

ДОВЕРИЕ И ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ЛОВУШКИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ

ШИРЯЕВ ИГОРЬ МИХАЙЛОВИЧ,

кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономической теории,
Южный федеральный университет,
г. Ростов-на-Дону,
e-mail: shiriaev@sfedu.ru;

ФУРСА ЕЛЕНА ВЛАДИМИРОВНА,

кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономической теории,
Южный федеральный университет,
г. Ростов-на-Дону,
e-mail: fursaelena@yandex.ru;

МАСКАЕВ АРТЁМ ИЛЬИЧ,

преподаватель,
Южный федеральный университет,
г. Ростов-на-Дону,
e-mail: maskaev@sfedu.ru;

МОКРОУСОВА ДАРЬЯ ИГОРЕВНА,

студент,
Южный федеральный университет,
г. Ростов-на-Дону,
e-mail: dashamokrousova@mail.ru

Данная статья посвящена изучению доверия в сфере образования и науки в контексте теории институциональных ловушек. Рассмотрены различные подходы к определению понятия доверия. В данной статье принимается подход к определению понятия доверия, основанный на работах А. В. Шмакова. Показано различие между оправданным и неоправданным доверием. Выявлена проблема определения оптимального уровня доверия. Рассмотрено разграничение между персонифицированным и неперсонифицированным доверием, восходящее к исследованиям Э. Гидденса. Выделены виды доверия к другим акторам на основе наиболее существенных факторов формирования доверия (на основе индивидуального опыта сотрудничества, репутации контрагента, групповой принадлежности контрагента). Показано, что в условиях оптимизации в сфере образования и науки возникает кризис доверия, который состоит не только в разрушении доверия между акторами, но также в изменении преобладающих видов доверия. Эмпирической основой исследования послужили данные, полученные в ходе анкетирования и глубинных интервью научно-педагогических работников Южного федерального университета. На основе собранных данных в статье показано, что институциональные ловушки, в особенности ловушка метрик, ловушка возрастающей

бюрократизации, ловушка кадрового потенциала, оказывают непосредственное негативное влияние на доверие в высшем образовании и науке. Институциональные ловушки, затрудняя взаимодействие акторов и снижая их эффективность, снижают удовлетворенность научно-педагогических работников состоянием системы образования и науки, а также порождают недоверие к чиновникам и организациям, регулирующим систему образования и науки. В статье предложены основные способы преодоления кризиса доверия, основанные на развитии академических свобод и сокращении масштабов бюрократического регулирования.

Ключевые слова: доверие; институциональные ловушки; сфера образования и науки; нарративный анализ.

Благодарность. Статья подготовлена при поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, грант № 18-010-00581 «Институциональные ловушки оптимизации сферы образования и науки».

TRUST AND INSTITUTIONAL TRAPS IN EDUCATION AND SCIENCE

IGOR M. SHIRIAEV,

Associate Professor,
Southern Federal University, Rostov-on-Don,
e-mail: shiriaev@sfedu.ru;

ELENA V. FURSA,

Associate Professor,
Southern Federal University, Rostov-on-Don,
e-mail: fursaelena@yandex.ru;

ARTYOM I. MASKAEV,

Lecturer,
Southern Federal University, Rostov-on-Don,
e-mail: maskaev@sfedu.ru;

DARIA I. MOKROUSOVA,

Student,
Southern Federal University, Rostov-on-Don,
e-mail: dashamokrousova@mail.ru

The article is devoted to the study of trust in education and science in the theory of institutional traps. There are different ways of defining the term “trust”, but this paper based on the approach to trust that was used by A.V. Shmakov in his works. The problem of determining the optimal level of trust is still relevant. There is a crisis of confidence in science and education caused by optimization, which destroys trust between actors and changes the prevailing types of trust. Trust is differentiated between personified and non-personified. Individual cooperation experience, counterparty reputation, and group affiliation of the counterparty are the main factors in building trust. Empirical data were obtained as a result of questionnaires and in-depth interviews of scientific and pedagogical workers of the Southern Federal University. An analysis of the data shows that institutional traps (especially the metric trap, the trap of increasing bureaucratization, the trap of human resources) have a negative impact on the level

of trust in higher education and science. Institutional traps impede the interaction of actors and reduce the satisfaction of academic staff with the education and science systems. They also create distrust of officials and organizations that regulate the system of education and science. The article suggests the main ways to overcome the crisis of confidence, which based on the development of academic freedoms and the reduction of bureaucratic regulation.

Keywords: *trust; institutional traps; education and science; narrative analysis.*

JEL: *B52; I21*

Acknowledgments. *This publication has been prepared in the framework of the project funded by the Russian Foundation for Basic Research (project № 18-010-00581) “Institutional traps of optimization of the sphere of education and science”.*

Введение

Цель исследования состоит в выявлении влияния процесса оптимизации в сфере образования и науки на уровень персонифицированного и неперсонифицированного доверия, на степень удовлетворенности состоянием системы образования и науки, на характер социального самочувствия НПП и профессиональные ценности, на характер трудовых отношений.

Спецификой исследования является выявление причинно-следственных связей между данными явлениями. В предшествующих исследованиях были установлены количественные взаимосвязи между показателями доверия и степени удовлетворенности состоянием системы образования и науки (Вольчик, Корытцев, Маслюкова, 2018), а также с учетом влияния дохода, положения на рынке труда и уровня образования (Вольчик, Маслюкова, 2019). Новизной исследования является логическое обоснование данных взаимосвязей на основе учета влияния институциональных ловушек.

Институциональные ловушки – это неэффективные, но устойчивые институты. Такие институциональные ловушки, как ловушка метрик, ловушка возрастающей бюрократизации, ловушка дефицита финансирования, ловушка электронизации и цифровизации, ловушка редукции качества образования, ловушка кадрового потенциала, регулируют деятельность акторов в сфере высшего образования и науки (Жук, Фурса, 2019). Так как данные институты не эффективны, то такое регулирование деятельности снижает успешность взаимодействия акторов по сравнению с потенциально возможным уровнем и вызывает у акторов недовольство. С учетом того, что данные институты отражают интересы отдельных групп акторов, прежде всего интересы государственных органов, регулирующих систему образования и науки, то недовольство данными институтами у остальных акторов является причиной недоверия к государственным органам, регулирующим систему образования и науки. Так как отмеченные институциональные ловушки (особенно ловушка возрастающей бюрократизации) не поощряют самоорганизацию и самоуправление в образовательных и научных учреждениях, то независимое от руководства взаимодействие сотрудников организаций не имеет должной институциональной поддержки (в виде неформальных норм), что в свою очередь снижает доверие акторов к коллегам.

Концепт доверия и институты

Актуальность исследования доверия с экономической точки зрения определена тем, что выбор экономических субъектов между сотрудничеством или отказом от сотрудничества в значительной мере зависит от доверия к потенциальному партнеру. Наряду с признанием значительного влияния уровня доверия на выбор экономических субъектов, в современной экономической науке не сложилось однозначного представления о доверии, нет всеми признаваемого определения данного понятия. «В

современной экономико-социологической литературе существует явное противоречие: с одной стороны, концепт доверия до сих пор не имеет ясного, конвенционально принятого, единого операционального определения; с другой стороны, в научной литературе и в общественном мнении доминирует очень высокая оценка значения доверительных отношений, определяющих многие ключевые социальные процессы» (*Сасаки, Латов, Ромашкина, 2010, с. 101*).

Существуют различные подходы к определению понятия «доверия». Доверие изучается в рамках социологии, психологии и экономической науки. В экономике сложились подходы к доверию как определенному ожиданию «относительно поведения индивида или группы лиц в будущем в условиях неопределенности и риска» (*Миронова, 2014*) и как способу «измерения качества институциональной среды» (*Бени, 2019*). Доверие может рассматриваться как явление индивидуальной природы, при этом признается, что доверие может характеризовать мышление и поведение отдельного индивида или функционирование определенной группы каким-то образом взаимосвязанных между собой индивидов. Либо доверие может рассматриваться как надындивидуальное явление, как мнение или отношение некоторой абстрактной публики относительно индивида, организации, института, институциональной системы.

В данной статье представляется целесообразным в основном опираться на подход к доверию, развитый в работах А. В. Шмакова. Как отметил А. В. Шмаков, «словом «доверие» принято обозначать целый ряд понятий: чувство, психологическое состояние, процесс, ожидание и т. д. Однако все эти понятия имеют единое базовое основание – ожидание от других людей компетентных и (или) морально-нравственных действий, которые вам помогут или, по крайней мере, не навредят» (*Шмаков, 2014*).

В соответствии с распространенным определением, «доверие – это уверенно позитивные или оптимистические ожидания относительно поведения другого» (*Умаров, Садаева, 2019*). А. В. Шмаков предложил несколько иное определение: «доверие – это психофизиологическое состояние, основанное на позитивных ожиданиях компетентных и (или) морально-нравственных действий от вовлеченных в деятельность сторон» (*Шмаков, 2014*).

Доверие оказывается тесно связанным с риском. Доверие представляет собой рискованную деятельность, нацеленную на получение выгоды за счет экономии издержек путем ослабления механизмов контроля контрагента. «Доверие – это одна из форм риска. Доверяя другому человеку, вы осуществляете затраты денег, времени, усилий, упущенных возможностей, ожидая получения в будущем каких-либо благ» (*Шмаков, 2013, с. 91*).

Доверие проявляется в отказе индивида от несения некоторых трансакционных издержек, которые потенциально позволяют повысить безопасность его контрактации с другими индивидами или организациями. Отказываясь от такого рода вложений, доверяющий индивид потенциально может понести значительные потери в случае, если его доверие будет неоправданным и контракт будет нарушен. Но если контракт соблюдается, то в этом случае доверие позволяет снизить издержки индивида; расширяется набор возможностей сотрудничества; то есть могут быть заключены контракты, не приносящие сверхприбыли, и которые нецелесообразны без наличия доверия.

Некоторые авторы рассматривают доверие с точки зрения объекта доверия. В данном случае доверие рассматривается как надындивидуальное явление. Например, согласно Л. Мизесу, «доверие к надежности обращения фидуциарных средств не есть индивидуальное явление, – оно либо разделяется всеми, либо его не существует вовсе» (*Мизес, 2012*). Согласно Н. Н. Зарубиной, А. В. Носкову и А. Л. Темницкому (*2018*), доверие к науке трактуется как «общественное представление о том, что её развитие и результаты полезны или, по крайней мере, не дисфункциональны для общества».

Но трактовка доверия в качестве общественного представления несколько затрудняет определение уровня доверия в эмпирическом исследовании, которое возможно провести путем анкетирования или интервью. В данном случае для суждения об уровне доверия потребовалось бы доказать, что результаты анкетирования или интервьюирования в полной мере отражают общественные представления, а не представления отдельных индивидов.

Чем не является доверие? Представляется целесообразным признать, что «доверие и уверенность – совершенно различные категории» (Бени, 2019). Также, согласно А. В. Шмакову, доверие не является наблюдаемым действием, верой, и оно также состоит в ожидании «не только честной, но и компетентной деятельности» (Шмаков, 2014). Таким образом, в настоящей работе не принимается подход к доверию, связанный с Э. Гидденсом, согласно которому «доверие можно определить как уверенность в надежности человека или системы в отношении некоторого данного множества ожидаемых результатов или событий, где эта уверенность выражает веру в доброе имя или любовь другого или в правильность абстрактных принципов (технического знания)» (Гидденс, 2011, с. 150–151).

Оправданное и неоправданное доверие

Проблема выбора применительно к доверию состоит в том, что экономический субъект, если он стремится действовать рационально, должен выбрать, следует ли доверять в каждом определенном случае или нет. Во-первых, требуется оценить, оправдано ли доверие в определенном случае или нет. А. В. Шмаков отмечает, что «равно как и риск, доверие может быть оправданным и неоправданным» (Шмаков, 2013, с. 91). «Оправданным следует считать уровень доверия, при котором ожидаемая выгода от действий, связанных с доверием, выше ожидаемых потерь в случае нарушенного доверия» (Шмаков, 2013, с. 91). Оправданным может быть различный уровень доверия, в том числе и при различной величине ожидаемой выгоды от доверия.

Во-вторых, если доверие является оправданным, то требуется оценить, какой уровень доверия является оптимальным. «Оптимальным следует считать уровень доверия, при котором разница между ожидаемой выгодой и издержками от действий, связанных с доверием, достигает максимума. Соответственно, уровень доверия, при котором ожидаемая выгода от последнего действия, связанного с доверием, ниже (выше) ожидаемых затрат от последнего действия, связанного с доверием, является избыточным (недостаточным)» (Шмаков, 2014). А. В. Шмаков отмечает «ошибочность подхода к определению оптимального уровня доверия через минимум транзакционных издержек» (Шмаков, 2014). Минимизация транзакционных издержек не детерминирует максимальной выгоды.

То есть оправданный уровень доверия позволяет получить выгоду, а оптимальный уровень доверия – получить максимальную выгоду.

Исследование доверия осложнено тем, что данное понятие используется для описания явлений разного уровня. Например, рассматривается доверие к коллегам на работе, руководству вуза и работникам министерства науки и высшего образования. Формы взаимодействия опрашиваемых респондентов с соответствующими контрагентами в значительной мере различаются. Если взаимодействие с коллегами более частое и двустороннее, то взаимодействие с работниками министерства, скорее всего, либо очень редкое, либо исключительно дистанционное, также это взаимодействие вероятнее всего однонаправленное, представляет собой трансляцию и разъяснение позиции руководства. Соответственно, наблюдение явлений, в которых реально проявляется доверие как деятельность, обычно затруднено. То есть можно спросить респондентов о том, насколько доверяют они работникам министерства науки и высшего образования, но может остаться не в полной мере понятным, в каких конкретных действиях проявляется это доверие.

В связи с этим представляется целесообразным разделять персонифицированное и неперсонифицированное доверие. Данное разграничение восходит к исследованиям Э. Гидденса. Обычно это разграничение трактуется таким образом: персонифицированное доверие – это доверие к конкретным людям, а неперсонифицированное доверие – это доверие к абстрактным социальным системам (Умаров, Садаева, 2019). Несколько иная трактовка состоит в том, что персонифицированное доверие – это доверие «между хорошо знакомыми, тесно взаимодействующими субъектами» (Купрейченко, 2008, с. 73), а неперсонифицированное доверие – это доверие между субъектами, основанное на их общественных статусах или ролях.

Можно выделить следующие виды доверия к другим акторам на основе основных факторов формирования доверия:

1) Доверие на основе индивидуального опыта сотрудничества. В ходе продолжительного постоянно повторяющегося сотрудничества между субъектами формируется доверие, основанное на том, что если индивид поступал определенным образом в прошлом, то и в будущем он будет поступать схожим образом.

2) Доверие на основе репутации контрагента, формирующейся на основе его сотрудничества с различными индивидами. Такое доверие основано на том, что если индивид определенным образом поступал во взаимодействии с некоторыми людьми, то следует ожидать, что он также будет поступать и с другими людьми.

3) Доверие на основе обобщенного представления о порядочности контрагента как члена определенной группы, то есть доверие на основе групповой принадлежности. Такое доверие основано на том, что если индивид принадлежит к некоторой группе, то от него следует ожидать поведения, свойственного типичному представителю данной группы.

Как уровень доверия связан с институциональными ловушками?

Российская система высшего образования уже более двух десятилетий подвергается значительным преобразованиям, которые касаются всех процессов, формирующих и регулирующих ее устойчивость, целостность, качество и надежность.

Процессы оптимизации и другие институциональные трансформации в высшем образовании затронули в том числе и такой социальный феномен как доверие. Именно доверие выступает скрепляющим базисом для всех акторов, обеспечивает устойчивость, стабильность высшего образования как института и его дальнейшее развитие.

Доверие является одним из факторов, способствующих формированию и развитию профессиональной мотивации преподавателей, созданию и сохранению различных форм сотрудничества, партнерства между акторами. Кроме того, доверие может способствовать сокращению транзакционных издержек через уменьшение контролирующей деятельности управленческих структур, содействовать повышению репутации и имиджа вуза для дальнейшего привлечения студентов на рынке образовательных услуг и платежеспособных партнеров, участвующих в деятельности вуза.

Так как доверие представляет собой нематериальный ресурс, который сложно измерить, то для анализа уровня доверия, социального самочувствия и трудовой деятельности научно-педагогических работников нами были использованы данные, полученные в ходе анкетирования¹ и проведенных глубинных интервью² научно-педагогических работников Южного федерального университета. Были выявлены различия в уровне доверия к действующим акторам, организациям и правилам в зависимости от занимаемой должности.

¹ В опросе приняли участие 591 человек (22,7% от общей численности научно-педагогических работников университета), их них 513 – ППС, 78 – научные сотрудники университета. Используемые выборочные данные репрезентируют генеральную совокупность по таким параметрам, как: должность, направление науки и образования, пол, возраст.

² В ходе исследования было проведено 20 глубинных интервью. Отбор респондентов осуществлялся до точки насыщения методом построения экспертной сетевой выборки (peer-referrals constituting network sampling), являющейся разновидностью неслучайной целевой выборки (targeted samples).

Наибольший уровень доверия сотрудников наблюдается к руководителям структурных подразделений и коллегам (табл. 1). Это связано с тем, что отношения между данными акторами носят межличностный характер и основываются на информационной открытости, толерантности, принципах взаимопомощи и взаимопонимания. При этом уровень институционального доверия, определяемый как уровень доверия к образовательной политике (федеральной, региональной, вузовской), а также к органам ее реализующим, демонстрирует более низкие показатели. Следует отметить, что для России характерен невысокий уровень институционального доверия различных акторов к высшему образованию, что, в целом, соотносится с общим снижением доверия российского общества к социальным институтам (Шуклина, Широкова, 2019, с. 241).

Для изучения возможных различий оценок доверия (по разным группам людей и организациям) у сотрудников, занимающих и не занимающих управленческие должности, был применен однофакторный дисперсионный анализ. В результате проведенного анализа выявлено, что статистически значимыми различиями в оценках являются оценки доверия ректору и коллегам (гипотеза $H_0: M_1 = M_2$ отвергнута на 5% уровне значимости для переменных «доверие ректору» и «доверие коллегам»): у сотрудников, занимающих управленческие должности, уровень доверия ректору выше, но при этом уровень доверия коллегам ниже, чем у сотрудников, которые управленческих должностей не занимают (табл. 1) (Вольчик, Корытцев, Маслюкова, 2019).

Таблица 1

Средний уровень доверия научно-педагогических работников ЮФУ

	Средние оценки в целом по выборке	Средние оценки у сотрудников, не занимающих управленческую должность	Средние оценки у сотрудников, занимающих управленческую должность	F- статистика (уровень значимости)
Ректор	5,8	5,6	6,7	11,34538 (0,000813)
Руководитель структурного подразделения	7,8	7,7	8,1	2,054993 (0,152262)
Министерство науки и высшего образования Российской Федерации	4,5	4,4	5,0	3,519356 (0,061195)
Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки	4,4	4,3	4,7	1,256810 (0,262781)
Коллеги	7,9	8,1	7,3	15,12802 (0,000112)

Источник: (Вольчик, Корытцев, Маслюкова, 2019).

Таким образом, можно сделать вывод о том, что уровень персонифицированного доверия у сотрудников Южного федерального университета значительно выше, чем уровень неперсонифицированного доверия. Низкий уровень неперсонифицированного доверия оказывает дестабилизирующее воздействие на адаптацию научно-преподавательского сообщества к происходящим трансформационным процессам и тем самым нивелирует результаты реализуемой образовательной политики в сфере высшего образования.

Следует отметить также, что чем ниже становится уровень доверия преподавателей к различным социальным группам, организациям, которые включены в образовательную

и научную деятельность, тем хуже становится социальное самочувствие у преподавателей, тем менее комфортно им работать, а следовательно – снижается уровень удовлетворенности научно-педагогических работников.

Уровень удовлетворенности сотрудников нынешним состоянием системы образования и науки России остается достаточно низким (средняя оценка – 3,6)³. Такой уровень удовлетворенности демонстрируют как сотрудники, которые занимают управленческие должности (средняя оценка – 3,7), а следовательно – реализуют образовательную политику, так и те, кто не занимает подобных должностей (средняя оценка – 3,6). Достаточно высокий уровень удовлетворенности своей работой и профессией наблюдается у всех респондентов (средняя оценка – 7,3) (табл. 2). Эта тенденция может быть связана с тем, что для научно-педагогических работников очень важен творческий характер работы, а также возможности дальнейшей самореализации.

Таблица 2

Уровень удовлетворенности научно-педагогических работников ЮФУ

	Средние оценки в целом по выборке	Средние оценки у сотрудников, не занимающих управленческую должность	Средние оценки у сотрудников, занимающих управленческую должность	F- статистика (уровень значимости)
Удовлетворенность нынешним состоянием системы образования и науки России	3,6	3,6	3,7	0,114435 (0,735272)
Удовлетворенность своей работой и профессией	7,3	7,3	7,4	0,407005 (0,523745)

Источник: (Вольчик, Корытцев, Маслюкова, 2019).

Современные исследования, посвященные проблемам оптимизации российской сферы образования, констатируют проблему кризиса доверия в российских высших учебных заведениях (Зборовский, Амбарова, 2018; Шуклина, Певная, 2017).

Этот кризис проявляется не только в разрушении доверия как одной из базовых ценностей классического университетского образования, но также в переходе от старого типа доверия к новому (Амбарова, Зборовский, Шамбарова, 2019). Старый тип доверия сформировался в советский период и просуществовал до начала современной реформы системы высшего образования в России. Этот тип доверия представлял собой доверительные взаимоотношения, основанные на укоренившихся академических традициях, базирующихся на высоком научно-педагогическом авторитете и некоторой святости научного и образовательного знания, продуцированном научно-педагогическими работниками. Государство являлось главным гарантом социальной защищенности академического сообщества и поставщиком старого типа доверия к сфере высшего образования в обществе. Оно формировало ожидания общества и вузовских образовательных структур от самых разных видов институциональных взаимодействий в сфере высшего образования и науки (Амбарова, Зборовский, Шамбарова, 2019). Одним из главных условий формирования советского типа доверия была стабильность и устойчивость существующих социально-экономических институтов.

Новый тип доверия представляет собой тип доверительных отношений, который стал формироваться как ответ на вызов трансформационных процессов, происходящих в сфере высшего образования. Этот тип доверия формируется в условиях социальной неопределенности, текучести кадров, высокой степени неустойчивости. Новое доверие

³ Респондентам предлагалось оценить уровень удовлетворенности, используя шкалу от 0 до 10, где «0» означает абсолютно не удовлетворены, а «10» - полностью удовлетворены.

может формироваться с помощью дистанционных, сетевых, обезличенных институтов и форм взаимодействия, которые могут хранить репутационную память о каждом акторе в высшем образовании и науке (Амбарова, Зборовский, Шамбарова, 2019).

Процессы цифровизации и электронизации в сфере высшего образования и науки стали активно развиваться с 2017 г. после принятия программы «Цифровая экономика России». При правильном использовании и внедрении цифровых технологий в научно-образовательный процесс, цифровизация и электронизация могут оказать положительное влияние на формирование нового типа доверия. Главными поставщиками нового доверия станут сами вузы и вузовские сообщества, которые смогут, используя собственную свободу и ресурсы, создавать тип межобщностных и межличностных отношений, основываясь на информационной открытости и транспарентности.

Доверие как сложный и многогранный феномен в сфере высшего образования складывается под воздействием различных факторов. Для изучения особенностей его формирования, сохранения в вузах, используем институциональный анализ и исследуем влияние институциональных ловушек на доверие.

В современных исследованиях выделяется несколько видов институциональных ловушек, которые представляют собой ряд устойчивых неэффективных правил и практик, оказывающих негативное воздействие на функционирование сферы высшего образования и науки (ловушка метрик, ловушка возрастающей бюрократизации, ловушка дефицита финансирования, ловушка электронизации и цифровизации, ловушка редукции качества образования, ловушка кадрового потенциала) (Жук, Фурса, 2019; Вольчик, Корытцев, Маслюкова, 2018; Вольчик, Маслюкова, 2018).

Проведем анализ трех институциональных ловушек, которые оказывают непосредственное влияние на доверие в высшем образовании и науке, а именно: ловушку метрик, ловушку возрастающей бюрократизации, ловушку кадрового потенциала.

В современной системе высшего образования количественные показатели стали играть определяющую роль. Эти показатели, в виде различных рейтингов, индексов, индикаторов, используются для оценки эффективности вузов и их сотрудников. Кроме того, их применяют в научно-образовательном процессе для усиления контроля, профессиональной мотивации и осуществления экономического выбора при принятии различных решений.

Однако ориентация на количественные показатели, непрерывные процессы проверок негативно сказываются на деятельности преподавателей, ученых, так как отвлекают их от научно-образовательного процесса, вынуждают ориентироваться на заданные результаты и фальсифицировать свою работу для отчетности. Преподаватели постепенно адаптируются к постоянному контролю и начинают проявлять оппортунистическое поведение и ориентацию на шоттернизм (решение краткосрочных задач). Процедуры контроля, в основе которых в большинстве случаев лежит бюрократическая формальность, становятся со временем иллюзорными. Эти негативные эффекты образуют институциональную ловушку метрик, которая оказывает негативное воздействие на академические свободы и уровень доверия в сфере образования и науки.

Рассмотрим несколько высказываний, отражающих мнение преподавателей и ученых о проблемах избыточного контроля и отсутствия доверия, связанных с институциональной ловушкой метрик.

«Нами руководят люди, которые на самом деле никаким делом в своей жизни не занимались. Люди, которые не могут, они хотят контролировать, но контролировать они не могут в принципе, поэтому они выбирают огромное количество формальных таких процедур, которые, может вот эти документы, чтобы казалось, что у нас колоссальным образом идет процесс, которого на самом деле нет. Есть только вот иллюзия этого процесса и все» (Профессор, естественные науки, 79 лет).

«Так, чтобы наворовать и где-то продать, это невозможно. Продать можно только другим организациям, но они у кого попало тоже не купят. Поэтому такого

особого контроля не нужно. Каких-то ценных вещей, приборы выносить тоже смысла нет» (Младший научный сотрудник, технические науки, 29 лет).

Одновременно с усилением контроля научно-педагогических работников в высших учебных заведениях наблюдается ослабление контроля успеваемости обучающихся студентов. Отчисление студента за плохую успеваемость становится затруднительным. В этих условиях снижается уровень доверия преподавателей к студентам. Следует добавить, что у преподавателей мало стимулов опасаться плохой подготовки выпускников, поэтому издержки доверия преподавателей в отношении накопленных знаний студентами становятся низкими.

«Такой охват высшим образованием как у нас не может быть в силу личностных особенностей. Это девальвирует сам диплом о высшем образовании, он становится требованием на кассу в супермаркете, что глупо. И это деформирует отношение преподавателей к студенту. Контроль становится не таким жестким, каким он должен быть. В некоторых сферах это не страшно, но есть, где это может привести к печальным последствиям» (Профессор, естественные науки, 55 лет).

«Ужасно, что идет скачивание материалов из интернета, скачивание всего: от рефератов до дипломных работ, все списывается. Сейчас используем антиплагиат, но тоже все подстраивается технически. Постоянно находятся уловки для ухода от контроля» (Доцент, архитектура и искусство, 63 года).

Если со стороны преподавателя в отношении студента наблюдается снижение контроля, то со стороны руководства, наоборот, происходит усиление контроля, который в некоторых случаях становится абсурдным и препятствует развитию инициативной деятельности.

«Посмотрите, сейчас вот этот антитеррор превратил университет в недоступную башню, в которую если ты вошел, то сталкиваешься с тотальной системой контроля, которая отчуждает студента» (Доцент, архитектура и искусство, 63 года).

«Тотальная пропускная система создала такие условия, что все время хочется уйти из вуза. Я считаю, это одна из важных составляющих, потому что так студент чувствует себя временщиком, он под постоянным социальным контролем, ничего не может себе позволить, не может зайти в лабораторию или лаборантскую, если нет лаборанта – его выгоняют. Его отовсюду всегда выгоняют» (Доцент, архитектура и искусство, 63 года).

Характерной чертой реформирования сферы высшего образования и науки стала растущая бюрократизация, которая деформирует отношения в научно-образовательной среде. Частота различных бюрократических изменений уже превышает все разумные пределы управленческой деятельности. Научно-педагогические работники озабочены непрерывными изменениями организационно-нормативных документов и требований к научно-образовательной деятельности, которые генерируют чиновники, привлеченные к управлению.

Институциональная ловушка возрастающей бюрократизации характеризуется растущим объемом отчетности по научно-образовательной работе, зарегулированностью деятельности научно-педагогических работников, а также ростом количества «эффективных менеджеров», которые осуществляют управление и контроль. Институциональная ловушка возрастающей бюрократизации расширяет масштабы контроля со стороны чиновников. Это затрудняет частную инициативу как в сфере образования и науки, так и в других секторах экономики, подвергающейся бюрократизации.

«Слишком много контролирующих органов, которые проверяют те же самые малые предприятия. От них достается и вузам, тоже от контролирующих. И в результате нет стимула к развитию производства. У нас подъем был, когда при перестройке разрешили кооперативы. Пока чиновники не опомнились, что кто-то

получает больше, чем они сами, и не стали подгрести под себя все» (Ведущий научный сотрудник, естественные науки, 71 год).

В условиях возрастающей бюрократизации управлением в вузах занимаются менеджеры, которые непосредственно не общаются с научно-педагогическими работниками и не осведомлены о различных специфических особенностях их деятельности. Поэтому они не могут доверять сведениям о разнообразных проявлениях таланта научно-педагогических работников и учитывать их разнородные достижения. Так как руководство вузов ориентировано на достижение целевых показателей, то контролируются определенные показатели, а достижения, которые не могут быть описаны как повышение целевых показателей, не учитываются. Например, подобная ситуация складывается с достижениями, не имеющими чисто научного характера. Следует отметить, что управляющие менеджеры, ориентирующиеся в своей работе на количественные показатели и различные формы отчетности, сами способствуют их дальнейшему росту.

«Дело в том, что художники и люди, которые занимаются изобразительным искусством, архитекторы – те направления, в которых я работала, они не совсем понятны тем чиновникам, которые непосредственно сидят в университете и занимаются рейтингом, и тем требованиям, которые они выставляют. Например, человек – заслуженный художник России, ему говорят: «А как вы можете доказать, что вы котируетесь?». Я сегодня разговаривала с коллегой, у нее муж заслуженный художник, он пришел сдавать какой-то отчет, принес удостоверение, а дама, которая принимает эти рейтинги, задает такой вопрос» (Доцент, архитектура и искусство, 63 года).

Также недоверие у чиновников вызывают достижения, которые легко могут быть сфабрикованы. Даже в том случае, когда достижения были реальными, опасения относительно достоверности достижений ведут к тому, что, в соответствии с формальными правилами, не учитываются достижения без наличия формально признанной формы их подтверждения.

«Рейтинг должен рассматриваться не только квалифицированными людьми, и не то, что там сидит два студента-магистра или аспирант, и они спрашивают: «А у вас есть фотография, что вы выступали на пленарном заседании? Может вы просто заочно?» Ну какая им разница? Или: «Вот написано у вас международная конференция, а где фамилии иностранцев, которые участвовали?» Но это не ко мне вопрос, это к оргкомитету, к ректорату, они же ее организовывали, объявили, что у них международная конференция. Что вы от меня хотите? «Нет, ну это мы не считаем – вычеркиваем». И вот сидят они и чисто механически вычеркивают. Я, например, набрала 90 баллов, а мне все повычеркивали и осталось 20 баллов» (Доцент, архитектура и искусство, 63 года).

Организационно-нормативная нестабильность и бюрократизация являются факторами, влияющими на дельнейшее разрушение доверительных отношений в сфере высшего образования и науки.

Политика оптимизации, которая осуществляется в сфере высшего образования и науки в России, приводит, с одной стороны, к массовым сокращениям вузов и научно-педагогических работников. С другой стороны, в силу постоянно растущих бюрократических требований к работникам, тотального контроля, низкой оплаты труда, отсутствуют стимулы у молодых специалистов к работе в образовательных и научных учреждениях. Контроль научно-педагогических работников со стороны руководства формирует неуверенность и снижает удовлетворенность трудом. Под угрозой находится воспроизводство кадрового потенциала в сфере высшего образования и науки. Институциональная ловушка кадрового потенциала негативно сказывается на обеспечении преемственности научных школ, сохранении и передачи знаний, а также опыта молодым поколениям преподавателей и ученых.

«И вместе с тем – тотальная слежка, человек чувствует себя обнаженным, он должен выложить, все отдать, и в итоге преподаватель становится ненужным – он уходит, а весь интеллектуальный труд остается у университета, все пособия и т.д. В тебе нет необходимости, и кафедра ничего не теряет, если ты уходишь из преподавания. Нет научных школ, классов такого-то преподавателя, такого преподавателя, атмосферы... Ничего нельзя – шаг влево, шаг вправо – нарушение каких-то инструкций и создание дополнительной головной боли. Нет такого как раньше, когда приходишь к известному профессору, а он может что угодно устроить на лекции, поменять план, а здесь календарные планы, почасовые планы: каждый час расписать что читаешь, во сколько, какая тема, какая литература? Не дай Бог ты отвлекся и нарушил что-то, тебя проверят и дадут за это по мозгам» (Доцент, архитектура и искусство, 63 года).

Следует отметить, что к числу факторов, формирующих доверие, относится продолжительное взаимодействие, постоянное поддержание или регулярное возобновление отношений сотрудничества. Поэтому доверие к молодым сотрудникам у руководства вузов обычно не очень высокое. Аналогичное отношение имеется и у самих молодых специалистов, которые не могут в полной мере доверять организациям высшего образования и науки в качестве работодателя. С другой стороны, если работник длительное время работает в организации, это свидетельствует о наличии определенного уровня доверия и со стороны организации, и со стороны работника.

Проведенный анализ интервью показывает, что многие молодые сотрудники не видят перспектив дальнейшей работы в сфере образования и науки.

«Единственно, молодежь, которая ищет перспектив, уходит, и средний возраст коллектива растет. Потому что перспективы большой нет, ни в науке, ни в образовании» (Ведущий научный сотрудник, естественные науки, 71 год).

«Однозначно, что количество сотрудников уменьшается, в частности, молодых сотрудников, потому что университет не является конкурентоспособным сейчас на рынке. Это мое мнение. Очень многие за последнее время молодые кадры, которые могли бы работать, писать статьи, двигать науку, сейчас просто уходят» (Научный сотрудник, естественные науки, 38 лет).

Важнейшей причиной непривлекательности сферы образования и науки как места работы является сравнительно низкая заработная плата. Руководство образовательных и научных учреждений в основном стремятся решить данную проблему путем финансовых стимулов. Однако не учитывается тот факт, что непривлекательность высшего образования и науки связана не только с низкими доходами в данной сфере, но и со снижением престижа работы преподавателя и ученого. В значительной степени снижение престижа вызвано недоверием самого руководства образовательных и научных учреждений к научно-педагогическим работникам.

«И еще надо как-то молодежь включать. Часто у нас стараются студентов-старшекурсников, или аспирантов-первогодников, как-то устроить на ставку, чтобы удержать человека в науке. Потому что если студент закончил 5 курс, поступил в аспирантуру, на стипендию на одну ему, конечно, проблематично прожить. У него какие варианты: либо сидеть на шее у родителей, это в принципе рабочий вариант, либо подработку искать, либо просто завершить свою карьеру в науке и идти уже куда-то в коммерцию, в более что-то прибыльное» (Младший научный сотрудник, естественные науки, 27 лет).

«Есть еще одна проблема: заменить особо не на кого, не потому что мы так плохо выучили защитившихся свежих аспирантов. Они не хотят идти. Я уже три года не могу найти рекрутов из наших толковых аспирантов, чтобы он пошел ассистентом на курс – это не престижно, не хотят работать в университете. Для меня это шок, я сначала думала, что дело в рефлексии излишней, человек думает, что он недостойн,

ну как бы я думала в свое время. Или в деньгах, можно заработать больше в других сферах, чем ассистентом, ну понятно, что 16 тысяч это много для ассистента в системе, но мало для жизни. Но оказывается, они считают, что это неинтересно, что возиться со студентами это неинтересно»... «И вот почему им кажется, что им неинтересно. У нас когда-то существовал только преподаватель и студент. Чиновник, деканат – это были все люди третьего сорта, а преподаватель и студент были главные герои» (Доцент, гуманитарные науки, 47 лет).

Таким образом, институциональные ловушки возрастающей бюрократизации, метрик и кадрового потенциала оказывают негативное влияние на формирование доверительных отношений в научно-образовательной среде. Атмосфера всеобщего недоверия, нестабильность, постоянное изменение организационно-нормативных правил, растущая бюрократизация и тотальный контроль порождают кризис доверия в сфере высшего образования и науки. Это может привести к следующим последствиям: снижение мотивации у научно-педагогических работников к профессиональной деятельности, а следовательно – снижение качества образовательных услуг; появление оппортунистического поведения и шоттернизма (short-termism) у преподавателей и ученых; увеличение транзакционных издержек для осуществления постоянного контроля и отчетности; а также отсутствие поддержки проводимым реформам сферы высшего образования и науки на федеральном, региональном и вузовском уровнях.

Чтобы преодолеть кризис доверия в сфере высшего образования и науки, а также способствовать развитию нового типа доверия в условиях неопределенности, неустойчивости и быстрого развития цифровизации в России необходимо прежде всего трансформировать систему управления в научно-образовательных учреждениях путем привлечения научно-педагогических работников к принятию решений по главным направлениям развития образования и науки. Кроме того, следует сократить бюрократическую нагрузку, тотальный контроль деятельности научно-педагогических работников, вернуть академические свободы в вузы и способствовать формированию новой культуры доверия среди всех сотрудников.

Заключение

Проблема доверия является одной из центральных в современной институциональной экономической теории. Уровень доверия связан с тем, как и с какими издержками институты обеспечивают структурирование повторяющихся взаимодействий между акторами. Поэтому различные формы доверия могут рассматриваться как факторы, характеризующие развитие хозяйственных систем, секторов экономики и организаций.

В общественном секторе, и в сфере образования и науки в частности, уровень доверия является важным показателем качества институциональной структуры.

Институциональные ловушки, такие как ловушка возрастающей бюрократизации, ловушка метрик, ловушка кадрового потенциала, наиболее сильно связаны с проблемой доверия в академической среде.

Институциональная ловушка возрастающей бюрократизации состоит в расширении масштабов контроля со стороны чиновников и снижении доверия руководства к инициативам преподавателей и студентов. Научно-педагогические работники, вынужденные отвлекаться от своей основной деятельности для участия в бюрократических процессах, в свою очередь утрачивают доверие к руководству, которое демонстрирует неспособность организовать эффективное разделение труда и экономить на издержках управления.

Институциональная ловушка метрик проявляется в ориентации деятельности научно-педагогических работников на достижение определенных целевых показателей. Руководство не доверяет тем научно-педагогическим работникам, чьи достижения не могут быть вписаны в рамки повышения целевых показателей. Реализуется мотивация

научно-педагогических работников на решение краткосрочных проблем, повышение отдельных целевых показателей, в том числе путем фальсификации достижений. В результате научно-педагогические работники, которые успешно достигают целевых показателей, оказываются в основном оппортунистами, теряют доверие коллег.

Институциональная ловушка кадрового потенциала проявляется в меньшем доверии руководства к молодым сотрудникам, а также недоверии самих молодых сотрудников к руководству, вызванному сомнением относительно перспектив продолжения работы в сфере образования и науки. Низкий уровень заработной платы, неуверенность относительно возобновления трудового договора, бюрократические процедуры при заключении трудового договора затрудняют формирования доверительных отношений между работодателем и работником в сфере высшего образования и науки.

Институциональные изменения, направленные на преодоление проанализированных институциональных ловушек, одновременно способствовали бы повышению доверия между основными акторами в сфере высшего образования и науки, повышению удовлетворенности работников характером своих трудовых отношений и общим состоянием системы высшего образования и науки.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Амбарова П. А., Зборовский Г. Е., Шаброва Н. В. (2019). «Старое» и «новое» доверие в высшем образовании // *Образование и наука*, Т. 21, № 1, с. 9–36. DOI: 10.17853/1994-5639-2019-1-9-36

Бенц Д. С. (2019). Доверие и экономический рост // *Финансово-экономическое и информационное обеспечение инновационного развития региона*, с. 11–15.

Вольчик В. В., Корытцев М. А., Маслюкова Е. В. (2019). Институциональные ловушки и новый менеджеризм в сфере образования и науки // *Управленец*, Т. 9, № 6, с. 17–29. DOI: 10.29141/2218-5003-2018-9-6-2.

Вольчик В. В., Маслюкова Е. В. (2018). Ловушка метрик или почему недооценивается неявное знание в процессе регулирования сферы образования и науки // *Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований)*, Т. 10, № 3, с. 158–179.

Вольчик В. В., Маслюкова Е. В. (2019). Доверие и развитие сферы образования и науки (на примере России) // *LABOUR AND LEISURE = ТРУД И ДОСУГ*. Сборник тезисов VIII Международной конференции. Санкт-Петербург: Центр научно-производственных технологий «Астерион».

Гидденс Э. (2011). Последствия современности. М.: Издательская и консалтинговая группа «Праксис».

Жук А. А., Фурса Е. В. (2019). Нарративный анализ институциональных ловушек сферы образования и науки России // *Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований)*, Т. 11, № 1, с. 176–193. DOI: 10.17835/2076-6297.2019.11.1.176-193

Зарубина Н. Н., Носкова А. В., Темницкий А. Л. (2018). Доверие к социальной науке в России как исследовательская проблема // *Социологические исследования*, 7.

Зборовский Г. Е., Амбарова П. А. (2018). Доверие в высшем образовании как социологическая проблема // *Социологический журнал*, Т. 24, № 4, с. 92–122

Купрейченко А. Б. (2008). Психология доверия и недоверия. М.: Изд-во «Институт психологии РАН».

Мизес Л. (2012). Теория денег и кредита. Челябинск: Социум.

Миронова А. А. (2014). Доверие, социальный капитал и субъективное благополучие индивида // *Общественные науки и современность*, № 3.

Сасаки М., Латов Ю., Ромашкина Г., Давыденко В. (2010). Доверие в современной России (компаративистский подход к «социальным добродетелям») // *Вопросы экономики*, № 2, с. 83–102.

Умаров Р. Х., Садаева М. З. (2019). Феномен доверия в системе взаимодействия семьи и школы // *Известия Чеченского государственного педагогического института*, Т. 23, № 1, с. 194–197.

Шмаков А. В. (2013). Компенсация – механизм создания стимулов // *Terra Economicus*, Т. 11, № 1, с. 80–93.

Шмаков А. В. (2014). Воздействие фактора доверия на процесс принятия экономических решений // *Terra Economicus*, Т. 12, № 3, с. 29–47.

Шуклина Е. А., Певная М. В. (2017). Доверие как институциональная проблема высшего образования // *Университетское управление: практика и анализ*, 21, № 5, с. 120–131.

Шуклина Е. А., Широкова Е. А. (2019). Доверие к институциональным нормам высшей школы в оценках преподавателей // *Известия Уральского федерального университета. Серия 1: Проблемы образования, науки и культуры*, Т. 25, № 3.

REFERENCES

Ambarova, P. A., Zborovsky, G. E., Shabrova, N. V. (2019). “Old” and “New” Trust in Higher Education. *The Education and Science Journal*, 21 (1), 9–36. DOI: 10.17853/1994-5639-2019-1-9-36

Benz, D. S. (2019). Trust and Economic Growth. *Financial, Economic and Informational Support of Innovative Development of the Region*, 11–15.

Giddens, E. (2011). *The consequences of modernity*. M.: Praxis Publishing and Consulting Group.

Kupreychenko, A. B. (2008). *Psychology of Trust and Distrust*. M.: Publishing house “Institute of Psychology RAS”.

Mironova, A. A. (2014). Confidence, Social Capital and Subjective Well-being of an Individual. *Social Sciences and Contemporary World*, 3.

Mises, L. (2012). *Theory of Money and Credit*. Chelyabinsk: Sotsium.

Sasaki, M., Latov, Y., Romashkina, G., Davidenko, V. (2010). Trust in Modern Russia (Comparative Approach to “Social Virtues”). *Voprosy Ekonomiki*, (2), 83–102. DOI: 10.32609/0042-8736-2010-2-83-102

Shmakov, A. V. (2013). Compensation as the mechanism of stimulus creation. *Terra Economicus*, 11 (1), 80–93.

Shmakov, A. V. (2014). How Trust Influences Economic Decisions. *Terra Economicus*, 12 (3), 29–47.

Shuklina, E. A., Pevnaya, M. V. (2017). Trust as an Institutional Problem of Higher Education. *University Management: Practice and Analysis*, 21 (5), 120–131; DOI: 10.15826/umpa.2017.05.068

Shuklina, E. A., Shirokova, E. A. (2019). Confidence in the Institutional Standards of Higher Education in Assessments of Teachers // *Izvestia Ural Federal University Journal: Series 1 Issues in Education, Science and Culture*, 25 (3), 241–250.

Umarov, R. Kh., Sadaeva, M. Z. (2019). The Phenomenon of Trust in the System of Interaction between Family and School. *Herald of the Chechen State Pedagogical Institute*, 23 (1), 194–197.

Volchik, V. V., Korytsev, M. A., Maslyukova, E. V. (2018). Institutional traps and New Public Management in education and science. *Upravlenets. The Manager*, 9 (6), 17–29. DOI: 10.29141/2218-5003-2018-9-6-2

Volchik, V. V., Maslyukova, E. V. (2018). The Metrics Trap, or Why is Implicit Knowledge Underestimated when Regulation of Science and Education is Handled. *Journal of Institutional Studies*, 10 (3), 158–179.

Volchik, V. V., Maslyukova, E. V. (2019). Trust and the reform of education and science // *LABOUR AND LEISURE*. St. Petersburg: Center for Scientific and Production Technologies “Asterion”. (In Russian).

Zarubina, N. N., Noskova, A. V., Temnitskiy, A. L. (2018). Trust to Social Science in Russia as a Research Problem. *Sociological Studies*, 7, 105–114.

Zborovsky, G. E., Ambarova, P. A. (2018). Trust in Higher Education as a Sociological Problem. *Sotsiologicheskij Zhurnal (Sociological Journal)*, 24 (4), 93–112.

Zhuk, A. A., Fursa, E. V. (2019). Narrative Analysis of Institutional Traps of Education and Science in Russia. *Journal of Institutional Studies*, 11 (1), 176–193. DOI: 10.17835/2076-6297.2019.11.1.176-193 (In Russian).