

УДК 316.64

DOI: 10.31660/1993-1824-2022-1-27-40

Проблема фрагментации университетского сообщества в оценках вузовских преподавателей

Светлана Георгиевна Ермолаева

Кафедра управления персоналом и психологии, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, Екатеринбург, Россия

Аннотация. Актуальность изучения феномена фрагментации университетского сообщества обусловлена необходимостью социологического анализа латентных последствий внедрения в российском высшем образовании модели академического менеджериализма. В новых условиях университетского управления, базирующегося на принципах стимулирования конкуренции, бюрократизации контроля, формализации системы оценивания академического труда, рационализации затрат, в университетском сообществе возникла крайняя форма его дифференциации — фрагментация. Академический менеджериализм создает организационный и институциональный контекст для этого процесса. Вместо сплоченности и интеграции, необходимых для решения новых стратегических задач университетского развития, возникли сегментация и поляризация. Фрагментация университетского сообщества представляет собой вызов российскому высшему образованию, потому что лишает его важных нематериальных ресурсов — внутригруппового доверия, солидарности, взаимности. Цель статьи заключается в обосновании признаков фрагментации академического сообщества в российских университетах в условиях академического менеджериализма. В статье раскрываются понятие фрагментации университетского сообщества, восприятие фрагментации представителями университетских сообществ, показана связь фрагментации академического сообщества с установлением новой модели образовательного менеджмента. Первый вопрос базируется на теоретическом анализе философских и социологических концепций фрагментации, а также исследований академической профессии. Второй и третий вопросы раскрываются на основе данных эмпирического исследования, проведенного в 2020–2021 гг. в университетах Свердловской области. Основным методом является глубинное интервью с научными и педагогическими сотрудниками университетов ($n = 20$). Дополнительно был использован метод вторичного анализа данных исследований, посвященных университетскому управлению и академическому сообществу в современных российских университетах.

Ключевые слова: университетское управление, академический менеджериализм, фрагментация, университетское сообщество, высшее образование

Для цитирования: Ермолаева, С. Г. Проблема фрагментации университетского сообщества в оценках вузовских преподавателей / С. Г. Ермолаева. – DOI 10.31660/1993-1824-2022-1-27-40 // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. – 2022. – № 1. – С. 27–40.

The fragmentation of the university community in the assessments of university teachers

Svetlana G. Ermolaeva

Department of Personnel Management and Psychology, Ural Federal University named after the First President of Russia B. N. Yeltsin, Ekaterinburg, Russia

Abstract. The relevance of studying the fragmentation of the university community is due to the need for a sociological analysis of the latent consequences of the implementation of the academic managerialism model in Russian higher education. In the new conditions of university management, based on the principles of stimulating competition, bureaucratization of control, formalization of the system of evaluation of academic work, rationalization of costs, an extreme form of its differentiation has emerged in the university community. It was called fragmentation. Academic managerialism creates an organizational and institutional context for this process. Instead of the cohesion and integration necessary to solve the new strategic tasks of university development, segmentation and polarization have emerged. The fragmentation of the university communities is a challenge to Russian higher education, because it deprives universities of important intangible resources, such as intragroup trust, solidarity, and reciprocity. The aim of the article is to substantiate the signs of fragmentation of the academic communities in Russian universities in the conditions of academic managerialism. The article reveals the concept of fragmentation of the university community, the perception of fragmentation by representatives of university communities, shows the correlation the fragmentation of the academic community with the implementation of a new model of educational management. The first question is based on a theoretical analysis of the philosophical and sociological conceptions of fragmentation, as well as research on the academic profession. The second and third questions are revealed using the empirical data of study (2020-2021, universities of Sverdlovsk region of the Russian Federation). The main method was an in-depth interview with scientific and pedagogical staff of universities (n = 20). Additionally, the author of the article used the method of secondary analysis of research data on university management and the academic communities in Russian universities.

Keywords: university management, academic managerialism, fragmentation, university community, higher education

For citation: Ermolaeva, S. G. (2022). The fragmentation of the university community in the assessments of university teachers. *Proceedings from Higher Educational Institutions. Sociology. Economics. Politics*, (1), pp. 27-40. (In Russian). DOI: 10.31660/1993-1824-2022-1-27-40

Введение

Имплементация в российских университетах новой модели управления, получившей название академического менеджериализма, привела к глубокой трансформации академического сообщества. Постепенно изменились условия и содержание академической профессии, принципы конкурсного отбора и условия академического контракта. Вслед за изменениями формальных аспектов академической сферы оказались деформированными традиции «старой» университетской культуры и отношения внутри университетских сообществ. Ранее преподаватели, исследователи, методисты и администраторы представляли собой относительно целостное университетское сообщество. Оно скреплялось едиными ценностями, нормами, паттернами поведения, профессиональными и корпоративными целями деятельности, историей. Сегодня во многих российских университетах как будто возникли параллельные миры, в которых протекает жизнь «академиков» и менеджеров. Само академическое сообщество также оказалось расколотым на фрагменты: есть сообщества экономистов, социологов, инженеров, биологов, физиков и т. д. Внутри дисциплинарных сообществ также наблюдаются центробежные процессы. Иногда одна научная школа не знает, что исследует другая школа, или не хочет принять и оценить ее вклад в развитие данной науки. «Трещины» прошли по тем же траекториям, по которым раньше пролегали связи, скреплявшие университетское сообщество.

В данной статье мы ставим вопрос: насколько критична ситуация в российском академическом сообществе, определяемая как его фрагментация? Возможно, эта ситуация снижает потенциал российского высшего образования и университетской науки. Возможно, наоборот, в этой ситуации латентно формируются основания для нового социального порядка, солидарности, идентичности.

Поскольку проблема фрагментации университетского сообщества является малоизученной, мы обратились к двум группам работ, составившим теоретический бэкграунд разработки темы. Первая группа — фундаментальные теоретические работы по философии и социологии, в которых концептуализировано понятие социальной фрагментации. К ним были отнесены концепции Ж.-Ф. Лиотара [1], З. Баумана [2; 3], Н. Лумана [4]. Вторая группа — исследования по общим проблемам современного высшего образования и трансформации университетов и академической профессии. Среди наиболее авторитетных исследователей отметим Ф. Альтбаха [5], Б. Кларка [6], Р. Дим [7], С. Уитчерч [8; 9]. В российской науке эта тема поднимается в работах Р.Н. Абрамова [10], М. М. Юдкевич, Я. И. Кузьмина [11], Г. Е. Зборовского [12], М. В. Курбатовой [13], С. Д. Резника [14] и др.

Цель исследования заключалась в обосновании признаков фрагментации академического сообщества в российских университетах, возникающей в условиях академического менеджериализма. Исследовательские задачи, представленные в статье: 1) рассмотрение понятия фрагментации университетского сообщества; 2) анализ восприятия феномена фрагментации представителями университетских сообществ; 3) изучение связи фрагментации академического сообщества с новой моделью университетского менеджмента.

Материалы и методы

В исследовании был использован метод анализа и обобщения положений социологических теорий, раскрывающих сущность и признаки социальной фрагментации, а также экстраполяции этих тезисов на сферу образования и деятельности академического сообщества. Результаты такого анализа составили основу первого исследовательского вопроса. Второй и третий вопросы были раскрыты на основе материалов эмпирического исследования, проведенного автором в 2020–2021 гг. в университетах Свердловской области. Изучение влияния академического менеджериализма на академическое сообщество является «закрытой» темой, поэтому была использована качественная методическая стратегия, позволяющая снять социально-психологические трудности сбора информации и выявить латентные связи между новой моделью университетского управления и процессами фрагментации сообщества «академиков». Основным методом исследования — глубинное интервью с научными и педагогическими сотрудниками университетов ($n = 20$). Из текстов интервью были выделены утверждения, касающиеся принципов академического менеджериализма. Затем утверждения были сгруппированы по полюсу их оценки (разделены на позитивные и негативные).

Дополнительно был использован метод вторичного анализа данных исследований, посвященных университетскому управлению и академическому сообществу в со-

временных российских университетах в других регионах страны. Результаты этих исследований были структурированы в соответствии с теми же критериями, что и данные глубинных интервью, проведенных автором. Такой подход позволил сопоставить процессы, происходящие в вузах Свердловской области, с процессами, разворачивающимися в российском высшем образовании в целом (в других регионах, ведущих университетах страны). Личный опыт автора, работающего в вузе с 1980-х гг., послужил дополнительной рамкой для оценивания тенденций дифференциации университетского сообщества.

Результаты и обсуждение

Понятие фрагментации университетского сообщества

Понятие фрагментации получило распространение в современной гуманитарной и социальной науке. Философы-постмодернисты и социологи-постмодернисты считали фрагментарность мира и социального порядка принципом жизнедеятельности общества постмодерна. Ж.-Ф. Лиотар [1] и З. Бауман [2; 3] обосновали применение данного понятия к особым состояниям и процессам дифференциации социума, социальных групп и сообществ, которые характеризуются раздробленностью, распадом на микроструктуры и принципиальным отсутствием оснований для их интеграции, единства и восстановления целостности. По их мнению, социальная фрагментация является своеобразным ответом на кризисные процессы в социуме. Она означает дискретность, разрыв связей между элементами социальной системы, «закрывание» социальных групп от интенсивного взаимодействия, возникновение разнообразных конфликтов между ними. Одной из причин фрагментации является снижение доверия к социальным институтам (власти, профсоюзам, образованию и др.), веры в полезность совместных, коллективных действий.

Исследователи рассматривают фрагментацию как результат двух стратегий поведения социальных групп и общностей в кризисной ситуации. Первая стратегия — самозамыкание социальной общности как способ ограничения и защиты своих интересов во враждебной, конфликтной среде. Вторая — стратегия ухода от социального конфликта, открытого столкновения путем абсолютного или максимального ограничения межгрупповых (межобщностных) связей. Таким образом, фрагментацию можно рассматривать как форму чрезмерной социальной дифференциации.

Социальная фрагментация тесно связана с феноменом индивидуализированного общества, понятие которого было концептуализировано Н. Луманом и З. Бауманом. З. Бауман описывал в своих работах социальную реальность «разделенной», «разобщенной», «дисперсной», «растекающейся» поздней модернити. Социолог пишет о хрупкости и нечеткости целей, статуса человека в таком обществе. Фрагмент книги З. Баумана можно считать эпиграфом к анализу любых проявлений социальной фрагментации: «Оставь надежду на цельность, как будущую, так и прошлую, всякий, входящий в мир текучей современности» [3]. По мнению Н. Лумана, фрагментация не возникает внезапно, как некое состояние, а проявляется как процесс. У него есть латентная, подготовительная стадия, во время которой вызревают предпосылки и появляются

отдельные маркеры фрагментации. Их знание и понимание важно для тех социальных субъектов и структур, которые управляют обществом, а значит, могут влиять на процессы фрагментации [4].

Рассматривая понятие фрагментации, мы обращаем внимание на работы Г. М. Маклюэна, в которых американский исследователь характеризует мозаичность медиа, влияние этого фактора на преобразование социума. Г. Маклюэн также считал, что фрагментированный характер приобрело образование: «Наше образование давно приобрело фрагментарный и осколочный механизм. Ныне оно находится под все более возрастающим давлением, подталкивающим его к обретению глубины и взаимосвязи, без которых никак нельзя обойтись в мгновенном всеобъемлющем мире электрической организации» [15].

Философия и социология постмодерна создала фундаментальную основу для исследования процессов фрагментации академического сообщества в современных университетах. Предпосылки и факторы появления этого феномена в высшем образовании связаны с трансформацией академической профессии, которая происходит в последние десятилетия во всех странах мира. Меняются социальные роли профессоров, исследователей, университетских администраторов. В одних случаях происходит их смешивание, в других — они диаметрально расходятся, вступая в конфликт между собой. Формулируются новые цели и форматы профессионального развития «академиков». По мнению С. Уитчерч, эволюция современного академического сообщества идет от конфликта между «академиками» и «администраторами» к появлению «третьего пространства» [9], в котором у каждой группы формируются новые смешанные роли, цели, форматы деятельности. За счет этого постепенно вырабатывается метод погашения конфликта между ними.

Переструктурирование университетского сообщества тесно связано с изменением моделей университета и университетского управления. Разработка этой проблемы ведется социологами с конца 1990-х гг. [16; 17]. Они показали неоднозначность оценок академическим сообществом новой модели управления системой высшего образования, а также университетского менеджмента. По мнению авторов, наиболее успешно адаптировались к новому управлению преподаватели университетов развитых стран. Среди них оказалось «меньшинство академиков, деморализованных текущими процессами принятия решений» [18] и воспринимающих новую университетскую среду как неадекватное окружение. Благоприятным фактором стало то обстоятельство, что многие университеты уже имели положительный опыт взаимодействия выдающихся профессоров и опытных менеджеров, создававшего атмосферу взаимного уважения и разумного разделения власти. Напротив, в университетах менее развитых и развивающихся стран взаимодействие «академиков» и «администраторов» оказалось «хрупким» в силу очевидного доминирования власти менеджеров и относительно небольшого объема власти у профессорско-преподавательского состава.

Еще один фактор, определяющий фрагментацию университетского сообщества, можно идентифицировать с помощью объяснительной модели Б. Кларка. Б. Кларк обратил внимание на три паттерна, в соответствии с которыми координацию осуществляют либо ведущие профессора (Германия, Италия, Португалия), либо государство

(Япония, Корея, Бразилия), либо рынок (США, Австралия, Великобритания). Исследование CAP показало, что в «профессорских» системах чаще возникает напряжение между старшим и младшим поколением «академиков», чей голос в управлении почти не слышен. В «рыночных» же системах ниже уровень лояльности «академиков» к университетам и оценки компетентности менеджмента, выше недовольство громоздкостью университетской бюрократии [18].

Анализ философских и социологических теорий фрагментации, а также результатов исследований трансформации академического сообщества и академической профессии позволил нам разработать собственную трактовку фрагментации университетского сообщества. Мы интерпретируем в статье данный феномен как особую форму социальной дифференциации университетского сообщества, при которой происходит его раскол на несколько изолированных групп, закрытых для интенсивного взаимодействия и интеграции. Признаками фрагментации можно считать следующие маркеры: 1) принципиальное отсутствие у этих групп общей идентичности; 2) различие близких профессиональных целей, событий, повестки повседневной деятельности; 3) отсутствие способности к объединению для защиты своих интересов; 4) поляризацию (антагонизм, конфликтность) отношений; 5) различия ценностей и норм взаимодействия.

Для эмпирического исследования важным является выделение синонимического ряда понятий, позволяющих определить рамки семантического поля применения понятия «фрагментация» в исследованиях социальных явлений. Среди таких синонимов — «отщепы», «осколки», «сегменты», «разрывы», «мозаичность», «расколотость», «социальная сегментация», «социальная дезинтеграция», «поляризация», «диверсификация», «хрупкость», «атомизация» и др.

Восприятие фрагментации представителями университетского сообщества

Научно-педагогические сотрудники российских университетов по-разному воспринимают процесс фрагментации университетского сообщества, хотя его признаки фиксируются всеми представителями академической профессии. Первая группа «академиков» четко осознает этот процесс и ощущает его деструктивное влияние в своей профессиональной деятельности. Ее представители очень остро воспринимают разрывы традиционных формальных и неформальных связей, сложившихся внутри университета и за его границами. Приведем отрывок из интервью: *«Очевидно, что в университете (как в нашем, так и других) усиливаются различия между группами сотрудников. Это не просто дифференциация. Происходит поляризация сообщества. С одной стороны, есть педагоги, исследователи, кандидаты наук, доктора наук. Это особая категория людей. Они живут в университете своей жизнью. У них свои цели, проблемы и заботы. С другой стороны, есть менеджеры разных уровней управления. Они все больше и больше дистанцируются от педагогов и студентов, превращаются в особую управленческую касту в университете»* (информант № 3, профессор, доктор наук).

По мнению информантов первой группы, расколотость университетского сообщества они видят и ощущают в личных отношениях и взаимодействиях и на групповом уровне. Они воспринимают это состояние как «упадок», «гибель» университета, его традиций, университетского этоса. Признаками фрагментации они считают снижение

уровня доверия к коллегам, в некоторых случаях возникновение тотального недоверия: *«Я думаю, что одним из ярких признаков этой разобщенности является снижение уровня доверия друг к другу, к коллегам по кафедре, к другим кафедрам. Остаются доверительные отношения, которые проверены временем. Остаются доверие к конкретным людям, которые не поведут себя подло, которые не будут что-то делать за спиной. А если это и случится, то подойдут и честно об этом скажут. А вот доверие к университету в целом нивелируется, смазывается. Возникает стремление оградить себя от этих негативных “других” людей. Все это и приводит к дистанцированности. Мы начинаем держать оборону там, где надо и не надо. В этих ситуациях мы лишний раз промолчим, потому что последствия могут быть непредсказуемы»* (информант № 1, доцент, кандидат наук).

Другим признаком фрагментации, по мнению информантов, является исчезновение традиционных кафедральных или университетских неформальных встреч: *«Университетское сообщество слабо развито, потому что нет ощущения, что в нем есть какая-то корпоративная группа или какие-то корпоративные мероприятия для того, чтобы почувствовать себя частью этого сообщества»* (информант № 10, доцент, кандидат наук).

Первая группа информантов четко артикулировала такой признак фрагментации, как резкое ослабление профессиональной солидарности, стремления защищать профессиональные интересы и права. Аргументом служит следующее высказывание: *«Одно из проявлений (фрагментации) — низкий уровень заинтересованности коллег в совместном решении проблем университета. Много формализма. Например, пришли на собрание коллектива просто потому, что нужно кого-то выбрать, чтобы он представлял интересы кафедры, института (в университетских органах управления). Но этот представитель не защищает интересы, а просто слушает и потом рассказывает, что запомнил. Нет у коллектива заинтересованности в формировании этой солидарности, в поддержке общих интересов, решении общих проблем»* (информант № 8, доцент, кандидат наук).

Вторая группа «академиков» фиксирует отдельные проявления фрагментации. Мифологема о принципиальном единстве и солидарности университетского сообщества, утвердившаяся еще в советский период истории нашей страны, до сих пор живет в их сознании. Они не часто задумаются над этой проблемой, потому что больше озабочены адаптацией к усложняющимся условиям академической работы. Посмотреть на эту ситуацию в целом, охватить ее они не могут. В то же время представители второй группы отметили среди ключевых проблем университетского сообщества много признаков фрагментации. Среди них — зависть и недовольство различиями в оплате труда разных групп «академиков», а также в оплате труда «академиков» и «администраторов»: *«В университете есть напряженные отношения между безразличными ко всему “чиновниками” и малооплачиваемыми преподавателями. Ситуация напряженности сохранится до тех пор, пока преподаватели будут получать нищенскую зарплату. Ни о какой солидарности не может идти речи, пока разница составляет в 10–12 раз. Наверное, это наиболее ярко проявляется между преподавателями и ректоратом, администрацией»* (информант № 5, доцент, кандидат наук).

Особым признаком «расколотости» университетского сообщества вторая группа информантов выделила усиление конкуренции за гранты и финансовые ресурсы: *«Хотя и раньше ориентация на здоровую конкуренцию была, но сейчас она достигла очень высокого уровня. Фокус разногласий сосредоточен на сфере финансирования и исполнения показателей эффективности. В этой сфере наблюдается радикальный индивидуализм. Активность сотрудников направлена не на интеграцию и совместные решения каких-то задач, проектов. Большие научные коллективы становятся маленькими. Между этими группами можно увидеть борьбу интересов за подачу заявок на внутренние и внешние гранты»* (информант № 15, доцент, кандидат наук).

Характерной чертой второй группы информантов была интерпретация фрагментации как следствия индивидуального поведения отдельных коллег: *«Наверно, в университете так же, как и в любой другой организации, есть различия и дистанция между сотрудниками. Мне кажется, что это в большей степени зависит от личности самого человека, его умения договариваться, общаться, выстраивать эффективные контакты, профессиональные отношения с любым сообществом, с любыми группами и бесконфликтные ситуации поддерживать»* (информант № 16, доцент, кандидат наук).

Многие представители данной группы респондентов говорили, что им приходится взаимодействовать с разными людьми: одни стремятся к сотрудничеству, новым контактам — как личным, так и деловым; другие перестают открыто общаться, делиться информацией в силу доминирования их личных интересов. Такой спектр взаимодействий — от стремления к сотрудничеству новых коллег до разрыва привычных кафедральных связей с прежними коллегами — воспринимается описываемой группой информантов спокойно, как ситуация «нормального кризиса» современного университета. Приведем один из самых убедительных фрагментов интервью: *«В рыночной экономике нет и не может быть солидарности. Контрактная система давно убила всякую солидарность. Однако можно говорить о каких-то традициях, они пока что, в определенной степени, сохраняются, в особенности у преподавателей старшего и среднего возраста»* (информант № 19, доцент, доктор наук).

Таким образом, мы можем констатировать, что процессы фрагментации в университетском сообществе наблюдаются, но рефлексированы только частью академического сообщества. Мы можем предположить, что это происходит вследствие социокультурной инерции, характерной для «академиков», стремящихся сохранить в «текущем» мире современного университета старые традиции, связи, отношения. Другая же часть университетского сообщества, действительно, оказалась отколотой, поэтому фиксирует как объективные, так и субъективные признаки фрагментарности.

Связь между фрагментацией университетского сообщества и внедрением новой модели университетского менеджмента

Исследование позволило установить связь фрагментации университетского сообщества с новой моделью университетского управления — академическим менеджериализмом. Информантам был задан вопрос о факторах, которые вызывают и усиливают процесс фрагментации в университетском сообществе. Во всех ответах (явно или ла-

тентно, в большей или меньшей степени) присутствовало указание на фактор университетского управления.

По мнению информанта № 12, политика министерства науки и высшего образования и университетского руководства требует от сотрудников кафедр выполнение плана набора абитуриентов. Это автоматически приводит не только к внешней конкуренции (между университетами), но самое главное — к внутренней конкуренции между образовательными программами, институтами, кафедрами. Порой конкурентная борьба сопровождается нечестными приемами: *«В этом году наши “коллеги” из другого института воспользовались ситуацией и стали переманивать абитуриентов на свои программы. Они звонили им и в разговоре не свои достоинства подчеркивали, а использовали “черный” PR, то есть ругали наши программы, наших преподавателей. Но ведь это же наши коллеги, с некоторыми из них мы учились в университете, знаем лично. Это печально»* (информант № 12, профессор, доктор наук).

К сожалению, борьба за абитуриентов — это только одно из многих проявлений жесткой конкуренции внутри университетского сообщества. Часто предметом конкуренции становятся финансовые ресурсы на развитие науки, стажировки преподавателей, внутренние гранты, ставки сотрудников и др. Финансовые ресурсы необходимы для развития кафедр и институтов, укрепления их позиции в университетском рейтинге. По мнению информантов, установление жестких показателей эффективности и недостаток ресурсов для их достижения усиливают тенденцию фрагментации: *«В университете сейчас много таких моментов, которые вынуждают нас конкурировать. Это изменения академической работы, которые связаны с достижением определенных показателей эффективности. Сегодня вузы должны участвовать в рейтингах — предметных, университетских, национальных, международных. Борьба за эти показатели и приводит к атомизации наших университетских сообществ»* (информант № 7, доцент, кандидат наук).

Большое значение для интеграции и фрагментации университетского сообщества имеет фактор управленческого лидерства. Информантами было отмечено, что среди университетских руководителей сегодня появилось много «эффективных» менеджеров, которые не хотят вникать в особенности академической профессии, используют административные методы управления вместо приемов академического лидерства, ресурсов экспертной власти. Такие менеджеры плохо выстраивают коммуникации на уровне кафедр, институтов, университета. Приведем отрывок из интервью: *«У меня такое ощущение, что руководители не хотят нас видеть и разговаривать. Один из них говорит: “Мне некогда разбираться в ваших отношениях”. Другой, за два года руководства, только поздравляет нас с началом учебного года. Ему некогда встретиться с профессорами, молодыми талантливыми исследователями нашего института. Круг его общения — такие же администраторы, как и он. Откуда возьмется солидарность? Мы работаем как будто на разных планетах. Где существует высокий уровень культуры общения, взаимодействия, там будет единство, целостность. Именно руководитель может организовать работу коллектива, поддерживать тесные отношения и корпоративность в нем, дух солидарности»* (информант № 18, доцент, кандидат наук).

Некоторые интервью показали, что фрагментация университетского сообщества в российских вузах — не только стихийный процесс, складывающийся под влиянием изменений высшего образования. Это также процесс, целенаправленно запущенный и «дирижируемый» новым университетским менеджментом.

«Мне иногда кажется, что директор института специально “бросает кость” нам, создает ситуацию конфликта между сотрудниками и кафедрами. А потом он смотрит, кто сильнее, кто побеждает в этом конфликте. Когда к нему обращаются как к арбитру во внутриорганизационных конфликтах, то он пассивен, ничем никому не помогает, а только наблюдает» (информант № 19, доцент, кандидат наук).

Характеристики современной модели университетского менеджмента способствуют дезинтеграции университетского сообщества. Преподаватели российских вузов отмечают формализованный, сверхбюрократический характер управления. Если управление образовательным и научным процессом выстроено по принципам бюрократии, то фрагментация неизбежна вследствие «функциональной болезни». Она проявляется в изолированности и узкой функциональности подразделений организации, когда отдел, департамент, кафедра выполняют только ту работу (функцию), которая за ней закреплена. Они видят только свою узкую цель и не вписывают ее в общую стратегию развития университета.

Фрагментация университетского сообщества отмечена информантами как явление, которое обусловлено процессами оптимизации. Из-за этого происходит постоянная реструктуризация университетов. Она проявляется в слиянии институтов, кафедр, выделении новых структурных департаментов, лабораторий и т. д. Этот процесс бесконечен. В одном из интервью информант отметил: *«Вследствие того, что в российских университетах идет сокращение кадров и укрупнение структурных подразделений, реализуется такая идея: объединять самые разные кафедры, их сотрудников, которые чужие друг другу, не понимают друг друга. Процесс интеграции таких искусственно созданных коллективов очень долгий. Не успели их объединить, не успели они привыкнуть друг к другу, тут же принимается решение снова их разделить, перетасовать» (информант № 12, профессор, доктор наук).* «Новый университетский менеджмент» часто объединяет совершенно несовместимые подразделения, принимая во внимание формальные показатели их работы. Приведем фрагмент высказывания: *«В нашем университете объединили институт экономики (в нем реализуют программы бизнес-образования) и институт государственного управления. Но ведь это разные векторы подготовки, научных исследований, идеология! Как будто соединили тигра и лань в одном загоне. Объединяли по очень простому принципу: в одном институте одни показатели, во втором — другие, если их суммировать, то получится очень неплохая картинка эффективности. Давайте, мы вас объединим! А в результате за три года мы как были чужими друг другу, так и остались. А с теми кафедрами, коллегами, с которыми мы раньше сотрудничали, у нас стало меньше возможностей работать, взаимодействовать. В общем, в одном месте порвались связи, в другом — вырасти не смогли» (информант № 10, доцент, кандидат наук).*

Таким образом, проведенные интервью показали, что представители академического сообщества подчеркивают негативное значение фактора новой модели универси-

тетского управления в процессах фрагментации. В то же время многие из них отмечали, что проблема заключается в том, что эта модель только укоренилась в российских университетах, и новый менеджмент еще не сформировал у себя специфические качества академических лидеров, способных консолидировать и увлечь за собой «академиков». По сути, вопрос заключается в необходимости профессионального развития университетских руководителей, их более глубокого «погружения» в академический мир.

Выводы

Российские университеты внедрили новую модель управления, построенную на принципах академического менеджериализма, не так давно. Она оказалась достаточно агрессивной для классической модели университетов и традиционного академического сообщества. Ее имплементация проходила настолько стремительно, что «академики» не успели адаптироваться к ней, понять и принять новые ценности, паттерны, цели и стратегии. Само университетское руководство формировалось неорганично: большую долю в нем составляют чиновники, представители бизнеса, то есть те люди, которые пришли к руководству не из академической среды. У них также не было времени для адаптации к специфической университетской культуре. Конфликт между «академиками» и «администраторами» был неизбежным.

Результатом такого конфликта стала фрагментация университетского сообщества. Оно «расслоилось», стало мозаичным, поскольку удар по его традициям был очень мощным. Одни «академики» полностью согласились с новыми принципами и ценностями, другие не интериоризовали их, но приспособились к ним, третьи категорически отказались принять модель «академического менеджериализма». Каждый «отщеп», осколок некогда единого мира занял свою позицию по отношению к новой модели университета и его управления. Университетское руководство также по-разному воспринимает процесс фрагментации университетского сообщества. С одной стороны, оно понимает, что вследствие фрагментации потерян (и пока не восстановлен) важный ресурс — солидарность, доверие, взаимная поддержка. С другой стороны, руководители воспринимают фрагментацию как естественный процесс трансформации современного университета (по принципу: «нельзя склеить то, что разбито; то, что прогнило, должно умереть»). Во фрагментации они видят ситуацию, в которой рождается новое качество академической профессии, академического мира. С третьей стороны, часть университетского руководства (наиболее радикально настроенное) использует фрагментацию как инструмент управления и манипулирования сложными, «трудными академиками». Они действуют по принципу: «Разделяй и властвуй». Такая позиция также проявляется в стратегиях управления университетом, но в отличие от первых двух имеет деструктивный вектор.

Неоднозначность последствий социальной фрагментации для академического сообщества и университетов определяет необходимость дальнейших исследований этого феномена. С одной стороны, фрагментация университетского сообщества свидетельствует о его кризисе. С другой стороны, она может привести к появлению внутри него новых структур, отношений, функций. Негативные проявления фрагментации универ-

ситетского сообщества можно преодолеть посредством формирования культуры открытых коммуникаций внутри университета и университетских профессиональных групп, восстановления внутриобщностного доверия, традиций университетской корпоративной культуры. Важным направлением преодоления фрагментации может стать процесс профессионализации и гуманизации университетского управления, применения социально-психологических методов управления человеческими отношениями.

Список источников

- [1] Lyotard, J.-F. *The Postmodern Condition : A Report on Knowledge* / J.-F. Lyotard. – The United Kingdom : Manchester University Press, 1984. – 144 p. – Direct text.
- [2] Bauman, Z. *The individualized society*. – Cambridge : Polity Press, 2001. – 272 p. – Direct text.
- [3] Бауман, З. *Текущая современность* / З. Бауман ; перевод с английского С. А. Комарова. – Москва [и др.] : Питер, 2008. – 238 с. – Перевод изд.: *Liquid modernity* / Zigmunt Bauman. USA, 2000. – Текст : непосредственный.
- [4] Luhmann, N. *The Differentiation of Society* / N. Luhmann. – New York : Columbia University Press, 1982. – 484 p. – Direct text.
- [5] Altbach, Ph. *Trends in Global Higher Education : Tracking an Academic Revolution* / Ph. Altbach, L. Reisberg, L. Rumbley. – Rotterdam : Sense, 2010. – 272 p. – Direct text.
- [6] Кларк, Б. Р. *Создание предпринимательских университетов : организационные направления трансформации* / Б. Р. Кларк ; перевод с английского А. Смирнова. – Москва : Издательский дом НИУ ВШЭ, 2011. – 238 с. – Перевод изд.: *Creating entrepreneurial universities : organizational pathways of transformation* / Burton R. Clark. The United Kingdom, 1998. – Текст : непосредственный.
- [7] Deem, R. «New Managerialism» in Higher Education : The Management of Performances and Cultures in Universities / R. Deem. – Direct text // *International Studies in the Sociology of Education*. – 1998. – Vol. 8, № 1. – P. 56–75.
- [8] Whitchurch, C. *Being a higher education professional today : Working in a third space* / C. Whitchurch. – DOI 10.1007/978-981-10-1607-3_31-1. – Direct text // *Professional and support staff in higher education* / Edited by C. Bossu, N. Brown. – Singapore : Springer, 2018. – P. 1–11.
- [9] Whitchurch, C. *Reconstructing identities in higher education : The rise of «third space» professionals (research into higher education)* / C. Whitchurch. – DOI 10.4324/9780203098301. – London : Routledge, 2012. – 184 p. – Direct text.
- [10] Абрамов, Р. Н. *Баланс работы и личной жизни и источники стресса научно-педагогических работников российских исследовательских университетов* / Р. Н. Абрамов, И. А. Груздев, Е. А. Терентьев. – DOI 10.14515/monitoring.2019.3.02. – Текст : непосредственный // *Мониторинг общественного мнения : экономические и социальные перемены*. – 2019. – № 3 (151). – С. 8–26.
- [11] Кузьминов, Я. И. *Университеты в России : как это работает* / Я. И. Кузьминов, М. М. Юдкевич ; Национальный исследовательский ун-т «Высшая школа экономики». – Москва : Издательский дом НИУ ВШЭ, 2021. – 616 с. – Текст : непосредственный.

- [12] Зборовский, Г. Е. Социология высшего образования : монография / Г. Е. Зборовский, П. А. Амбарова ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина, Российское общество социологов. – Екатеринбург : Гуманитарный университет, 2019. – 539 с. – Текст : непосредственный.
- [13] Курбатова, М. В. Оценка изменения положения преподавателей российских вузов / М. В. Курбатова, И. В. Донова, Е. С. Каган. – DOI 10.17323/1811-038X-2017-26-3-90-116. – Текст : непосредственный // Мир России. Социология. Этнология. – 2017. – Т. 26, № 3. – С. 90–116.
- [14] Резник, С. Д. Управление изменениями в деятельности университетских менеджеров / С. Д. Резник, О. А. Сазыкина. – Текст : непосредственный // News of Science and Education. – 2018. – Т. 4, № 2. – С. 40–45.
- [15] Маклюэн, М. Г. Понимание медиа : внешние расширения человека / М. Маклюэн ; перевод с английского В. Г. Николаева. – Москва : КАНОН-пресс-Ц ; Жуковский : Кучково поле, 2003. – 464 с. – Перевод изд.: Understanding media: the extensions of man / Marsh McLuhan. The United Kingdom, 1994. – Текст : непосредственный.
- [16] Boyer, E. L. The academic profession : An international perspective / E. L. Boyer, P. G. Altbach, M. J. Whitelaw. – Princeton, NJ : Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, 1994. – 71 p. – Direct text.
- [17] Marginson, S. Rethinking academic work in the global era / S. Marginson. – DOI 10.1080/713678133. – Direct text // Journal of Higher Education Policy and Management. – 2000. – Vol. 22, Issue 1. – P. 23–35.
- [18] Teichler, U. The changing academic profession. Major findings of a comparative survey / U. Teichler, A. Arimoto, W. Cummings. – Dordrecht, New York ; London : Springer, 2013. – 260 p. – Direct text.

References

- [1] Lyotard, J.-F. (1984). The Postmodern Condition: A Report on Knowledge. The United Kingdom, Manchester University Press, 144 p. (In English).
- [2] Bauman, Z. (2001). The individualized society. Cambridge, Polity Press, 272 p. (In English).
- [3] Bauman, Z. (2000). Liquid modernity. USA, Polity Press, 240 p. (In English).
- [4] Luhmann, N. (1982). The Differentiation of Society. New York, Columbia University Press, 484 p. (In English).
- [5] Altbach, Ph., Reisberg, L., & Rumbley, L. (2010). Trends in Global Higher Education: Tracking an Academic Revolution. Rotterdam, Sense, 272 p. (In English).
- [6] Clark, B. R. (1998). Creating entrepreneurial universities: organizational pathways of transformation. The United Kingdom, Emerald Group Publishing, 163 p. (In English).
- [7] Deem, R. (1998). "New Managerialism" in Higher Education: The Management of Performances and Cultures in Universities. International Studies in the Sociology of Education, 8(1), pp. 56-75. (In English).

- [8] Whitchurch, C. (2018). Being a higher education professional today: Working in a third space. Professional and support staff in higher education. Singapore, Springer, pp. 1-11. (In English). DOI: 10.1007/978-981-10-1607-3_31-1
- [9] Whitchurch, C. (2012). Reconstructing identities in higher education: The rise of «third space» professionals (research into higher education). London, Routledge, 184 p. (In English). DOI: 10.4324/9780203098301
- [10] Abramov, R. N., Gruzdev, I. A., & Terentiev, E. A. (2019). Work-life balance and sources of stress for the academic staff in Russian research universities. Monitoring of public opinion: economic and social changes, (3(151)), pp. 8-26. (In Russian). DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.02
- [11] Kuz'minov, Ya. I., & Yudkevich, M. M. (2021). *Universitety v Rossii: kak eto rabotaet*. Moscow, HSE University Publ., 616 p. (In Russian).
- [12] Zborovsky, G. E., & Ambarova, P. A. (2019). *Sotsiologiya vysshego obrazovaniya: monografiya*. Ekaterinburg, Gumanitarnyy universitet Publ., 539 p. (In Russian).
- [13] Kurbatova, M., Donova, I., & Kagan, E. (2017). Changes in the Standing of Lecturers at Russian Higher Education Institutions. *Universe of Russia. Sociology. Ethnology*, 26(3), pp. 90-116. (In Russian). DOI: 10.17323/1811-038X-2017-26-3-90-116
- [14] Reznik, S. D., & Sazykina, O. A. (2018). Change management in the activities of university managers. *News of Science and Education*, 4(2), pp. 40-45. (In Russian).
- [15] McLuhan, M. (1994). *Understanding media: the extensions of man*. London, Routledge, 389 p. (In English).
- [16] Boyer, E. L., Altbach, P. G., & Whitelaw, M. J. (1994). *The academic profession: An international perspective*. Princeton, NJ, Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, 71 p. (In English).
- [17] Marginson, S. (2000). Rethinking academic work in the global era. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 22(1), pp. 23-35. (In English). DOI: 10.1080/713678133
- [18] Teichler, U., Arimoto, A., & Cummings, W. (2013). *The changing academic profession. Major findings of a comparative survey*. Dordrecht, New York, London, Springer, 260 p. (In English).

Статья поступила в редакцию 08.01.2022; одобрена после рецензирования 04.02.2022; принята к публикации 14.02.2022.

The article was submitted 08.01.2022; approved after reviewing 04.02.2022; accepted for publication 14.02.2022.