

## Стратегии протеста в условиях развивающегося академического капитализма

Научная статья

DOI: 10.31992/0869-3617-2022-31-8-9-27-40

**Гегер Алексей Эдуардович** – канд. социол. наук, доцент, ageger@gmail.com

Санкт-Петербургский Технологический институт (Технический университет), Санкт-Петербург, Россия

Адрес: 190013, Санкт-Петербург, Московский проспект, 24-26/49

**Ляшко Светлана Всеволодовна** – канд. социол. наук, доцент, lyashko-sv@ranepa.ru

Северо-Западный институт управления РАНХиГС Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Санкт-Петербург, Россия

Адрес: 199178, Санкт-Петербург, Средний пр. В.О., 57/43

**Клюев Анатолий Владимирович** – д-р филос. наук, проф., klyuev-av@ranepa.ru

Северо-Западный институт управления РАНХиГС Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Санкт-Петербург, Россия

Адрес: 199178, Санкт-Петербург, Средний пр. В.О., 57/43

**Саганенко Галина Иосифовна** – д-р социол. наук, проф., saganenko.selina@yandex.ru

Социологический институт – филиал ФНИСЦ РАН, Санкт-Петербург, Россия

Адрес: 190005, Санкт-Петербург, ул. 7-я Красноармейская, 25/14

*Аннотация.* Авторы статьи выявляют стратегии протеста преподавательского состава вуза в условиях развивающегося академического капитализма. В статье представлены результаты эмпирического исследования, проведённого авторами в Северо-Западном институте управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации в марте – июне 2020 г. Основываясь на полученных данных, можно утверждать, что преподаватели испытывают сильную депривацию и ограничены в удовлетворении своих социальных потребностей – в уважении, признании и почёте. Они пытаются найти своё место в сложившейся системе, освободиться от двойного давления: с одной стороны, – администрации, которая целенаправленно насаждает системы рейтингования и эффективного контракта, возрастающей конкуренции между преподавателями, а с другой – студентов, которые теперь воспринимаются как клиенты университетов. В условиях развивающегося академического капитализма преподаватели выбирают одну из трёх стратегий адаптации: 1) конформизм или тихий протест как возможность встроиться в постоянно меняющуюся ситуацию, «играя по правилам и выигрывая»; 2) активный ненасильственный протест в виде итальянской забастовки как

*возможность продемонстрировать неэффективность модели вуза предпринимательского типа, во всяком случае, в её нынешней версии и защитить классические ценности академического сообщества; 3) нейтралитет: часть «возрастных» преподавателей работают на результат и занимаются подлинным научным творчеством, однако эта категория самая малочисленная.*

*Ключевые слова:* академический капитализм, мотивация, преподаватели, протест, конформизм

*Для цитирования:* Гегер А.Э., Ляшко С.В., Ключев А.В., Саганенко Г.И. Стратегии протеста в условиях развивающегося академического капитализма // Высшее образование в России. 2022. Т. 31. № 8-9. С. 27–40. DOI: 10.31992/0869-3617-2022-31-8-9-27-40

## Practices of Protest in the Conditions of the Developing Academic Capitalism

Original article

DOI: 10.31992/0869-3617-2022-31-8-9-27-40

*Alexey E. Geger* – Cand. Sci. (Sociology), Assoc. Prof., ageger@gmail.com  
St. Petersburg State Technological Institute (Technical University), St. Petersburg, Russia  
*Address:* 26, Moskovsky prospect, St. Petersburg, 190013, Russian Federation

*Svetlana V. Lyashko* – Cand. Sci. (Sociology), Assoc. Prof., Leading Expert, lyashko-sv@ranepa.ru  
Center for Sociological Research, SZIU RANEPА, St. Petersburg, Russia  
*Address:* 57/43, Sredny pr. V.O., St. Petersburg, 199178, Russian Federation

*Anatoly V. Klyuev* – Dr. Sci. (Philosophy), Prof., Director, klyuev-av@ranepa.ru  
Center for Sociological Research SZIU RANEPА, St. Petersburg, the Russian Federation  
*Address:* 57/43, Sredny pr. V.O., St. Petersburg, 199178, Russian Federation

*Galina I. Saganenko* – Dr. Sci. (Sociology), Prof., Leading Researcher, saganenko.selina@yandex.ru  
Sociological Institute of the RAS – Branch of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences (SI RAS-FCTAS RAS), St. Petersburg, Russian Federation  
*Address:* 25/14, 7th Krasnoarmeyskaya str., St. Petersburg, 190005, Russian Federation

**Abstract.** The article focuses on the problem of professional motivation of University teaching staff in the context of developing “academic capitalism” and presents the results of the empirical study carried out by the authors at the North-Western Institute of management of RANEPА in March–June 2020. Based on the data obtained, it is revealed that teachers, experiencing deep deprivation of their social needs – the needs for respect, recognition and honor, are trying to find their place in the modern system, get out of the grip of double pressure, on the one hand, from the administration, which purposefully imposes rating systems and effective contracts, increasing competition between teachers, and on the other hand – students, who are now positioned as clients of universities. In the context of developing academic capitalism, teachers choose one of two adaptation strategies: 1) conformism as an opportunity to integrate into a constantly changing situation; 2) the practice of quiet protest as an opportunity to demonstrate the inefficiency of the entrepreneurial model of higher education, at least in its current version, and 3) neutral position to protect the classical values of the academic community.

**Keywords:** academic capitalism, motivation, university teachers, protest, conformism

**Cite as:** Geger, A.E., Lyashko, S.V., Klyuev, A.V., Saganenko, G.I. (2022). Practices of Protest in the Conditions of the Developing Academic Capitalism. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 31, no. 8-9, pp. 27-40, doi: 10.31992/0869-3617-2022-31-8-9-27-40 (In Russ., abstract in Eng.).

### Введение

Идея университетской реформы, корни которой глубоко уходят в российскую историю, непрерывно сопровождает отечественное высшее образование. Изменения, происходящие в вузах в последние десятилетия, получили название академического капитализма. В отличие от традиционного взгляда на работу вуза, когда университеты рассматриваются в первую очередь как образовательные и научные центры, в рамках теории и практики академического капитализма вузы рассматриваются как экономические структуры и декларируется, что образование – это не общественное обязательство, а частное благо и товар.

Цель данной работы – рассмотреть проблему в новом ракурсе: в контексте формирования стратегий протеста в академической среде в условиях развивающегося академического капитализма в России.

В задачи исследования входило:

– выделить более или менее однородные группы педагогов, различающиеся разной мотивацией к труду, удовлетворённостью своей деятельностью, активностью, уровнем лояльности вузу. Это было необходимо для того, чтобы понять поведение преподавателей;

– проанализировать взаимосвязь депривации и стратегий протестного поведения в разных выделенных нами группах преподавателей.

Развитие ценностей академического капитализма формирует новые модели отношений университетов с государством, гражданским обществом, бизнесом и рынком и, что не менее важно, порождает иной характер мотивации к труду у преподавателей и сотрудников.

Традиционно в академическом сообществе считается, что труд преподавателей

является высокоинтеллектуальным, отличается ценностной направленностью, возможностью реализовать творческие способности и передать свои знания молодёжи. Можно сказать, что основу мотивации преподавателя к труду составляет ориентация на достижение профессиональных результатов в сфере учебно-педагогической и научной деятельности. Интерес к научно-исследовательской деятельности задаёт траекторию развития преподавателя-учёного. В результате сама по себе профессиональная деятельность является определяющим мотивационным фактором.

В связи с тем, что исследование проводилось по заказу администрации Северо-Западного института управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (далее СЗИУ РАНХиГС), в фокусе нашего внимания оказались специфика мотивации профессорско-преподавательского состава (ППС), степень его удовлетворённости своей деятельностью в СЗИУ РАНХиГС, возможные направления улучшения имеющейся системы стимулирования и мотивации труда.

### Обзор литературы

Академический капитализм – теория и практика реформирования университетов во всём мире. Теоретические исследования этого явления проводились и в США, и в европейских странах. Сам термин «академический капитализм» был введён в научный оборот Э. Хэкеттом, им же предложена методология изучения происходящих в университетской среде изменений [1].

Сегодня теория академического капитализма становится основой исследовательской практики также среди отечественных

исследователей. Так, С.В. Баженов и Е.Ю. Баженова дают следующее определение этого понятия: «Под академическим капитализмом в литературе обычно понимается такой тип координации и взаимосвязи между субъектами производства и распространения научного знания, который диктуется логикой рыночного механизма» [2, с. 263].

Учёные по всему миру включились в дискуссию по поводу изменений, которые происходят в академической среде.

Значимый вклад в изучение указанной тематики внесли Ш. Слотер и Л. Лесли, рассмотрев изменения характера академического труда [3]. Академический капитализм, как указали авторы, создал некоторые новые стимулы и вознаграждения для такого труда, но в то же время продемонстрировал серьёзные ограничения и сформировал систему сдерживающих факторов.

Российские авторы показали в своих работах, что теория академического капитализма обладает значительным эвристическим потенциалом в исследовании академического мира, имеет сложную структуру проблемно-тематических направлений и способна объяснить, в каком русле идут преобразования и где границы трансформаций.

Нет единого мнения о причинах интенсификации академического капитализма. Так, С.Г. Ермолаева и П.А. Амбарова считают, что истоки данного явления разумно искать в новой системе менеджмента в целом, а именно в «новом государственном менеджериализме» (НГМ), суть которого состоит в том, что систему менеджмента из коммерческого сектора перенесли в государственный, преследуя цель повысить эффективность управления. Вместе с тем, как отмечают исследователи, в настоящий момент в российских университетах «происходит гибридизация управления за счёт одновременного сосуществования в нём образцов и бюрократического, и коллегиального, и предпринимательского, и менеджерально-

го управления. Всё это служит предпосылкой возникновения ролевых конфликтов в университете» [4, с. 62].

Д.В. Соколов обстоятельно доказывает, что своеобразным триггером стремительного развития академического капитализма следует считать переход к «цифровой экономике», когда знания/образование получили в глазах их обладателя новый статус в процессе накопления как экономического, так и символического капитала [5].

Сложности адаптации российской высшей школы к новым условиям раскрывают в своей работе А.В. Резаев и М.А. Ни [6]. Процессы, которые определяют сегодняшнее состояние российских университетов, можно уверенно назвать переходными, причём происходящие трансформации достаточно болезненны. По мнению исследователей, российская наука до сих пор не вышла из «институциональной колеи» советского времени; вместе с тем новая «цифровая экономика» в эпоху «текущей современности» бросает всё новые и новые вызовы системе образования. В своей статье авторы рассматривают установки, которыми руководствуются студенты в рамках зарождающегося академического капитализма, и протестный потенциал студенчества. Исследователи отмечают, что студенты постепенно меняют роль «пешки» на роль «клиента». И здесь надо отметить, что как «клиенты» они не вполне удовлетворены образовательным процессом, так как не видят, чтобы получаемые знания давали им возможности для предстоящей конкурентной борьбы на рынке труда<sup>1</sup>. Таким образом, можно сделать вывод, что в условиях академического капитализма «проигрывают» не только преподаватели, но и студенты; при этом каждая сторона образовательного процесса наращивает свой протестный потенциал.

<sup>1</sup> Данные А.В. Резаева и М.А. Ни подтверждаются и нашими эмпирическими исследованиями удовлетворённости студентов образовательным процессом.

Вместе с тем, как мы покажем ниже в результатах своего исследования, ППС не является однородной и консолидированной группой, объединённой общими ценностными установками.

В работе [7] отмечается, что из-за влияния рыночных механизмов на академическую среду возникает «эффект Матфея». Этот термин, введённый в научный оборот Р. Мертоном в 60-е гг. XX в., означает своеобразную интерпретацию евангельского изречения «кто имеет, тому дано будет и приумножится, а кто не имеет, у того отнимется и то, что имеет». Иными словами, в академической среде стремительно растёт неравенство и расслоение на «научных олигархов», «научный средний класс» и «научных пролетариев».

Академический капитализм влияет не только на процессы социальной стратификации среди учёных, но и на саму структуру научного знания, на процессы его воспроизводства. Тенденцию к сокращению «чистых» исследований отмечают в своей работе Я.В. Дадаев и З.М. Закриева [8]. Так, например, в США на долю фундаментальных исследований приходится только 20% от общего числа выполняемых научных работ.

М.В. Курбатова и И.В. Донова, подводя промежуточные итоги реформ в высшем образовании, пишут о трансформации системы договорных отношений с преподавателями и исследователями, в том числе о новой модели эффективного контракта [9].

Теория академического капитализма позволила не только рассматривать происходящие изменения в академическом мире в целом, но и обратиться к его составляющим, например, рассмотреть относительную депривацию высококвалифицированных специалистов, а также протестные практики преподавателей как реакцию на политику университетских администраций, принимающих «непопулярные меры», культивирующих депривацию. Так, университеты США уже давно столкнулись с

данной проблемой: если в середине XX в. преподавателей-совместителей было всего 20%, то к началу XXI в. уже 43% университетских преподавателей США находились на краткосрочных контрактах [10; 11]. Темы неравенства, положения прекариата и протеста среди высококвалифицированных специалистов крайне непопулярны среди исследователей (даже в США). Д. Фельдман и У. Терли [12] в своей обстоятельной работе демонстрируют всю опасность складывающейся ситуации с неустроенным классом временных преподавателей и предлагают пути решения. Как отмечают исследователи, система управления высококвалифицированными кадрами университетов должна включать в себя не только монетарные инструменты, такие как конкурентная заработная плата и высокий уровень социальной защищённости, но и немонетарные – проявление большего уважения и человеческого участия к преподавателям со стороны администрации университета.

Различные коллизии в сфере высшего образования на макро- и микроуровнях нами уже систематически изучались (см.: [13–15]), а экономическая составляющая современной российской науки рассматривалась в рамках «глокализации» в работе Г.И. Сагаенко [16].

### Методы и данные

В данном проекте мы применяли смешанные методы исследования. Использование смешанных методов представляется особенно актуальным в поисковых исследованиях, направленных на осмысление новых явлений. В нашем случае таким феноменом выступает становление института академического капитализма в России, особенности которого до сих пор слабо отрефлексированы социологами.

*Способы отбора и выборка.* Использовались три способа сбора первичной информации: 1) анкетирование в режиме онлайн 137 преподавателей, имеющих трудовой до-

говор на основном месте работы, в СЗИУ РАНХиГС; 2) фокус-групповая дискуссия с преподавателями в режиме удалённого доступа с использованием платформы Teams. В состав группы входили восемь преподавателей – профессора и доценты в возрасте от 35 до 74 лет; 3) экспертный опрос шести руководителей, среди которых два декана, один заместитель директора, два заведующих кафедрами, один руководитель подразделения. Опрос проходил также в режиме удалённого доступа с использованием платформы Teams.

**Ограничения исследования.** Исследование ограничено целевой выборкой, а также размером выборки, поскольку рассматривается пример одного вуза. Исследование являлось в первую очередь поисковым и преследовало цель *выявить* проблемную ситуацию, а не *измерить* распространённость явления или силу влияния факторов, которые могут его обуславливать. Мы надеемся, что само обозначение такого явления, как академический капитализм в России, и описание стратегий поведения ППС, обусловленных этим явлением, станет стимулом для дальнейших исследований.

### Результаты исследования

Согласно проведённому нами исследованию состав ППС в СЗИУ не является однородным и состоит из трёх групп, имеющих разную мотивацию к труду, удовлетворённость, активность, а также уровень лояльности по отношению к институту.

Первая группа ППС, получившая условное наименование *«идеалисты»*, – это наиболее мотивированные сотрудники. Преимущественно это преподаватели старшей возрастной группы; среди них больше заведующих кафедрами, доцентов, чем в целом по выборке. В этой группе практически нет совместителей. Такие преподаватели наиболее мотивированы к труду и наиболее лояльны как руководству, так и в целом организации.

Вторая группа ППС условно названа *«загнанные лошади»*. Это наименее мотивированные

сотрудники с крайне низкой лояльностью и крайне низкой удовлетворённостью всеми аспектами работы. Эту группу в основном составляют преподаватели в возрасте от 36 до 45 лет. Несмотря на то, что данная группа имеет значительный эвристический потенциал, для его реализации требуются особые стимулирующие факторы.

В третьей группе ППС, получившей условное название *«фрагментики»*, больше, чем в целом по выборке, старших преподавателей и профессоров, а также больше возрастных преподавателей; кроме того, в этой группе больше материально обеспеченных респондентов, чем в целом по выборке. Можно предположить, что представители первой и второй групп и имеют существенный пассивный/дополнительный доход, что позволяет им заниматься преподавательской и научно-исследовательской деятельностью с большей самоотдачей, а также быть более лояльными организации, нежели представителям второй группы.

Наиболее продуктивными, лояльными и мотивированными оказываются представители первой и третьей групп. Наименее мотивированной является вторая группа с низкой лояльностью, её представители в любой момент готовы оставить этот вуз и перейти в другой.

Вместе с тем, как мы уже отмечали ранее, все три группы преподавателей испытывают депривацию, их потребности в уважении, признании и почёте не удовлетворяются, а некоторые преподаватели не удовлетворены и в материальном отношении. Мы предположили, что в каждой из выделенных групп существует своя стратегия протестного поведения на фоне экономической и социальной депривации.

В данном исследовании под протестным поведением (протестом) понимается попытка преподавателей отстоять традиционную академическую систему ценностей, придающую смысл их профессиональной деятельности и предполагающую возмож-

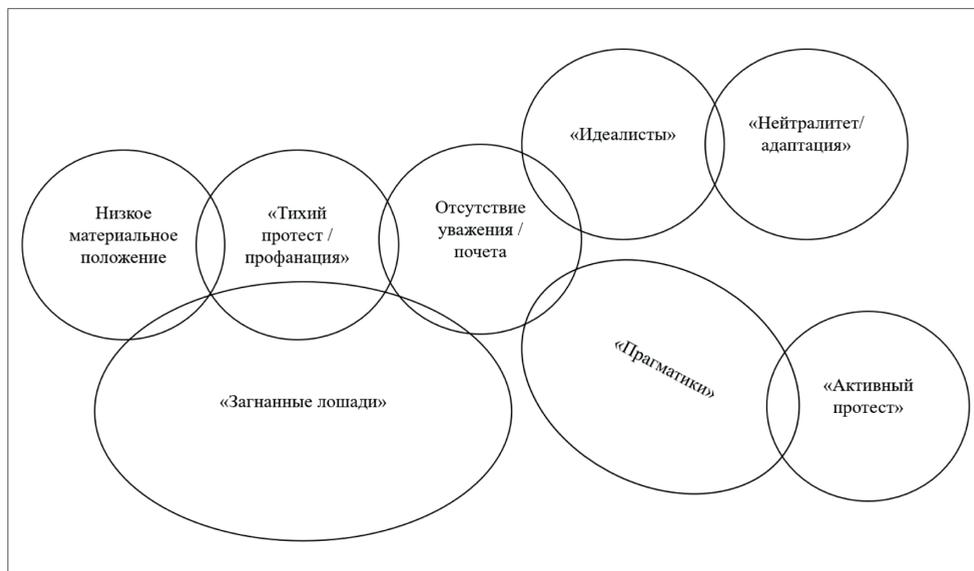


Рис. 1. Взаимосвязь депривации и стратегий поведения в трёх группах преподавателей  
 Fig. 1. The relationship between deprivation and behavior strategies in three groups of faculty

ность реализовать свои творческие способности и передать знания и опыт молодёжи. Протестное поведение – это способ, которым академическое сообщество защищается от нападков управляющей бюрократической системы.

Чтобы проверить вышеуказанную гипотезу, мы изучили связь депривации и стратегий протестного поведения в выделенных нами группах преподавателей. Поставленная задача решалась при помощи факторного анализа<sup>2</sup>.

В качестве эмпирических индикаторов протестных стратегий мы выбрали уровень удовлетворённости преподавателей своей деятельностью, уровень лояльности вузу и его администрации, готовность выполнять формальные требования, «работать на результат».

Как мы и предполагали, для каждой из перечисленных выше групп преподавателей характерна своя стратегия протеста в условиях экономической и социальной депривации.

<sup>2</sup> Использовался метод выделения главных компонент, метод вращения Варимакс с нормализацией Кайзера.

На рисунке 1 показаны результаты факторного анализа.

Мы выделили три различные стратегии протеста. Несмотря на неоднородность преподавательского состава, объединяющей идеей для всех трёх является социальная депривация. В этом вопросе все группы преподавателей единодушны в своём мнении, для всех эта ситуация крайне болезненна. Если говорить о группе «загнанные лошади», то к социальной депривации добавляется ещё и экономическая. Вместе с тем именно «загнанные лошади» предпочитают не выражать свой протест открыто, а придерживаться стратегии, о которой очень метко сказано в советском фольклоре: «вы делаете вид, что нам платите, мы делаем вид, что работаем». Иными словами, данная группа не заинтересована в производстве качественного научного продукта, а предпочитает соответствовать формальным показателям, с помощью которых можно отчитаться перед администрацией вуза. Данная категория работников принимает правила игры, но не более того; на этом их энтузиазм заканчивается.



Рис. 2. Взаимосвязь депривации и протестного поведения  
 Fig. 2. The relationship between deprivation and protest behavior

«Прагматики», испытывая социальную депривацию, предпочитают протестовать открыто. Они прямо заявляют о своём недовольстве системами рейтингования, мотивации, оплаты труда, но при этом намного реже, чем «загнанные лошади», уходят от ответа. В целом подобная ситуация описана в исследованиях ненасильственного протеста, выполненных в рамках теории Р. Инглхарта и К. Вельцеля [17]. Результаты этих исследований показывают чёткую взаимосвязь с постматериалистическими ценностями, доходом и протестной активностью и/или тем или иным видом активизма. Стабильный дополнительный доход и относительная материальная независимость от администрации вуза позволяют «прагматикам» открыто выражать протест. «Идеалисты», в свою очередь, испытывая социальную депривацию, предпочитают сохранять нейтралитет. Причинами, по которым «идеалисты» избирают стратегию нейтралитета, могут быть как почтенный возраст данной группы преподава-

телей и, следовательно, опасения потерять рабочее место, так и солидный трудовой стаж, укрепляющий лояльность, но, кроме того, и желание уклониться от «мирских дел», которые только отвлекают от научно-го творчества.

На рисунке 2 показана взаимосвязь депривации и протестного поведения.

Если бы администрация предприняла вполне определённые меры, напряжённость в трудовом коллективе преподавателей можно было бы снизить. И сами преподаватели такие меры предлагают. Так, в ходе количественного этапа исследования было выяснено, что большинство опрошенных считают наиболее приемлемыми такие отношения между собой и вузом, которые основаны на принципе *социального контракта*. По сути, социальный контракт – это негласный договор о соблюдении не только правовых, но и морально-этических норм. В данном случае подразумевается, что отношения должны строиться на равноценном обмене:

работник гарантирует добросовестное отношение к работе и лояльное – к организации, а организация со своей стороны гарантирует работнику оплату, соответствующую его усилиям, а также необходимую социальную поддержку.

Групповая дискуссия и экспертный опрос подтвердили выводы, сделанные на основе опроса преподавателей. В то же время анализ дополнительного модуля, а именно ответов экспертов, показал, что в вузе реализована технократическая стратегия управления персоналом: преподавателя рассматривают лишь как некую функцию и ресурс организации. С учётом современных достижений менеджмента как науки такой подход должен считаться анахронизмом.

Наиболее актуализированной и болезненной темой для ППС СЗИУ является существующая в вузе система оценки эффективности их труда.

В ходе исследования было выявлено, что преподаватели, переживая неудовлетворённость своих социальных потребностей в уважении, признании и почёте, пытаются найти своё место в сложившейся системе, выбраться из тисков двойного давления: со стороны администрации, которая целенаправленно насаждает системы рейтингования и эффективного контракта, провоцирующего возрастающую конкуренцию между преподавателями, и со стороны студентов, которые теперь воспринимаются как клиенты университетов, а, как известно, «клиент всегда прав».

### Обсуждение

В современных социально-экономических условиях определяющим фактором конкурентоспособности любой организации становятся человеческие ресурсы, их социально-личностные характеристики и профессиональная компетентность. Акцент на человеческих ресурсах является мощным стимулом к развитию отраслей, связанных с наукой, профессиональным образова-

ем. Традиционно работники высшей школы в России являлись обладателями солидного символического капитала, наряду с учёными и врачами. Если символическим выражением значимости трудовой деятельности учёных является лозунг «мы делаем научные открытия», а врачей – «мы спасаем жизни», то для ППС это – «мы воспитываем новые поколения». Данные символические категории консолидируют сообщества, и на их основе происходит идентификация членов профессиональных групп. Вместе с тем государство всё настоятельнее требует отмены символического капитала и замещения его экономическим. Сейчас законодательно введены такие понятия, как «медицинские услуги» и «образовательные услуги». Таким образом, ППС стремительно утрачивает свой символический капитал. При этом регулирующие инстанции пока не предоставляют никакой равноценной ему замены, усиливая, тем не менее, элементы контроля вплоть до санкций.

Неудивительно, что подобные интенции государства входят в противоречие с выявленными в ходе исследования мотивационными характеристиками преподавателей.

Большая часть ППС – это сотрудники старше 40 лет (79,3%). Их ценностные установки сформировались в другой системе политических, экономических и социокультурных условий, где статус преподавателя предполагал безусловное уважение как со стороны администрации вуза, так и со стороны студентов. Этот статус предоставлял человеку достаточную автономность в вопросах преподавания и научной деятельности, позволял осуществлять внутренний контроль со стороны кафедры и самоконтроль со стороны самого преподавателя.

Этот статус обеспечивался высокой заработной платой и, по сути, характеризовался отсутствием открытой конкурентной борьбы, он обеспечивал уверенность в завтрашнем дне, причём не только в краткосрочной, но и в долгосрочной перспективе. В новых

условиях эта группа преподавателей продолжает придерживаться прежней системы ценностей, и ей трудно смириться с потерей высокого статуса преподавателя в общественной иерархии.

Кадровая политика может быть признана успешной лишь в том случае, если научно-педагогический потенциал вуза соответствует кругу решаемых задач и способствует достижению стратегических целей организации. В этой связи следует отметить, что институциональные изменения в сфере высшего образования создали для всех вузов, в том числе и для СЗИУ, новые ситуации, требующие разработки проактивных стратегий деятельности и развития. В числе таких новых ситуаций необходимо упомянуть следующие:

1) коммерциализация деятельности вузов и потребность перехода к экономике знаний. Следствием такой трансформации является угроза сохранению и воспроизводству традиционных вузовских ценностей, в том числе этических норм, когнитивных горизонтов, мировоззренческих позиций, включённых в микроструктуру мотивации преподавателей;

2) ориентация на повышение экономической эффективности и сокращение издержек. Такой подход приводит к увеличению нагрузки на одного преподавателя и повышению формальных требований к его деятельности, поскольку вузу необходимо достигать целевых показателей. Новые требования принимаются без широкого обсуждения в научном и образовательном сообществе, преподаватели лишь получают в декларативной форме указания о том, что они теперь должны или не должны делать;

3) новые требования и сопутствующие им нормы и правила, стимулирующие модель поведения, далеко не всегда согласующуюся с целями организации. Часто такая модель порождает имитационные практики со стороны преподавателей и не приводит к удовлетворительным результатам. Например,

стимулирование публикационной активности сотрудников вуза увеличивает число публикаций в сборниках конференций, «мусорных» журналах, но не сказывается на повышении качества научных работ;

4) институциональные изменения, имеющие и организационные последствия. Например, больше не практикуются длительные трудовые контракты, чаще всего сроки контракта не превышают одного года. Такого рода организационные изменения превращают преподавателей в класс социально неустroенных людей, не имеющих гарантий занятости, и приводят к формированию у них соответствующего мировоззрения и отношения к работодателю. Как результат – молодые перспективные преподаватели уходят из вузов и кадровый состав стареет.

Описанные изменения следует рассматривать как вызовы внешней среды, с которыми сталкивается организация высшего образования.

В условиях развивающегося академического капитализма преподаватели выбирают одну из трёх стратегий поведения: 1) *конформизм* или тихий протест как возможность встроиться в постоянно меняющуюся ситуацию, «играя по правилам и выигрывая»; 2) *активный протест* в виде итальянской забастовки как возможность продемонстрировать неэффективность модели вуза предпринимательского типа, во всяком случае – в её нынешней версии, и отчасти защитить классические ценности академического сообщества; 3) *нейтралитет*, которого придерживается лишь небольшая доля «возрастных» преподавателей, работающих на результат и занимающихся подлинным научным творчеством.

Следует отметить, что вузы давно ориентированы на индивидуальный подход к студентам. В частности, в стратегии развития СЗИУ прямо сказано, что обучающиеся имеют возможность формировать свою образовательную программу из набора учебных модулей, так чтобы можно было реали-

зовывать индивидуальные планы обучения и развития. В то же время по отношению к преподавателям такая практика почти не применяется.

Дифференцированный подход даёт возможность обеспечить гарантированную занятость ППС. Индивидуализированные программы профессионального развития преподавателей, учитывающие разнообразие мотивационных компонентов, позволили бы выработать гибкую *стратегию управления* и повысить эффективность работы кадрового состава. Речь идёт именно о развитии в широком смысле слова, включая развитие общих знаний, концептуального мышления, гибкости и готовности к изменениям, а также об ощущении своей значимости.

### Заключение

Таким образом, в ходе исследования мы выявили специфику адаптации преподавателей к новым условиям академического капитализма. Мы обнаружили, что существуют декларируемые и реальные аспекты, влияющие на удовлетворённость работой. К декларируемым относятся низкая оплата труда и отсутствие социальных гарантий; вместе с тем реальным мотиватором к трудовой деятельности является ощущение «уважения к преподавательскому труду и признание успехов». Мы можем сделать вывод, что к экономической депривации преподаватели за многие годы уже привыкли, но сейчас к экономической добавляется депривация социальная. С этой ситуацией тотальной депривации преподаватели не хотят и не могут мириться. Они не готовы принимать свой новый статус наёмных работников, и часть из них выбирает стратегии протестного поведения. Одни занимаются имитацией бурной деятельности, «играя по правилам и выигрывая», другие протестуют более активно, действуя в режиме «итальянской забастовки», третья группа сохраняет «нейтралитет». Представителями последней группы являются наиболее «возрастные»

преподаватели «старой школы», с самым высоким уровнем лояльности вузу, придерживающиеся ещё советских традиций и ценностей, ориентированные на сам процесс научного творчества и получающие от него удовлетворение.

Наше исследование показывает, что технократическая модель управления вузом в рамках академического капитализма имеет существенные недостатки и потому представляется малоперспективной. Профессорско-преподавательский состав следует рассматривать в рамках гуманитарной модели управления, т.е. как человеческий капитал организации, помня о главной цели – росте корпоративной выгоды. С учётом творческого характера профессии преподавателя, система мотивации ППС в рамках управления персоналом в вузе может использовать как монетарные инструменты, так и немонетарные; при этом было бы разумно уделять особое внимание именно удовлетворению фундаментальных потребностей человека в реализации своих интересов в профессии, уважении и приобретении нового опыта.

### Литература

1. *Hackett E.J.* Science as a vocation in the 1990s: The changing organizational culture of academic science // *The Journal of Higher Education*. 1990. Vol. 61. No. 3. P. 241–279. DOI: 10.4324/9781315244426-27
2. *Баженов С.В., Баженова Е.Ю.* Академический капитализм: анализ подходов в изучении академического мира // *Экономика: вчера, сегодня, завтра*. 2019. Т. 9. № 10-1. С. 263–275. DOI: 10.34670/AR.2020.92.10.031
3. *Slaughter S., Leslie L.L.* Academic capitalism: Politics, policies, and the entrepreneurial university. The Johns Hopkins University Press, 1997. 276 p. ISBN 0801855497
4. *Ермолаева С.Г., Албарова П.А.* Социологические подходы к исследованию академического менеджериализма как новой модели университетского управления // *Вестник Сургутского государственного педагогического университета*. 2021. № 2 (71). С. 58–69. DOI: 10.26105/SSPU.2021.71.2.005

5. Соколов Д.В. Знание и образование в цифровую эпоху // Идеи и идеалы. 2021. Т. 13. № 2. Ч. 1. С. 33–50. DOI: 10.17212/2075-0862-2021-13.2.1-33-50
6. Резаев А.В., Ни М.А. Скрытое студенческое недовольство в условиях академического капитализма: сравнительный анализ идеальных типов студентов гуманитарных и технических специальностей // Мир России. 2020. Т. 29. № 2. С. 49–71. DOI: 10.17323/1811-038X-2020-29-2-49-71
7. Юрасов И.А., Танина М.А., Юдина В.А., Кузнецова Е.В. Состояние и тенденции развития теневого академического предпринимательства // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2021. Т. 6. № 3. С. 347–356. DOI: 10.21603/2500-3372-2021-6-3-347-356
8. Дадаев Я.В., Закриева З.М. Коммерциализация новых знаний и понятие «академический капитализм» // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2021. Т. 54. №2. С. 227–239. DOI: 10.26456/2219-1453/2021.2.227-239
9. Курбатова М.В., Донова И.В. Эффективный контракт в высшем образовании: результаты реализации проекта // Журнал институциональных исследований. 2019. Т. 11. № 2. С. 122–145. DOI: <http://dx.doi.org/10.17835/2076-6297.2019.11.2.122-145>
10. Costano R., Drury D., Arcilla A., Sbeffield-Thompson C., Smith M.F., Wilk V. Part-time faculty: A look at data and issues // Research Centre NEA Higher Education. 2007. Vol. 11. Issue 3. P. 1–12. URL: <https://docplayer.net/8474833-Update-part-time-faculty-a-look-at-data-and-issues-research-center-nea-higher-education.html> (дата обращения: 13.07.2022).
11. Wilson R. Georgia State U. cuts some part-time positions to add 65 full-time faculty jobs // Chronicle of Higher Education. 1999. Vol. 45. No. 40. P. A18. URL: <https://www.chronicle.com/article/georgia-state-u-cuts-some-part-time-positions-to-add-65-full-time-faculty-jobs/> (дата обращения: 13.07.2022).
12. Feldman D.C., Turnley W.H. Contingent employment in academic careers: Relative deprivation among adjunct faculty // Journal of Vocational Behavior. 2004. Т. 64. № 2. С. 284–307. DOI: 10.1016/j.jvb.2002.11.003
13. Саганенко Г.И. Наука и образование в российских макро- и микрокоординатах (часть 1) // Социология науки и технологий. 2013. Т. 4. № 2. URL: <http://sst.nw.ru/архив/snit201342/наука-и-образование-в-российских-макр/> (дата обращения: 13.07.2022).
14. Саганенко Г.И., Гаврилушкина Т.В., Филиппов А.И., Шахбазова Н. Престиж научных профессий у молодёжи // Проблемы деятельности учёного и научных коллективов. Вып. X: Материалы VI сессии Международной школы социологии науки и техники. Санкт-Петербург, 1996. С. 230–236.
15. Саганенко Г.И. Изучение образовательной сферы на макроуровне (результаты одного контент-анализа) // Высшее образование в России. 2012. № 8. С. 91–105. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=17921120> (дата обращения: 13.07.2022).
16. Саганенко Г.И. Инновационные мегапроекты как явление «глокализации»: Сколково и мегапроекты в фокусе анализа // Геополитика: Теория, История, Практика: Труды I-й Международной научно-практической конференции. Москва, 24 апреля 2012 г. С. 267–274.
17. Инглхарт Р., Вельцель К. Модернизация, культурные изменения и демократия: Последовательность человеческого развития / Пер. с англ. М. Коробочкина; под ред. Ю. Кузнецова. М.: Новое издательство, 2011. 464 с.

**Благодарности.** Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 20-011-00862 А.

Статья поступила в редакцию 28.08.21

Принята к публикации 07.07.22

## References

1. Hackett, E.J. (1990). Science as a Vocation in the 1990s: The Changing Organizational Culture of Academic Science. *The Journal of Higher Education*. Vol. 61, no. 3, pp. 241–279, doi: 10.4324/9781315244426-27
2. Bazhenov, S.V., Bazhenova, E.Yu. (2019). Academic Capitalism: An Analysis of Approaches to the Study of the Academic World. *Ekonomika: vchera, segodnya zavtra = Economics: Yes-*

- terday, Today, and Tomorrow*. Vol. 9, no. 10A, pp. 263-275, doi: 10.34670/AR.2020.92.10.031 (In Russ., abstract in Eng.).
3. Slaughter, S., Leslie, L.L. (1997). *Academic Capitalism: Politics, Policies, and the Entrepreneurial University*. The Johns Hopkins University Press, 276 p., ISBN 0801855497
  4. Ermolaeva, S.G., Ambarova, P.A. (2021). Sociological Approaches to the Study of Academic Managerialism as a New Model of University Management. *Vestnik Surgut'skogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta = Surgut State Pedagogical University Bulletin*. No. 2 (71), pp. 58-69, doi: 10.26105/SSPU.2021.71.2.005 (In Russ., abstract in Eng.).
  5. Sokolov, D.V. (2021). Knowledge and Education in the Digital Age. *Idei i idealy = Ideas and Ideals*. Vol. 13, no. 2, part 1, pp. 33-50, doi: 10.17212/2075-0862-2021-13.2.1-33-50 (In Russ., abstract in Eng.).
  6. Rezaev, A.V., Ni, M.L. (2020). Latent Student Discontent under Academic Capitalism: A Comparative Analysis of Ideal Types of Students in Natural and Social Sciences Departments. *Mir Rossii = World of Russia*. Vol. 29, no. 2. pp. 49-71, doi: 10.17323/1811-038X-2020-29-2-49-71 (In Russ., abstract in Eng.).
  7. Yurasov, I.A., Tanina, M.A., Yudina, V.A., Kuznetsova, E.V. (2021). Informal Academic Entrepreneurship: Current State and Development Trends. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Politicheskiye, sotsiologicheskiye i ekonomicheskiye nauki = Bulletin of Kemerovo State University. Series: Political, Sociological and Economic Sciences*. Vol. 6, no. 3. pp. 347-356, doi: 10.21603/2500-3372-2021-6-3-347-356 (In Russ., abstract in Eng.).
  8. Dadaev, Ya.V., Zakrieva, Z.M. (2021). Commercialization of New Knowledge and the Concept of "Academic Capitalism". *Vestnik Tverskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika i upravleniye = Bulletin Tver State University. Series: Economics and Management*. Vol. 54, no. 2, pp. 227-239, doi: 10.26456/2219-1453/2021.2.227-239 (In Russ., abstract in Eng.).
  9. Kurbatova, M.V., Donova, I.V. (2019). Effective Contract in Higher Education: Some Results of Project Implementation. *Journal of Institutional Studies*. Vol. 11, no. 2, pp. 122-145, doi: 10.17835/2076-6297.2019.11.2.122-145 (In Russ., abstract in Eng.).
  10. Costano, R., Drury, D., Arcilla, A., Sheffield-Thompson, C., Smith, M.F., Wilk, V. (2007). Part-Time Faculty: A look at Data and Issues. *Research Centre NEA Higher Education*, Vol. 11, no. 3, pp. 1-12. Available at: <https://docplayer.net/8474833-Update-part-time-faculty-a-look-at-data-and-issues-research-center-nea-higher-education.html> (accessed 13.07.2022).
  11. Wilson, R. (1999). Georgia State U. Cuts Some Part-Time Positions to Add 65 Full-Time Faculty Jobs. *Chronicle of Higher Education*. Vol. 45, no. 40, pp. A18. Available at: <https://www.chronicle.com/article/georgia-state-u-cuts-some-part-time-positions-to-add-65-full-time-faculty-jobs/> (accessed 13.07.2022).
  12. Feldman, D.C., Turnley, W.H. (2004). Contingent Employment in Academic Careers: Relative Deprivation Among Adjunct Faculty. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 64, no. 2, pp. 284-307, doi: 10.1016/j.jvb.2002.11.003
  13. Saganenko, G.I. (2013). Science and Education in Russian Macro and Micro Coordinates (part 1). *Sotsiologiya nauki i tekhnologii = Sociology of Science and Technology*. Vol. 4, no. 2. Available at: <http://sst.nw.ru/архив/snit201342/наука-и-образование-в-российских-макр/> (accessed 13.07.2022). (In Russ.).
  14. Saganenko, G.I., Gavrilushkina, T.V., Filippov, A.I., Shakhbazova, N. (1996). [Prestige of Scientific Professions Among Young People]. In: *Problemy deyatel'nosti uchenogo i nauchnykh kollektivov. Vypusk X. Materialy VI sessii Mezhdunarodnoy shkoly sotsiologii nauki i tekhniki* [Problems of Research Activity of a Scientists and Research Teams: Proceedings of the VI session of the International School of Sociology of Science and Technology]. Issue X. St. Petersburg, pp. 230-236 (In Russ.).

15. Saganenko, G.I. (2012). Exploring the Educational Sphere at Macro Level (The Results of One Content Analysis)]. *Vysshee obrazovaniye v Rossii = Higher Education in Russia*. No. 8-9, pp. 91-105. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=17921120> (accessed 13.07.2022). (In Russ., abstract in Eng.).
16. Saganenko, G.I. (2012). [Innovative Megaprojects as a Phenomenon of “Glocalization”: Skolkovo and Megaprojects in the Focus of Analysis]. In: *Geopolitika: Teoriya, Istoriya, Praktika. Trudy 1-y Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii* [Geopolitics: Theory, History, Practice. Proc. Sci. and Pract. Conf. Moscow, 24 April 2012]. pp. 267-274. (In Russ.).
17. Inglehart, R., Welzel, C. *Modernization, Cultural Change, and Democracy: The Human Development Sequence*. N. Y.: Cambridge University Press, 2005 (Russian translation by M. Korobochkin, ed. Yu. Kuznetsov, Moscow: Novoe Izdatelstvo, 2011, 464 p.).

**Acknowledgement.** The reported study was funded by RFBR, project number 20-011-00862 A.

*The paper was submitted 28.08.21  
Accepted for publication 07.07.22*






Журнал издается с 1992 года.  
Периодичность – 11 номеров в год.  
Распространяется в регионах России,  
в СНГ и за рубежом.

**Главный редактор:**  
Никольский Владимир Святославович

**Редакция:**  
E-mail: [vovrus@inbox.ru](mailto:vovrus@inbox.ru), [vovr@bk.ru](mailto:vovr@bk.ru)  
<http://vovr.elpub.ru>  
127550, г. Москва,  
ул. Прянишникова, д. 2а

**Подписные индексы:**  
«Пресса России» – 83142

## ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ В РОССИИ

### научно-педагогический журнал

«Высшее образование в России» – ежемесячный межрегиональный научно-педагогический журнал, публикующий результаты фундаментальных, поисковых и прикладных трансдисциплинарных исследований наличного состояния высшей школы и тенденций её развития с позиций педагогики, социологии и философии образования.

Журнал входит в Перечень рецензируемых научных изданий (2018), в которых должны быть опубликованы основные результаты диссертаций на соискание учёной степени кандидата наук, на соискание учёной степени доктора наук по следующим научным специальностям:

- 5.4.4 – Социальная структура, социальные институты и процессы (Социологические науки)
- 5.4.6 – Социология культуры (Социологические науки)
- 5.7.6 – Философия науки и техники (Философские науки)
- 5.7.7 – Социальная и политическая философия (Философские науки)
- 5.8.1 – Общая педагогика, история педагогики и образования (Педагогические науки)
- 5.8.2 – Теория и методика обучения и воспитания (по областям и уровням образования) (Педагогические науки)
- 5.8.7 – Методология и технология профессионального образования (Педагогические науки)

**Пятилетний импакт-фактор журнала (без самоцитирования) в РИНЦ составляет 2,350; показатель Science Index – 2,002**

**Дорогие читатели и авторы! Призываем оформить подписку на журнал “Высшее образование в России”.**  
**Светлое будущее нашего издания зависит от вас!**

Vysshee Obrazovanie v Rossii

**Q2** Sociology and Political Science  
best quartile

SJR2021  
0.29

powered by scimagojr.com