УДК 316
DOI 10.52452/18115942_2021_4_120

РАЗВИТИЕ УНИВЕРСИТЕТСКОГО СООБЩЕСТВА В РЕГИОНАЛЬНЫХ УНИВЕРСИТЕТАХ В УСЛОВИЯХ АКАДЕМИЧЕСКОГО МЕНЕДЖЕРИАЛИЗМА

© 2021 г.

С.Г. Ермолаева

Ермолаева Светлана Георгиевна, старший преподаватель
кафедры управления персоналом и психологии
Уральского федерального университета им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, Екатеринбург
svetlana.ermolaeva@urfu.ru

Статья поступила в редакцию 05.07.2021
Статья принята к публикации 19.10.2021

Академический менеджериализм утвердился в российских университетах в качестве новой модели образовательного менеджмента. Как и в университетах других стран, «новый образовательный менеджмент» создал для академического сообщества новые условия его развития. Однако разные российские вузы имеют различные условия для адаптации сотрудников к новым условиям. В фокусе внимания автора оказались негативные и позитивные последствия внедрения принципов академического менеджериализма в региональных вузах России. Главный исследовательский вопрос – показать проблемы и перспективы развития академического сообщества в региональных университетах в условиях внедрения новой модели образовательного менеджмента.

Эмпирическую базу статьи составляют результаты полуформализованного интервью с научными сотрудниками и педагогами университетов г. Екатеринбурга (2020–2021, *n*=20). Среди информантов – представители УрФУ, РГППУ, УрГЭУ, УрГУПС. Выборка была образована вузами разных типов (по статусу и масштабам деятельности), занимающими различные позиции в национальных рейтингах университетов, реализующими разные конкурентные стратегии на региональном и национальном рынках высшего образования. Автором также использован метод вторичного анализа данных исследований, посвященных университетскому управлению и академическому сообществу в современных российских университетах. Это позволило провести сравнительный анализ условий развития человеческого капитала академического сообщества в ведущих и региональных университетах, выделить специфические проблемы и перспективы «академиков» в провинциальных вузах.

Статья раскрывает особенности академического менеджериализма в региональных вузах России. Среди них 1) имитационность управленческих стратегий, т. е. подражание опыту ведущих российских и зарубежных вузов без учета специфики региона, статуса вуза; 2) отсутствие достаточных ресурсов для эффективной реализации принципов академического менеджериализма; 3) неоднозначное восприятие данной модели университетского управления представителями академического сообщества. Аргументируется вывод, что такие деструкции снижают качество человеческого капитала «академиков», уменьшают и без того слабую ресурсную базу региональных университетов и истощают позитивный потенциал модели академического менеджериализма.

Ключевые слова: университетское управление, академический менеджериализм, академическое сообщество, «академики», конкуренция в высшем образовании.

Введение

Модель университетского управления, названная академическим менеджериализмом, была имплементирована в российские университеты позже, чем в высшее образование США и Европы [1]. Ее ключевые элементы и характеристики стали с очевидностью проявляться к середине 2010-х гг. Как и в университетах других стран, новая модель образовательного менеджмента создала для российского академического сообщества новые условия развития его человеческого капитала [2]. К ним относится, во-первых, внедрение конкурсных процедур избрания на должность на основании показателей, коррелирующих с приоритетами стратегии развития университета [3]; во-вторых, использование системы формализованной отчетности и методик оценки эффективности педагогического и научного труда; в-третьих, активное развитие механизмов конкуренции за ресурсы, обеспечивающие академическое развитие преподавателей и научных сотрудников университета; в-четвертых, приведение целей профессионального развития в соответствие с приоритетами кадровой политики университета и административной повестки. В определенном смысле произошел переворот в академическом мире,

когда цели, способы и результаты развития своего человеческого капитала стало задавать не академическое сообщество, а «администраторы».

Проблема заключается в том, что разные российские вузы имеют различные условия для адаптации сотрудников к новым условиям. Диапазон барьеров варьируется от непонимания ключевых идей новой модели университетского управления до банального дефицита финансовых ресурсов. Между тем государственная образовательная политика задает единую модель управления в российских университетах и единые стандарты для академического развития преподавателей и научных сотрудников. Предметом анализа в статье являются негативные и позитивные последствия внедрения принципов академического менеджериализма в региональных вузах России. Цель статьи – показать проблемы и перспективы развития академического сообщества в региональных университетах в условиях внедрения новой модели образовательного менеджмента. Задачами исследования являются: 1) характеристика особенностей академического менеджериализма в региональных вузах России; 2) рассмотрение особенностей восприятия «академиками» региональных университетов принципов, на которых строится модель академического менеджериализма; 3) идентификация негативных последствий модели академического менеджериализма для развития академического сообщества региональных университетов России.

Эмпирическая база и методы

Исследование влияния академического менеджериализма на развитие человеческого капитала академических сотрудников университетов оказалось сензитивной темой. Для ее изучения нерелевантны количественные методики, связанные с массовым анкетированием или анализом статистических данных. В связи с этим автор выбрал качественную методическую стратегию исследования, базирующуюся на трех методах – интервью, обобщение данных ранее проведенных исследований по тематике (их вторичный анализ) и включенное наблюдение.

Главную информационную базу исследования составили результаты полуформализованного интервью с научными сотрудниками и педагогами университетов г. Екатеринбурга (2020–2021, n=20). Из текстов интервью были выделены высказывания, касающиеся их отношения к принципам академического менеджериализма. Далее высказывания группировались в зависимости от полюса оценки данной модели образовательного менеджмента (позитивной или негативной).

Для вторичного анализа были отобраны исследования, посвященные университетскому управлению и академическому сообществу в современных российских университетах, проведенные ранее как в ведущих, так и региональных университетах России. Данные были структурированы по тем же критериям, что и результаты полуформализованного интервью. Это позволило провести сравнительный анализ условий развития человеческого капитала академического сообщества в ведущих и региональных университетах, выделить специфические проблемы и перспективы «академиков» в провинциальных вузах.

Включенное наблюдение автор осуществлял как сотрудник одного из региональных университетов России, имеющий многолетний стаж педагогической занятости. Это позволило ему сравнивать условия и возможности академического развития, которые имелись на разных этапах реформирования российского высшего образования (с 2000-х годов по настоящее время).

Результаты и обсуждение

Академический менеджериализм – новая модель университетского управления

Распространение в российском высшем образовании идеологии академического капитализма сопровождалось формированием новой модели образовательного менеджмента, которая получила название академического менеджериализма. Под влиянием принципов «нового государственного менеджмента» и предпринимательской модели университета вузовское управление стало приобретать в своей институциональной, организационной, ценностно-нормативной основе характеристики и того, и другого, образуя в российских условиях гибридную форму управления.

Одним из процессов утверждения новой модели управления стало формирование в структуре университетского сообщества группы профессиональных менеджеров, главной задачей которых является администрирование вуза и сферы академического труда с позиций экономической эффективности, результативности и рациональной логики. В контексте идеологии академического капитализма менеджериализм базируется на стремлении к максимизации прибыли университетов и укреплению их конкурентоспособности. Рассматривая вузы как специфический вид корпорации, развивающийся в рыночной среде и в то же время в высшей степени подконтрольный государству, профессиональный вузовский менеджмент соединяет в своих практиках подходы к выстраиванию и

реализации бизнес-модели университета и подходы к бюрократическому структурированию управления им.

Феномен академического менеджериализма попал в фокус внимания зарубежных исследователей намного раньше, нежели в России. Так Р. Дим, активно изучая эволюцию британских университетов с середины 2000-х гг., зафиксировала универсальные черты новой модели управления университетами и назвала ее «новым менеджериализмом» [4]. Р. Дим полагала, что суть этой модели заключается в принятии университетами как субъектами общественного сектора организационных форм и управленческих технологий, сложившихся в бизнесе и предпринимательстве [5].

Понимая, что эволюция российской высшей школы идет тем же самым путем, что и в Европе и США, отечественные исследователи в начале 2010-х гг. стали концептуализировать феномен академического менеджериализма применительно к российскому контексту. Между тем в своей основе академический капитализм в российских вузах сохранил все названные ранее зарубежными исследователями универсальные черты. Так, по мнению Е.А. Капогузова, менеджериализм с позиций концепции «нового государственного менеджмента» понимается как перенос в общественную сферу методов, заимствованных из частного сектора [6, с. 48]. И.В. Павлюткин писал, что «новый менеджериализм» в высшей школе – это система идеологии и практик управления, формирующихся и реализующихся в категориях эффективности, выгоды, издержек и т. д. [7]. Его главными инструментами являются трансляция в вузы и оптимальное использование в них техник, ценностей и практик частного сектора. И это происходит несмотря на то, что российские вузы связаны с производством общественных услуг и финансируются государством [7].

Как уже отмечалось, в современных российских университетах происходит гибридизация управления, поскольку в нем сочетаются паттерны бюрократического, коллегиального, предпринимательского и менеджериального управления. Поскольку они реализуются на поведенческом уровне в деятельности конкретных групп сотрудников, постольку диверсификация академической профессии и университетского управления приводит к возникновению предпосылок трансформации отношений между ними.

Обобщение теоретических и эмпирических исследований данной проблемы позволило выделить несколько негативных последствий внедрения академического менеджериализма для функционирования университетского сообщества. Первое заключается в противопоставлении двух дискурсов – так называемого академического и менеджериального [8; 9]. В нем отражаются различия смыслов и ценностных концептов представителей общности университетских менеджеров и «академиков». Очень остро и болезненно последние воспринимают унифицирование организации образовательного и научного процесса в вузе, игнорирование уникальных традиций вузовских научных школ и профессионального опыта ведущих преподавателей и ученых, которые не вписываются в «прокрустово ложе» предпринимательского университета, бюрократический бумажный прессинг и иные характеристики академического менеджериализма [10–12]. Нередко возникающие антагонистические конфликты резко снижают уровень внутривузовского доверия и солидарности между всеми основными вузовскими общностями – научно-педагогической, студенческой и управленческой. В результате возникают оппортунистические и имитационные стратегии поведения [13].

Второе следствие внедрения академического менеджериализма фиксируется в ухудшении социально-психологического самочувствия научно-педагогического сообщества. Многие исследователи описывают такие эффекты, как стресс, страхи, ощущения выученной беспомощности, негативизм, выгорание, присущие научно-педагогическим работникам российских университетов [14]. Основной источник беспокойства академических профессионалов – это ощущение незащищенности своей позиции в университете, отсутствие карьерных перспектив, возрастающая конкуренция за рабочие места, прекаризация труда и нестабильность собственного экономического положения [9, с. 11]. Ряд исследователей аргументируют усиление таких процессов, как флексибилизация, прекаризация труда персонала вузов [15–17].

Третье негативное последствие внедрения академического капитализма проявляется в формировании целого спектра скрытых, латентных конфликтов в университетской среде. О нарастании конфликтогенной напряженности пишут многие зарубежные исследователи [18–20]. Ту же тенденцию отмечают и российские ученые [21, 22]. Все они сходятся во мнении о том, что возникновение острых ценностных, нормативных, организационных, институциональных конфликтов сопровождает становление новой модели университетского управления и управления высшей школой.

Негативные последствия академического менеджериализма создают предпосылки возникновения в вузовской среде процессов ее

фрагментации. Ее можно рассматривать отчасти и как стихийный процесс, складывающийся под влиянием изменений общества, культуры, образования, высшей школы. Но в то же время у фрагментации университетского сообщества есть все признаки процесса, который связан с подходами и методами нового университетского менеджмента. В таких условиях закономерно изменяются базовые условия формирования академического сообщества, развития его человеческого капитала.

Особенности академического менеджериализма в региональных вузах России

Характерные черты академического менеджериализма хорошо описаны в научной литературе. Рассмотрим особенности этой модели университетского управления в региональных вузах России, которые мешают развитию человеческого капитала их сотрудников. Среди таких особенностей наши информанты отметили *имитационность управленческих стратегий*, то есть подражание опыту ведущих российских и зарубежных вузов без учета специфики региона, статуса вуза. Приведем отрывок из интервью: *«У меня складывается мнение, что руководство университетов слепо заимствует и тиражирует подходы к управлению научными командами и педагогами. То для них образцом служит какой-то американский или европейский университет, то в лучшем случае российский вуз Москвы. Это, с одной стороны, хорошо – лучшие образцы всегда нужны для развития. Но они забывают, что у региональных университетов другие задачи, миссия, ориентиры. Нельзя стратегии всех университетов подвести под один шаблон»* (А.П., профессор, зав. кафедрой).

Осуществление реформ в российском высшем образовании априори требует «переформатирования» научно-педагогического сообщества. Это – одна из задач «нового университетского менеджмента». Однако вокруг ее достижения формируется еще один «узел» противоречий. Социокультурная инерция научно-педагогического сообщества региональных вузов достаточно сильная, университетское управление решает задачу качественного развития научно-педагогического сообщества по принципу: «нет незаменимых людей, есть просто незаменённые». В результате производится замещение собственных «неэффективных» работников «эффективными» чужими. Повсеместное сокращение сроков контракта, запуск механизмов открытого конкурса, активное приглашение зарубежных специалистов из категории высококвалифицированных кадров служат удобными способами решения этой задачи. Таким образом быстро и результативно обеспечиваются необходимые показатели нового качества научно-педагогического сообщества. Насколько эффективна подобная мера, свидетельствует отрывок из интервью: *«Слово "эффективность" означает, что сформулирован результат. Какой результат вы хотите получить? Если просто увеличение количества статей, то без контракта с зарубежным ученым вы не получите совместных статей. Если результатом является формирование устойчивой научной школы, то эти контракты должны включать требования к результату и быть более длительными. Сейчас просто возникает некий рост активности в каком-то направлении. Но как только у нас закончатся деньги, эта активность как возникла, так и исчезнет. Еще можем потерять молодежь: вслед за этим зарубежным ученым наиболее талантливые ребята просто уедут и все. … Зачем вы приглашаете нобелевского лауреата?! Ну как?! Надо показать нашему какому-нибудь центру компетенций плановый результат: у этого нобелевского лауреата Хирш такой-то. Все это очень оперативные цели и задачи, не стратегического характера»* (С.К., проректор).

На развитие собственных сотрудников у российских региональных университетов мало времени, финансовых ресурсов (они в достаточно большом объеме уходят на дорогостоящих зарубежных специалистов). Поэтому из университетов уходят не только сотрудники из категории тех, кто «не хочет и не может», но и преподаватели с позитивным потенциалом, просто не желающие быть в положении «университетских рабов» и в ситуации подвешенности и страха.

Восприятие модели академического менеджериализма «академиками» в региональных вузах России

Результаты проведенных интервью показали, что в региональных университетах «академики» амбивалентно воспринимают модель академического менеджериализма. По мнению одного из информантов, академическое сообщество можно разделить на три группы – тех, кто позитивно, нейтрально и негативно относится к практикам академического менеджериализма: *«И зависит это от возраста сотрудника, его близости к управленческим структурам, выгод и преференций, которые он получает или, наоборот, лишается из-за нового подхода к управлению университетом»* (Е.Г., доцент).

По мнению опрошенных, старшее поколение более критично относится к новой управленче-

ской культуре и к самим «администраторам». Интервью показали, что причина не в консервативности данной когорты, а более глубоких противоречиях. Прежде всего, «академический менеджериализм» во многом аннулировал ренту старшего поколения «академиков» за счет регалий, должности, ученой степени: *«К старшему поколению у нас в университете, конечно, по-прежнему относятся уважительно. Но это не будет основанием для автоматического продления контракта или выплаты премии, стимулирующей надбавки. Профессорам нужно работать даже больше, чем молодым, чтобы доказать свое право работать в университете»* (Г.З., профессор).

Другой причиной критики «нового университетского менеджмента» является нарушение принципов справедливости. Представители старшего поколения академического сообщества считают, что сами «администраторы» не вносят существенного вклада в развитие университета, но в то же время они решают, каковы будут критерии оценки человеческого капитала сотрудников, кого они включат в кадровый резерв, кому выделят средства на курсы повышения квалификации, научную командировку.

К группе «академиков», критично воспринимающей новое университетское управление, относятся и преподаватели, которые «не вписались» в новую стратегию развития университетов. У них низкая мотивация и недостаточно ресурсов, которые необходимы для достижения результатов в образовательной и научной активности. Это группа малоресурсных академических сотрудников.

По мнению информантов, молодое поколение университетских сотрудников, которые не знают традиций и принципов управления в «старых» университетах, толерантно относятся к управленческим нововведениям. Они воспринимают новые условия работы и профессионального развития как данность. Один из информантов отметил: *«Я думаю, что причина такого позитивного или нейтрального отношения в том, что для университетской молодежи сегодня создаются лучшие условия, чем для старшего поколения. Университеты и фонды объявляют специальные грантовые конкурсы для них. В некоторых вузах действуют специальные программы адаптации для молодых преподавателей и ученых. Да и неформально университетское управление чаще дает "зеленый свет" молодежи. У нее больше возможностей для развития себя в личностном и профессиональном плане»* (О.Н., доцент).

По данным интервью мы выделили еще одну группу «академиков», которые позитивно относятся к новой модели управления. Это сотрудники, которые одновременно выполняют функции преподавателей (либо ученых) и администраторов. В силу должностных обязанностей они поддерживают новые стандарты профессионального развития и разными способами стимулируют подчиненных на их выполнение.

Позитивное и негативное влияние академического менеджериализма на развитие человеческого капитала академического сообщества в региональных университетах

С одной стороны, информанты отметили следующие позитивные последствия внедрения модели академического менеджериализма.

1. Стала более справедливой и объективной система вознаграждения за педагогический и научный труд: если сотрудник много пишет, исследует, получает гранты, имеет достижения, то он хорошо зарабатывает, к нему проявляют больше внимания и уважения.

2. Новое университетское управление иногда инициирует и финансирует интересные проекты, ориентированные на сотрудничество с внешними партнерами, зарубежными коллегами. Такие проекты стимулируют профессиональный рост ППС, поскольку только сильные коллективы и сильные сотрудники университета могут привлечь внешних партнеров.

3. Академический менеджериализм связан с реализацией стратегий развития университета. А для стратегии всегда выделяются финансовые средства, в том числе и на академическое развитие сотрудников (курсы изучения английского языка, академического письма, формирования цифровых компетенций, узких профессиональных компетенций).

С другой стороны, академическое сообщество неоднозначно воспринимает такие принципы, как конкуренция, прозрачность и подотчетность, формализованные критерии эффективности академического труда. Обобщение материалов интервью позволило выделить следующие негативные последствия внедрения академического менеджериализма.

1. «Новые университетские менеджеры» не намерены инвестировать в человеческий капитал сотрудников. Скорее всего, они выделяют минимальные ресурсы и «снимают сливки», которые приносит академический труд за счет имеющихся личных ресурсов. Приведем отрывок из интервью: *«Для того чтобы получить финансирование под мероприятия, которые важны для развития профессиональных компетенций, профессиональных связей, создания научных команд, преподавателям и научным сотрудникам нужно выдержать жесткую конкуренцию меж-*

ду собой. Им нужно активно доказывать, что такие инвестиции принесут быстрые и конкретные результаты, которые на самом деле в академической среде носят высоковероятностный характер» (Е.Г., профессор).

2. Различия ценностей, моделей корпоративного поведения, целей профессиональной деятельности порождают между «академиками» и «администраторами» недоверие. Недоверие же порождает разорванность социальных связей, оппортунистические стратегии поведения преподавателей, имитационность. Все это служит негативным контекстом академического развития сотрудников университета, снижает их мотивацию к обучению и совершенствованию.

3. Из-за конкуренции, сверхстимулирования индивидуальной успешности появился феномен фрагментации научного и педагогического сообщества: *«На мой взгляд, сегодня между нами усиливаются различия, происходит вертикальная и горизонтальная дифференциация и поляризация. Я наблюдаю высокий уровень разобщенности в коллективе, ткань отношений рвется. И руководители ничего не делают для того, чтобы эту ткань сохранить. А мы тоже спокойно от этой солидарности избавляемся. А ведь эта солидарность – и есть суть и особенность университетской культуры. Связи сохраняются на личностном уровне. А на групповом, коллективном они отсутствуют»* (К.Л., доцент).

Для развития человеческого капитала университетского сообщества фрагментация опасна тем, что разрушает важнейшие нематериальные источники и ресурсы развития, а также деформирует паттерны профессионального поведения и обмена. Органические связи и отношения внутри академического сообщества могут отчасти компенсировать ресурсные ограничения современного университета. Академический менеджериализм в российских региональных университетах, к сожалению, плохо учитывает этот фактор. Такие деструкции снижают качество человеческого капитала «академиков», уменьшают и без того слабую ресурсную базу региональных университетов и истощают позитивный потенциал модели академического менеджериализма.

Заключение

Академический менеджериализм в российских региональных университетах имеет как позитивные, так и негативные последствия для развития человеческого капитала научных и педагогических сотрудников. К позитивным можно отнести четкие и прозрачные критерии и процедуры оценки эффективности и результативности академического труда, четкие цели академического развития, согласованные со стратегиями развития университетов, внедрение принципов конкуренции.

К негативным последствиям академического менеджериализма могут быть отнесены чрезмерно формализованные и деперсонализированные подходы к организации развития сотрудников, появление имитационности заботы об «академиках», поддержка имитационной публикационной активности, нездоровой конкуренции. Некомпетентные университетские менеджеры нередко имеют профессиональный бэкграунд в виде работы в бизнесе или органах власти. Они часто используют такие подходы к управлению, которые фрагментируют, раскалывают академическое сообщество, лишая его важнейших социальных и культурных стимулов и ресурсов к профессиональному и личностному развитию.

Проведенное исследование показало амбивалентный характер влияния новой модели университетского управления на развитие и накопление человеческого капитала в университетах. Полученные результаты открывают перспективы для разработки более осторожных и вариативных подходов к управлению научными и педагогическими коллективами с учетом стратегий, миссии, ресурсности региональных университетов России.

Список литературы

1. Абрамов Р.Н. Менеджериализм и академическая профессия. Конфликт и взаимодействие // Социологические исследования. 2011. № 7. С. 37–47.

2. Sivak E., Yudkevich M.M. The academic profession in Russia’s two capitals: The impact of 20 years of transition // European Educational Research Journal. 2017. Vol. 16. № 5. P. 626–644.

3. Lovakov A., Yudkevich M.M., Alipova O. Inbreds and non-inbreds among Russian academics: Short-term similarity and long-term differences in productivity // Higher Education Quarterly. 2019. Vol. 73. № 4. P. 445–455.

4. Deem R. Globalisation, new managerialism, academic capitalism and entrepreneurialism in universities: is the local dimension stillimportant? // Comparative Education. 2001. Vol. 37. № 1. P. 7–20.

5. Дим Р. «Новый менеджериализм» и высшее образование: управление качеством и продуктивностью работы в университетах Великобритании // Вопросы образования. 2004. № 3. С. 44–56.

6. Капогузов Е.А. Новый государственный менеджмент: теоретическая основа и проблема импорта в России // Национальные приоритеты России. 2012. № 2. С. 47–53.

7. Павлюткин И.В. Конструирование университета как организации // Экономическая социология. 2011. № 1. С. 104–123.

8. Абрамов Р.Н. Менеджериализация и трудовые порядки университетской жизни: российский и международный контексты // Социологический ежегодник 2015–2016: Сб. науч. тр. Сер. «Теория и история социологии». М.: Институт научной информации по общественным наукам РАН, 2016. С. 140–155.

9. Абрамов Р.Н., Груздев И.А., Терентьев Е.А. Баланс работы и личной жизни и источники стресса научно-педагогических работников российских исследовательских университетов // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 8–26.

10. Беляева М.А. Почему научно-исследовательская работа преподавателя вуза – это «хромая лошадь» современной науки? // Образование и наука. 2015. № 3. С. 130–143.

11. Курбатова М.В., Донова И.В., Каган Е.С. Оценка изменений положения преподавателей российских вузов // Мир России. Социология. Этнология. 2017. № 3. С. 90–116.

12. Соловьева Т.О., Соловьев Д.Н. К вопросу о реализации принципа академической свободы в современном университетском образовании // Вестник Омского государственного педагогического университета. Гуманитарные исследования. 2017. № 2. С. 110–114.

13. Курбатова М.В., Каган Е.С. Оппортунизм преподавателей вузов как способ приспособления к усилению внешнего контроля деятельности // Журнал институциональных исследований. 2016. Т. 8. № 3. С. 116–136.

14. Филатова Е.В. Жизненный баланс преподавателя университета // Идея и идеалы. 2012. Т. 2. № 3. С. 116–123.

15. Федорова А.Э., Коропец О.А., Тонких Н.В. Нарративный анализ негативных факторов в трудовой сфере // Социодинамика. 2017. № 9. С. 102–112.

16. Слободская А.В. Прекариатизация научных сотрудников и педагогических работников высшего образования: формирование академического прекариата // Манускрипт. 2018. № 7. С. 106–110.

17. Долженко Р.А., Лобова С.В. Взаимосвязь прекаризации занятости и трудовой мобильности научно-педагогических работников региональных вузов: постановка проблемы // Университетское управление: практика и анализ. 2018. Т. 22. № 2. С. 83–96.

18. Olssen M. Neoliberal competition in higher education today: Research, accountability and impact // British Journal of Sociology of Education. 2016. Vol. 37 (1). P. 129–148.

19. Giroux D., Karmis D., Rouillard C. Between the managerial and the democratic university: Governance structure and academic freedom as sites of political struggle // Studies in Social Justice. 2015. Vol. 9 (2). P. 142–158.

20. Stensaker B. Organizational identity as a concept for understanding university dynamics // Higher Education. 2015. Vol. 69. P. 103–115.

21. Другова Е.А. Природа конфликта администраторов и научно-педагогических работников в российских университетах // Университетское управление: практика и анализ. 2018. Т. 22. № 2. С. 72–82.

22. Яницкий О.Н. Гражданское общество и академическое сообщество. 2010 [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.isras.ru/publ.html ?id=1817 (дата обращения: 24.06.2021).

DEVELOPMENT OF THE UNIVERSITY COMMUNITY IN REGIONAL UNIVERSITIES IN THE CONDITIONS OF ACADEMIC MANAGERIALISM

S.G. Ermolaeva

Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin, Yekaterinburg

Academic managerialism has established in Russian universities as a new model of educational management. As in universities in other countries, the «new educational management» has created new conditions for the develop of academic community. However, different Russian universities have different conditions for adapting employees to new conditions. The author focuses on the negative and positive consequences of the implementation of the academic managerialism principles in regional universities of Russia. The main research question is to show the problems and prospects for the development of the academic community in regional universities in the context of a new model of educational management.

The empirical basis of the paper is the results of a semi-formalized interview with researchers and teachers of Yekaterinburg universities (2020–2021, *n*=20). The sample was formed by the representatives of universities of different types (by status and scale of activity), occupying different positions in national university rankings, implementing different competitive strategies in the regional and national higher education markets. The author also used the method of secondary analysis of research data on university management and the academic community in modern Russian universities. This made it possible to conduct a comparative analysis of the conditions for the development of the human capital of the academic community in leading and regional universities, to identify specific problems and prospects of «academics» in provincial universities.

The paper reveals the features of academic managerialism in regional universities of Russia. Among them are: 1) imitation of management strategies, i.e. imitation of the experience of leading Russian and foreign universities without taking into account the specifics of the region, the status of the university; 2) lack of sufficient resources for the effective implementation of the academic managerialism principles; 3) ambiguous perception of this model of university management by representatives of the academic community. The conclusion is argued that such destructions reduce the quality of the human capital of «academics» and reduce the already weak resource base of regional universities and deplete the positive potential of the academic managerialism model.

Keywords: university management, academic managerialism, academic community, «academics», competition in higher education.