работы. Закономерным итогом таких изменений в профессиональной культуре следует полагать еще большее снижение ресурсной базы региональных университетов, так как с каждым годом количество сотрудников, способных к реальной работе, когда она оказывается затребованной, становится все меньше и меньше.

Наверное, сдерживающим фактором для распространения перечисленных тенденций могло бы стать сопротивление академического сообщества. В самом деле, ведь по-прежнему функционируют кафедры, ученые и диссертационные советы, редколлегии журналов, экзаменационные комиссии и др. Однако опрос показал, что преподаватели в условиях менеджеристского управления потеряли свою субъектность. Страх быть неэффективным передается по всем уровням управленческой цепочки, достигая преподавателя как рядового исполнителя «государственного задания». В менеджеристской модели управления выборы по конкурсу из простой формальности превратились в инструмент принуждения сотрудников к совершению действий, кото-

рые противоречат профессиональной этике. Именно этот инструмент, с одной стороны, обеспечивает лояльность руководству, а с другой, превращает в имитацию работу кафедр, редколлежий, диссертационных советов. По причине недостаточного объема ресурсов другого способа адаптации к управленческой ситуации у преподавателей нет.

И, наконец, итогом такой деятельности становится выпуск «продукта», который не обладает свойствами социальной полезности. Резко снизилось качество образования, научной работы, воспитательных усилий. Но, самое главное, руководство подобный итог устраивает. Отчеты складываются из количественных единиц. И администрация университетов лишь по формальным основаниям может нести какую-то ответственность за качество. В реальности качество всегда оценивалось самими преподавателями, так как только они, а не менеджеры, способны его установить. В настоящее же время все академические институты, которые раньше в коллегиальной форме оценивали результаты научного или образовательного процесса, превратились в ресурс для воспроизводства отчетных единиц. При таких обстоятельствах профессиональная культура препода-

вателей находится в состоянии деформации, итогом которой следует ожидать дальнейшее снижение их ресурсных возможностей.

Если же принять во внимание, что университеты решают задачи по социально-экономическому развитию регионов, то в будущем можно ожидать общего снижения ресурсного потенциала юга России, включая его восточные окраины — Калмыкию и Астраханскую область. Эмпирическое исследование показало, высшая школа в Элисте и Астрахани испытывает те же затруднения, что и в других регионах. Она поставлена в такие институциональные рамки, в условиях которых ее выживание становится возможным лишь благодаря адаптации в форме воспроизводства деформированной профессиональной культуры, не способной обеспечивать региональное развитие профессиональными кадрами. Преподаватели в университетах Элисты и Астрахани вынуждены выполнять показатели по науке в ущерб своей прямой обязанности осуществлять профессиональное обучение. Последнее оказывается на периферии их внимания. Негативные результаты следует ждать уже в краткосрочной перспективе, а вместе с ними и усиление асимметрии в развитии между центром и регионами.

Полевые материалы авторов

ПМА 2024 — опрос на тему «Профессиональная культура преподавателей в условиях менеджистского управления». Участники: 958 преподавателей 9 вузов 7 субъектов РФ: Калмыкии, Астраханской и Ростовской областей, Краснодарского и Ставропольского краев, Крыма и г. Севастополь (сентябрь 2024 г.)

Authors' Field Data

Professional Culture of [University] Lecturers in the Face of Managerialism. Opinion poll attended by 951 lecturers representing 9 universities from 7 federal subjects of Russia: Kalmykia, Astrakhan and Rostov Oblasts, Krasnodar and Stavropol Krai, Crimea and Sevastopol (September 2024). (In Russ.)

Литература

- Баллер, Злобин 1970 — Баллер Э. А., Злобин Н. С. Культура. Творчество. Человек. М.: Молодая гвардия, 1970. 272 с.
- Вебер 1990а — Вебер М. Политика как призвание и профессия // Избранные произведения / пер. с нем.; сост., общ. ред. и послесл. Ю. Н. Давыдова; предисл. П. П. Гайденоко. М.: Прогресс, 1990. С. 644–706.
- Вебер 1990б — Вебер М. Наука как призвание и профессия // Избранные произведения / пер. с нем.; сост., общ. ред. и послесл. Ю. Н. Давыдова; предисл. П. П. Гайденоко. М.: Прогресс, 1990. С. 707–735.

References

- Baller E. A., Zlobin N. S. Culture. Creativity. Man. Moscow: Molodaya Gvardiya, 1970. 272 p. (In Russ.)
- Weber M. Politics as a vocation and profession. In: Weber M. Selected Writings. Yu. Davydov (comp., ed., etc.), P. Gaidenko (foreword). Moscow: Progress, 1990. Pp. 644–706. (In Russ.)
- Weber M. Science as a vocation and profession. In: Weber M. Selected Writings. Yu. Davydov (comp., ed., etc.), P. Gaidenko (foreword). Moscow: Progress, 1990. Pp. 707–735. (In Russ.)

- Везетиу 2024 — *Везетиу Е. В.* Научно-методическая культура как разновидность профессиональной культуры преподавателя вуза // Проблемы современного педагогического образования. 2024. № 82–2. С. 46–49.
- Воденко, Сальникова 2024 — *Воденко К. В., Сальникова И. И.* К проблеме профессиональной культуры современного ученого // НОМОТНЕТІКА: Філософія. Соціологія. Право. 2024. Т. 49. № 2. С. 212–221. DOI: 10.52575/2712-746X-2024-49-2-212-221
- Галустов, Наливайко 2019 — *Галустов А. Р., Наливайко Е. А.* Маркетинговая культура преподавателя вуза в структуре его профессиональной компетентности // Экономические и гуманитарные исследования регионов. 2019. № 5. С. 30–34.
- Давидович, Жданов 1979 — *Давидович В. Е., Жданов Ю. А.* Сущность культуры. Ростов н/Д: Изд-во Рост. ун-та, 1979. 264 с.
- Каган 2024 — *Каган М. С.* Философия культуры. М.: Юрайт, 2024. 353 с.
- Ковалев и др. 2022 — *Ковалев В. В., Молдобаев Т. Ш., Молитвин М. Н., Суязов В. В.* Анализ эффективности программ поддержки российских университетов (2010–2020) // Вестник Санкт-Петербургского университета. Экономика. 2022. Т. 38. № 2. С. 208–234. DOI: 10.21638/spbu05.2022.203
- Ковалев, Дятлов 2023 — *Ковалев В. В., Дятлов А. В.* Идеология менеджериализма в российских социальных институтах: образование, наука, здравоохранение // Вестник университета. 2023. № 7. С. 24–32. DOI: 10.26425/1816-4277-2023-7-24-32
- Кондрашова, Поплавская 2022 — *Кондрашова Р. Ю., Поплавская О. В.* Профессиональная культура преподавателя высшей школы // Волгоградский научно-медицинский журнал. 2022. № 1. С. 55–61.
- Лубский 2017 — *Лубский А. В.* Методология социального исследования. М.: Инфра-М, 2017. 154 с.
- Малиновский 2005 — *Малиновский Б. К.* Научная теория культуры. М.: ОГИ, 2005. 184 с.
- Мигунова 2015 — *Мигунова М. Г.* Деятельностный подход к пониманию культуры // Kant. 2015. № 4. С. 37–40.
- Маркарян 1969 — *Маркарян Э. С.* Очерки теории культуры. Ереван: АН Армянской ССР, 1969. 228 с.
- Основные показатели 2024 — Основные показатели подготовки кадров высшей квалификации, научных кадров в докторантуре по Российской Федерации [электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. 4.04.2024. Образование. URL: <https://rosstat.gov.ru/statistics/education> (дата обращения: 25.09.2024).
- Vezetiu E. V. Research and methodological culture as a type of professional culture for university lecturers. *Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya*. 2024. No. 82–2. Pp. 46–49. (In Russ.)
- Vodenko K. V., Salnikova I. I. On the problem of professional culture of a modern scientist. *NOMOTNETIKA: Philosophy. Sociology. Law*. 2024. Vol. 49. No. 2. Pp. 212–221. (In Russ.) DOI: 10.52575/2712-746X-2024-49-2-212-221
- Galustov A.R., Nalivayko E.A. The marketing culture of the teacher of higher education institution in structure of his professional competence. *Economic and Humanitarian Studies of Regions*. 2019. No. 5. Pp. 30–34. (In Russ.)
- Davidovich V. E., Zhdanov Yu. A. The Essence of Culture. Rostov-on-Don: Rostov State University, 1979. 264 p. (In Russ.)
- Kagan M. S. Philosophy of Culture. Moscow: Urait, 2024. 353 p. (In Russ.)
- Kovalev V. V., Moldobaev T. Sh., Molitvin M. N., Suyazov V. V. Analysis of the efficiency of support programs for Russian universities (2010–2020). *St. Petersburg University Journal of Economic Studies*. 2022. Vol. 38. No. 2. Pp. 208–234. (In Russ.) DOI: 10.21638/spbu05.2022.203
- Kovalev V. V., Dyatlov A. V. The ideology of managerialism in Russian social institutions: education, science, healthcare. *Vestnik Universiteta*. 2023. No. 7. Pp. 24–32. (In Russ.) DOI: 10.26425/1816-4277-2023-7-24-32
- Kondrashova R. Yu., Poplavskaya O. V. Professional culture of a higher school teacher. *Volgograd Journal of Medical Research*. 2022. No. 1. Pp. 55–61. (In Russ.)
- Lubsky A. V. Social Survey Methodology. Moscow: Infra-M, 2017. 154 p. (In Russ.)
- Malinovsky B. K. A Scholarly Theory of Culture. Moscow: OGI, 2005. 184 p. (In Russ.)
- Migunova M. G. Activity approach to understanding culture. *KANT*. 2015. No. 4. Pp. 37–40. (In Russ.)
- Markaryan E. S. Essays in the Theory of Culture. Yerevan: Armenian SSR Academy of Sciences, 1969. 228 p. (In Russ.)
- Key training parameters of Russian post-doctoral programs for top-qualification and scholarly personnel. On: Federal State Statistics Service of Russia (website). Posted on 4 April 2024. Education. Available at: <https://rosstat.gov.ru/statistics/education> (accessed: 25 September 2024). (In Russ.)

- Полтерович 2011 — Полтерович В. М. Трансплантация экономических институтов // Экономическая наука современной России. 2011. № 3. С. 24–50.
- Средняя заработная 2023 — Средняя заработная плата преподавателей образовательных организаций высшего профессионального образования государственной и муниципальной форм собственности по субъектам Российской Федерации за январь-декабрь 2023 года [электронный ресурс] // Федеральная служба госстатистики. URL: rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Таблица 1-м (дата обращения: 26.09.2024).
- Степаненко 2018 — Степаненко И. Ю. Концепция ресурсов и ее объяснительные возможности // Педагогический журнал. 2018. Т. 8. № 5А. С. 467–476.
- Федеральный закон 2012 — Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [электронный ресурс] // Российская газета. 2012. 30 декабря. URL: <https://rg.ru/documents/2012/12/30/obrazovanie-dok.html> (дата обращения: 25.09.2024).
- Явнова 2019 — Явнова И. И. Социальная политика консервативного правительства Маргарет Тэтчер (80-е гг. XX века) // Манускрипт. 2019. Т. 12. Вып. 12. С. 105–109. DOI: 10.30853/manuscript.2019.12.19
- Polterovich V. M. Transplantation of economic institutions. *Economics of Contemporary Russia*. 2011. No. 3. Pp. 24–50. (In Russ.)
- Average wages of lecturers employed by federal and municipal universities across federal subjects of Russia in January-December 2023. On: Federal State Statistics Service of Russia (website). Available at: rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Tablitsa 1-m (accessed: 26 September 2024). (In Russ.)
- Stepanenko I. Yu. The concept of resources and its explanatory possibilities. *Pedagogical Journal*. 2018. Vol. 8. No. 5A. Pp. 467–476. (In Russ.)
- Federal Law of 29 December 2012 no. 273-ФЗ on Education in the Russian Federation. On: Rossiyskaya Gazeta. Posted on 30 December 2012. Available at: <https://rg.ru/documents/2012/12/30/obrazovanie-dok.html> (accessed: 25 September 2024). (In Russ.)
- Yavnova I. I. Social policy of Margaret Thatcher's Conservative government (The 1980s). *Manuscript*. 2019. Vol. 12. No. 12. Pp. 105–109. (In Russ.) DOI: 10.30853/manuscript.2019.12.19

