

DOI: 10.29141/2218-5003-2020-11-6-4

Альтернативы менеджериству в сфере образования и науки

В.В. Вольчик¹, М.А. Корытцев¹, Е.В. Маслюкова¹¹Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону, РФ

Аннотация. Стремление к эффективности, сопровождающееся широким внедрением принципов конкуренции и ориентации на рынок, привело к формированию противоречивых тенденций «товаризации» и бюрократизации образования и науки. Статья посвящена исследованию распространения идей менеджериства и связанных с ними институциональных ловушек в академической среде. В качестве методологической базы используется теория исходного институционализма (original institutional economics) в синтезе с теорией реформ для анализа институциональных ловушек в организациях образования и науки. В статье применены качественные методы, фокус-групповое исследование для выявления альтернатив менеджериству. На базе материалов трех фокус-групп проведен анализ институциональных ловушек в сфере образования и науки и механизмов их преодоления на основе выявления мнений, ценностных установок респондентов (акторов) и их конкретного опыта. Сделан вывод о необходимости рассмотрения альтернативных менеджериству принципов, моделей и механизмов регулирования. Они могут формироваться либо в контексте эволюционно складывающихся правил, рутин, норм, управленческих технологий вследствие адаптации акторов к изменяющимся условиям, либо разрабатываться в рамках академического самоуправления и самоорганизации и/или в результате проводимой государственной политики. Предложены альтернативные механизмы управления в области образования и науки с привязкой к идентифицированным институциональным ловушкам и акторам, которые могут быть проводниками таких альтернатив в академическом сообществе.

Ключевые слова: менеджериств; образовательная политика; институциональная экономика; институциональные ловушки; высшее образование; наука.

JEL Classification: B52, Z10, Z13

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

Дата поступления статьи: 7 октября 2020 г.

Ссылка для цитирования: Вольчик В.В., Корытцев М.А., Маслюкова Е.В. (2020). Альтернативы менеджериству в сфере образования и науки // Управленец. Т. 11, №6. С. 44–56. DOI: 10.29141/2218-5003-2020-11-6-4.

ВВЕДЕНИЕ

Широкое распространение управленческих технологий, основанных на неолиберальных концептах, привело к появлению институциональных ловушек в сфере образования и науки. Влияние идей на формирование институтов в настоящее время широко обсуждается экономистами [Вольчик, Маслюкова, 2018; Тамбовцев, 2019; Markey-Towler, 2019]. Идеи наряду с мотивами и стимулами являются важным фактором, который воздействует на экономическое поведение и выбор через создание правил и норм, структурирующих повторяющиеся социальные взаимодействия. В области управления высшим образованием и наукой формирование идей значительно зависит от господствующих экономических доктрин, принципов и особенностей экономической политики, а также практики подготовки менеджеров.

Распространение идей менеджериства (англ. managerialism) за более чем 30 лет привело к значительным институциональным изменениям в академической сфере [Nureev, Volchik, Strielkowski, 2020]. В ходе реформ стремление к эффективности связывалось с широким внедрением принципов конку-

ренции и ориентации на рынок. Однако это привело к созданию двух противоречивых тенденций товаризации и бюрократизации высшего образования и науки. Институты, которые формировались и изменялись в ходе реформ, сложно оценить по критериям эффективности, так как в академической сфере доминируют трансакции управления и рационализация. Рыночные критерии также трудно применимы в российской академической среде, поскольку образовательные и научные рынки или слабо развиты, или очень далеки от конкурентных идеалов. В связи с этим оценка эффективности институтов во многом зависит от субъективных оценок научно-педагогических работников влияния новых правил и механизмов регулирования на развитие образовательных и научных организаций.

Цель статьи – определение механизмов преодоления институциональных ловушек на основе выявления мнений, установок респондентов (акторов), их конкретного опыта с помощью фокус-групповой дискуссии. Достижение цели потребовало решения следующих задач: углубить анализ институциональных

ловушек в сфере образования и науки; раскрыть восприятие реформ и механизмов функционирования институциональных ловушек на базе дискурсов акторов; проанализировать с использованием материалов фокус-группового исследования возможности преодоления негативных эффектов оптимизации в сфере образования и науки.

Проблема доминирования нового менеджериализма в области образования актуальна как для развитых, так и для развивающихся стран [Kumar, 2019; Ajaan, Balasubramanian, 2020; Erickson, Hanna, Walker, 2020]. Более того, методы управления, основанные на новом менеджериализме, включают похожие инструменты, базирующиеся на метриках, подотчетности, непрерывных изменениях.

Получение информации об институтах в сфере образования и науки возможно путем анализа больших массивов преимущественно качественных данных о состоянии институциональной среды российского образования и науки. Кроме источников из средств массовой информации большое значение имеют полученные целевым способом материалы глубинных и фокусированных интервью, а также фокус-групп. Акцент на фокусированных интервью и фокус-группах определен стремлением к поиску наиболее релевантных и качественных данных о нарративах, связанных с той или иной экономической проблематикой [Shiller, 2020, p. 798]. Использование такой информации прежде всего необходимо для понимания правил, рутин, норм и в итоге институтов, того, как они структурируют повторяющиеся взаимодействия, связанные с научной и преподавательской деятельностью [Вольчик, 2020].

Менеджериализм основывается на простых и интуитивно понятных постулатах, которые сформировались в ходе индустриализации и развития массового производства, а потом были развиты с использованием рыночных концептов товаризации в рамках нелиберальной доктрины. Парадоксальным образом в рамках менеджериализма уживаются принципы, которые характерны как для рыночного, так и для планового хозяйства [Lorenz, 2012]. Например, планирование, контроль и оптимизация сосуществуют одновременно с маркетизацией, товаризацией и стимулированием конкуренции.

Специфика образования и науки связана не только с типом производимых благ [Тамбовцев, 2018] или отнесением к общественному сектору экономики, но и с особенностями институтов, социальных ценностей и институциональной среды. В сложившихся условиях можно констатировать, что менеджериализм сформировался и развивается в условиях институциональной среды академического капитализма [Vican, Friedman, Andreasen, 2020]. В существующей институциональной структуре организационные функции, связанные с регламентированием на основе показателей, контролем,

подотчетностью и маркетизацией образовательной и научной деятельности, приобретают доминирующую роль.

Формирование альтернативных менеджериализму механизмов регулирования сопряжено с несколькими ограничениями: институциональной инерцией, созданием сильных альтернативных стимулов и мотивации, проблемой финансирования, включенностью сферы образования и науки в систему показателей, с помощью которых оценивается эффективность государственной политики (национальных проектов). Однако при всей сложности изменения институтов, связанных с доминированием менеджериализма, необходимо понимание возможного круга альтернатив, более того эти альтернативы должны хорошо восприниматься в академическом сообществе. Нобелевский лауреат Р. Шиллер выдвинул важный тезис по поводу ложных нарративов: «Для того, чтобы пресечь ложные нарративы, недостаточно одной лишь истины. Истина становится значима, только если она очевидна» [Shiller, 2019, p. 103]. Поэтому относительно менеджериализма можно сказать, что альтернативные идеи и институты должны быть не только значимы, но и очевидны для всех акторов – от преподавателей и научных работников до управленцев.

ЭВОЛЮЦИЯ ИДЕЙ МЕНЕДЖЕРИАЗМА

Более чем за 30 лет идеи менеджериализма эволюционировали и становились все технократичнее, что, в частности, связано с развитием информационных технологий и сетей. Последний фактор обеспечил во многом технологическую основу для воплощения комплекса идей, принципов и практик, содержательно объединенных в рамках идеологии менеджериализма, связанного с идеей повышения эффективности как общественного сектора экономики в целом, так и сферы образования и науки как его составляющих.

Идеи о необходимости либерализации общественного сектора, который традиционно ранее воспринимался большинством экономистов как сфера производства общественных и смешанных благ, имевших ограниченные возможности для их вовлечения в рыночный оборот, начали формироваться еще в 1960-е гг. Одним из первых известных экономистов, предложивших их, был Милтон Фридман. Он начал разрабатывать концепции развития в общественном секторе так называемых квазирынков [Friedman, 1962], которые должны были институционально проектироваться и внедряться как приоритетные механизмы координации хозяйственной деятельности, прежде всего в образовании и здравоохранении с целью стимулирования конкурентных отношений в этих отраслях. На фоне последовавших в 1970-е гг. структурных стагнационных кризисов идеи либерализации экономики и максимально возможного снижения регуляционного воздействия на-

бирали популярность, особенно в ведущих западных экономиках (Великобритании и США), в которых на рубеже 1970-х–1980-х гг. к власти пришли неоконсервативные правительства Тэтчер и Рейгана. Показателен пример поведения главы еще лейбористского кабинета министров британского правительства Дж. Кэллагана, предшественника М. Тэтчер. Находясь у власти, он подвергал резкой критике национальную систему образования за ее архаичность и негибкость, подчеркивая необходимость ее кардинальной перестройки [Watts, 2017].

Уже при правительстве М. Тэтчер к концу 1980-х гг. был в основных своих чертах сформирован активно применяемый в общественном секторе комплекс управленческих технологий, «набор принципов, методов и инструментов» [Jo, 2019], позже определенных как новый публичный менеджмент (new public management – NPM). Впервые данный термин был использован в работе К. Худа [Hood, 1991] и позднее получил широкое распространение.

Существуют многообразные и нередко существенные различия в трактовках содержания проводимых реформ NPM, в частности, в сфере высшего образования. Однако, обобщив предлагаемые многими авторами характеристики нового публичного менеджмента, можно представить следующие его основные компоненты [Deem, 1998; Ball, 1998; Watts, 2017] (применительно к сфере высшего образования):

- модернизация, предполагающая активное использование финансовых методов управления организациями в общественном секторе, включая бюджетирование и методы финансово-управленческого анализа и аудита, широкий спектр метрик. Это требует сопутствующих управленческих изменений и реструктуризации предоставляемых услуг с их дополнительной спецификацией с целью соответствия отраслевым стандартам, направленным на усиление их прозрачности и увеличение возможности оценки их качества потребителями и органами контроля;

- маркетингизация, связанная с реформами по внедрению среди поставщиков, предоставляющих услуги, конкурентных институциональных механизмов в общественном секторе, подразумевающих «более четкое разграничение сторон сделок (продавцов и покупателей), поощрение новых покупателей услуг к принятию самостоятельных решений о выборе соответствующего вуза (поставщика услуг)» [Корытцев, 2019]. Такие механизмы часто предполагают возможность предоставления государством индивидуальных субсидий потребителям для оплаты услуг;

- корпоративизация, включающая мероприятия, связанные со стремлением повысить самостоятельность внутренних подразделений вузов, долю среди них более автономных организационных структур, в том числе благодаря различным формам аутсорсинга, а также делегированию полномочий по принятию

решений на низовой уровень управленческой иерархии (деканатам, руководителям колледжей). Возможно также поощрение предпринимательской активности таких подразделений. Оценка их деятельности осуществляется посредством уже упомянутых управленческих и финансовых методов контроля и аудита (метрики).

В России в области образования и науки указанная реформа проводилась в следующей последовательности:

- на первом этапе предполагалось достичь экономии и сократить бюджетное финансирование, что часто подразумевало замораживание новых программ развития, а также реализацию мероприятий, связанных с усилением государственного контроля;

- второй этап включал комплекс мероприятий, связанных с маркетингизацией, конкурентными процессами, ориентированными на достижение более высокой эффективности и роста качества предоставляемых услуг;

- третий этап подразумевал активное внедрение новых механизмов аудита и контроля, включая метрические системы измерения, оценки и контроля показателей деятельности организаций. Таким образом, система достигала определенной полноты и завершенности, поскольку управленческие структуры получали в свое распоряжение инструменты оценки деятельности отраслевых организаций. В этом контексте получили широкое распространение рейтинговые системы оценки деятельности организаций и их подразделений в образовательной системе как на национальном, так и на международном уровне [Lynch, 2014].

Содержательно NPM определенным образом отличается от собственно менеджериализма, так как в последнее десятилетие ряд исследователей характеризуют его именно как комплекс идей и идеологию современных реформ общественного сектора [Boston, 2011; Painter, 2011; Klikauer, 2015]. Хотя следует подчеркнуть, что ранее некоторые специалисты воспринимали NPM и менеджериализм во многом как понятия-синонимы [Deem, 1998].

В свою очередь, идеология менеджериализма складывалась на основе комплекса идей и концепций, разрабатываемых в рамках таких направлений современной экономической науки и общественнознания, как новая институциональная теория, неолиберализм, теория общественного выбора, а также учитывала усиливающую тенденцию к распространению управленческих и информационных технологий в общественном секторе [Ball, 1998]. В общем это способствовало формированию и укоренению представлений о способности эффективно проектировать и импортировать институты, стимулирующие конкуренцию в общественном секторе, повышать степень информационной прозрачности внутри организаций – субъектов

общественного сектора, включая вузы, рационально и количественно оценивая результаты их деятельности с помощью систем метрик [Vican, Friedman, Andreasen, 2020]. Также возникла уверенность в том, что подобная прозрачность может быть проявлена или усилена и на возникающих в общественном секторе квазирынках, когда, например, потребители услуг в сфере образования – студенты и работодатели – способны оценить качество предоставленных образовательных услуг и эффективность работы вузов [Naidoo, Williams, 2016].

Как было сказано, Великобритания выступила пионером внедрения в общественном секторе технологий NPM, включая сферу высшего образования и академической деятельности. Однако почти одновременно указанные реформы начали форсированно проводиться в Австралии [Guthrie, Neumann, 2007; Woelert, Yates, 2014; Kalfa, Taksa, 2016] и Новой Зеландии [Оболонский, 2011].

В последние три десятилетия политика менеджизма в сфере образования получила самое широкое распространение, в том числе в США [Deming, Figlio, 2016] и во многих европейских странах, включая Португалию [Santiago, Carvalho, 2012], Норвегию [Jo, 2019], Финляндию [Kallio, Kallio 2014], Швецию [Pettersen, 2015], Италию [Lumino, Gambardella, Grimaldi, 2017], Нидерланды [Ter Bogt, Scapens, 2012], а позднее также в России и других странах.

В целом для развитых стран уже к середине 1990-х гг. в рамках Организации экономического сотрудничества и развития были сформулированы следующие характерные элементы проводимых преобразований в общественном секторе [Вольчик, Корытцев, Маслюкова, 2018]:

- распределение ответственности при обеспечении гибкости управления;
- сбалансированная реализация функции обратной связи в рамках процедур контроля, мониторинга и оценки;
- поощрение конкуренции в реформируемой сфере и расширение возможностей выбора посредством роста информационной прозрачности (для потребителей);
- рост качества услуг и усиление ответственности производителей (поставщиков) перед потребителями;
- улучшение управления человеческими ресурсами, что также во многом обеспечивается посредством расширения использования информационных технологий.

Указанные особенности при этом определялись как наблюдаемые позитивные изменения в передовых странах и одновременно как рекомендации по проведению желательных реформ, их тиражированию.

Широкое распространение упомянутых управленческих технологий в общественном секторе, включая высшее образование и академическую среду, регуляр-

но порождает достаточно болезненную реакцию и их критику со стороны профессионального сообщества за рубежом, а также в РФ. Обобщим эту критику в следующих положениях.

Во-первых, речь идет о проблемах, порожденных традиционно широким распространением в экономике общественного сектора такого явления, как асимметрия информации. Именно отрасли этого сектора (здравоохранения, образования, социального обеспечения, государственного управления и т. д.) критически связаны с ним. Подразумевается, что институциональное проектирование конкурентных институтов направлено на сглаживание такой асимметрии, в частности, посредством формирования специальных показателей и рейтингов, которые правдиво информируют и этим кардинально переориентируют поведение и потребителей, и конкурентов – поставщиков услуг [Ле Гранд, 2011]. Для этих же целей услуги стандартизируются в рамках специального описания их качественных характеристик. Данные услуги предоставляются, сопоставляются и оцениваются в соответствии со специально формируемыми стандартами их оказания. Однако нет уверенности в том, что разработанные рейтинговые и иные показатели действительно отражают сложную природу и качество выполняемых услуг. Возникают сомнения и в том, насколько эффективно они мотивируют к улучшению их качества. Еще одна проблема появляется, когда мы пытаемся ответить на вопрос: кто будет подобную оценку производить, кто будет нести немалые информационные издержки? В случае привлечения к этому управленческой бюрократии, как правило, актуализируется проблема недостатка компетенций для проведения оценок такого рода. Чиновники, не имея профессиональных компетенций, могут проверить на соответствие заполнение определенных документальных форм, но обычно сталкиваются со сложностями содержательной оценки информации профессионального характера. Поэтому мы видим, что в академической среде распространяется практика побуждения профессорско-преподавательского состава к проведению такого рода оценок. Это увеличивает их рабочую нагрузку, при том что несение ими указанных информационных издержек материально обычно не компенсируется. Кроме того, может возникать конфликт интересов, когда размытость сформированных индикаторов приводит к тому, что оцениваемый специалист, выступающий одновременно фактически в роли эксперта, не заинтересован в объективности оценки собственных результатов. В случае же конкретизации указанных показателей при одновременном стремлении учесть многие качественные аспекты образовательных услуг возрастает число этих индикаторов, что опять-таки способствует росту информационных и транзакционных издержек в данной сфере.

Соответственно, при оплате этих услуг, например при привлечении внешних экспертов для подобной оценки с материальной компенсацией их издержек, «стоимость» такой системы управления значительно возрастает, что ставит под вопрос первоначально декларируемую ее эффективность. Другими словами, существует опасность того, что издержки ее внедрения не окупятся ожидаемыми выгодами. Если же подобных внешних экспертов привлекать на безвозмездной основе, это может сохранять проблему стремления к объективности оценок. Забегая вперед, отметим, что приверженность ценностям академического сообщества может служить более надежным аргументом для плодотворности решения обсуждаемой задачи.

В результате специалисты констатируют, что подобное переложение информационных издержек на академическое сообщество негативно влияет на удовлетворенность преподавателей собственной профессиональной деятельностью [Ter Bogt, Scapens, 2012].

Во-вторых, применительно к вопросу распространения в общественном секторе подобного рода технологий актуализируется известная экономическая проблема выбора приоритета в рамках дихотомии «эффективность – справедливость». Например, рейтинговые системы позволяют четко ранжировать вузы, чьи образовательные услуги значительно отличаются по качеству, поляризуя их на топовые, «среднячки» и отстающие, вследствие чего может приниматься решение о закрытии и отбраковке «нижнего» сегмента. Это приводит к сокращению сферы высшего образования, что сопряжено с негативным эффектом для общества в целом.

Наконец, в-третьих, происходит важная ценностная корректировка в отношении высшего образования: смещаются смысловые акценты существования данной отрасли в целом, ее роль все больше сводится к сфере деятельности, обеспечивающей повышение уровня конкурентоспособности и эффективности национальной экономики, а также более высокие рейтинги вузов на национальном или мировом уровне. Но ведь у вузов существует еще и значимая социально-культурная роль, которая, собственно, и оказывает позитивное влияние на социализацию, способствует повышению не только уровня, но и качества жизни граждан. В этой ситуации интеллектуальный поиск, стремление к творчеству, являющиеся главной компонентой не только качественного образовательного процесса, но и академической деятельности в целом, представляют важную самостоятельную ценность и цель для социальной активности как таковой. Именно как побочный, часто не вполне просчитываемый и даже непредсказуемый эффект подобная деятельность превращается в условие, обеспечивающее получение желаемых технологических и экономических результатов развития, а также способствует улучшению качества жизни и повышает удовлетворенность широких

слоев населения [Коллини, 2016]. Современное развитие наряду с технологическо-экономической компонентой содержит социально-культурную и интеллектуальную составляющие, которые играют возрастающую роль, влияя прямо и косвенно на инновационный потенциал национальной экономики и степень удовлетворенности граждан, уровень резистентности общества к внешним и внутренним проблемам и угрозам. Но подобное влияние обычно трудно спрогнозировать и спланировать. Данные компоненты сложно оценить количественно по причине неочевидности демонстрируемых результатов и отложенного положительного эффекта [Unterhalter, 2017]. В сфере академической деятельности студент для достижения хороших результатов должен быть не просто «потребителем образовательных услуг», как это содержательно отражается идеологическим дискурсом менеджизма. Скорее, креативный студент позиционируется как «соратник», «со-работник» (co-producer) на дискуссионных площадках и в творческих научных группах [Alach, 2016].

Конечно, даже принимая во внимание перечисленные негативные характеристики, вряд ли возможен полный отказ от применения такого рода технологий в сфере образования и науки. Скорее, можно говорить об их желаемых трансформации и эволюции, позволяющих в той или иной степени сгладить или компенсировать перечисленные негативные эффекты.

КАЧЕСТВЕННЫЕ МЕТОДЫ ДЛЯ ИДЕНТИФИКАЦИИ И КОНСТРУИРОВАНИЯ МЕХАНИЗМОВ РЕГУЛИРОВАНИЯ СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ

Для определения ключевых групп интересов, углубления анализа институциональных ловушек в сфере образования и науки, а также разработки механизмов их преодоления проведено фокус-групповое исследование. Данный метод позволяет выявить мнения, установки респондентов (актеров), рассмотреть их конкретный опыт с помощью групповой дискуссии, которую проводит ведущий (модератор) по заранее составленному гайду в соответствии с целями исследования. В предыдущих исследованиях уточнены и конкретизированы характеристики восприятия респондентами процесса оптимизации сферы образования и науки, идентифицированы шесть институциональных ловушек, с которыми сталкиваются акторы, а также проанализированы возможности их преодоления. Эти исследования носят качественный (на основе анализа нарративов и глубинных интервью) [Вольчик, Корытцев, Маслюкова, 2018] и количественный характер (анализ данных опроса) [Volchik, Maslyukova, 2019]. Они позволили обнаружить статистические изменения в отношении уровня доверия (персонифицированного и неперсонифицированного) научно-педагогических работников (НПР) и оценить влияние процесса оптимизации на степень удовлетворенности

состоянием системы образования и науки, социальное самочувствие НПП и профессиональные ценности, характер трудовых отношений преподавателей университетов. Качественные подходы в исследовании необходимы для более глубокого понимания и интерпретации того, что стоит за изменениями, наблюдаемыми в статистическом материале.

Метод фокус-группы – это форма группового интервью, в котором: есть несколько участников (помимо модератора / фасилитатора); в ходе опроса внимание уделяется конкретной, четко определенной теме; акцент делается на взаимодействии внутри группы и совместном построении смысла [Вруман, 2012]. Преимуществом фокус-группового исследования является возможность анализировать не только высказывания отдельных участников, но и то, как люди реагируют на взгляды друг друга и формируют точку зрения на основе взаимодействия, происходящего внутри группы. Участник может ответить определенным образом во время фокус-группы, но, слушая ответы других людей, он может уточнить или изменить точку зрения; или же он может выразить согласие с чем-то, о чем он, вероятно, не подумал бы, не услышав мнение других. Это означает, что фокус-группы могут быть весьма полезны в выявлении широкого спектра точек зрения в отношении конкретного вопроса. Они предоставляют исследователю возможность изучить способы коллективного осмысления индивидами того или иного явления и построения вокруг него смыслов. Выделяют четыре отличительных черты фокус-группового исследования: вовлечение нескольких респондентов, собранных в одном месте; взаимодействие участников; контроль хода обсуждения профессионалом-модератором; использование заданного сценария [Гринбаум, 1998]. Онлайн-формат проведения фокус-группы является разновидностью традиционных очных фокус-групп [Im, Chee, 2006].

Участники фокус-группового исследования – акторы системы высшего образования: научно-педагогические работники, а также работники, выполняющие руководящие и управленческие функции в сфере образования и науки (управленческие кадры). Репрезентативная выборка акторов сформирована путем целевого отбора респондентов, работающих на различных факультетах Южного федерального университета. Состав каждой фокус-группы однороден, так как у участников была общая тема для дискуссии. В качестве инструментария, необходимого для сбора информации, разработан гайд-сценарий.

Всего проведено три фокус-группы в режиме онлайн с использованием корпоративной платформы Microsoft Teams (16, 17 и 18 июня 2020 г.) в реальном времени (чат-группы). Данные проанализированы по группам, индивидуально и по дням исследования. В исследовании приняли участие 36 человек, из них 20 – мужчины, 16 – женщины; респондентов в возрасте до 30 лет включительно – 3 человека, от 31 до 45 лет – 17 человек, от 46 до 60 лет – 12 человек, 61 год и старше – 4 человека. Среди научно-педагогических работников, принявших участие в исследовании, ученые звания профессора имеют 6 работников, доцента – 15 человек, без звания – 15 человек. В выборке доля научно-педагогических работников, имеющих ученую степень доктора наук – 30,6 % (11 человек), кандидата наук – 63,9 % (23 человека), без степени – 5,5 % (2 человека). Распределение респондентов по направлениям науки и образования выглядит следующим образом: 17 респондентов – гуманитарные и социально-экономические направление, 9 – естественно-научное и физико-математическое, 3 – архитектура и искусство, 6 – педагогика и психология, 1 – инженерное направление. В таблице приведены характеристики респондентов по занимаемым должностям и наличию ученой степени.

Характеристики респондентов
Characteristics of respondents

Должность	Ученая степень			Итого
	без степени	кандидат наук	доктор наук	
Мужчины				
Доцент	–	10	–	10
Профессор	–	–	6	6
Заведующий кафедрой	–	3	1	4
Итого мужчины	–	13	7	20
Женщины				
Специалист по УМР	1	–	–	1
Преподаватель	1	–	–	1
Старший преподаватель	–	1	–	1
Доцент	–	9	–	9
Заведующий кафедрой	–	–	3	3
Профессор	–	–	1	1
Итого женщины	2	10	4	16
Итого	2	23	11	36

АЛЬТЕРНАТИВНЫЕ МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ

Альтернативные менеджерию модели и механизмы регулирования деятельности в сфере образования и науки можно рассматривать с двух точек зрения. Во-первых, это эволюционно складывающиеся правила, рутины, нормы, управленческие технологии как следствие адаптации акторов к изменяющимся условиям. Подобные изменения в управленческих практиках происходят достаточно медленно и связаны преимущественно с формированием неформальных институтов и механизмов регулирования. Постепенные изменения институциональной среды очень важны для развития организаций и всей академической сферы в целом, но требуют значительного времени и могут зависеть от предшествующей траектории развития.

Во-вторых, альтернативные менеджерию институты и управленческие технологии могут сознательно планироваться и разрабатываться как в рамках академического самоуправления и самоорганизации, так и в результате проводимой государственной политики. Однако разработка политики должна основываться на релевантном понимании происходящих процессов, связанных с социальными ценностями и институтами академической сферы. Поэтому в рамках данного исследования мы концентрируем внимание на том, как понимают происходящие процессы основные акторы и какие альтернативы менеджерию они считают возможными для внедрения с учетом сложившихся ограничений и российской специфики.

Институциональные ловушки, ранее идентифицированные в ходе нашего исследования, тесно связаны с проблемой распространения нового менеджерию в российской практике управления образованием и наукой. Ловушки метрик, возрастающей бюрократии, дефицита финансирования и кадрового потенциала прямо связаны с политикой менеджерию. Ловушки электронизации, цифровизации и редукции качества образования также, хоть и менее явно, связаны с менеджерию, могут рассматриваться как результаты реализуемых управленческих решений в высшем образовании. Поэтому механизмы противодействия институциональным ловушкам можно исследовать в контексте разработки альтернативных менеджерию управленческих подходов.

Развивая теоретические подходы исходного институционализма, мы используем интерпретативный анализ транскриптов трех фокус-групп, в которых участвовали преподаватели, научные работники и управленцы Южного федерального университета. Анализ альтернатив менеджерию осуществляется с привязкой к идентифицированной институциональной ловушке и акторам, которые могут быть проводниками таких альтернатив в академическом сообществе.

Ловушка метрик. Ловушка метрик по оценке респондентов является одной из важнейших ловушек

в современной системе управления, построенной на неолиберальных принципах. Внедрение метрик связано с риторикой повышения эффективности на основе конкуренции в достижении тех или иных целевых показателей. Респонденты отмечают, что подавляющее количество показателей формируется на верхних уровнях управленческой вертикали без учета мнений непосредственных акторов, которые должны выстраивать свою деятельность по различным контрольным цифрам. Такие метрики имеют вертикальную природу и плохо подходят для организаций, связанных с творческой деятельностью. Поэтому альтернативы использования метрик прежде всего предполагают сохранение и расширение академических свобод. По мнению респондентов, формальные показатели не могут релевантно оценить деятельность преподавателей и научных работников без неформальных показателей, основанных на академических ценностях. Важным направлением разработки альтернативных управленческих механизмов является введение дифференцированного подхода к оценке различных направлений подготовки и исследований, а также деятельности преподавателей и научных работников. Развитие самоуправления как источника низовых метрик также рассматривается респондентами как эффективная альтернатива оценки производительности преподавательской и научной деятельности. Еще одним выходом из ловушки метрик может служить разделение метрик между различными уровнями управленческой иерархии. Например, метрики, по которым оценивается деятельность подразделения и его сотрудников, не используются для оценки вышестоящих руководителей и всей организации в целом. Однако в данном случае будут возникать сложности с получением релевантной информации о метриках без существенных новых затрат. Также это разделение метрик может быть связано с ограниченностью доступных показателей для оценки деятельности в организации.

Ловушка возрастающей бюрократии. Данная институциональная ловушка является парадоксальным следствием проявления ключевого принципа неолиберальной политики – эффективности, основанной на оптимизации организационных процессов. Там, где существуют развитые рынки и производятся частные блага, оптимизация и эффективность достигаются сравнительно легко на основе использования различных бизнес-стратегий. В общественном секторе, где производятся общественные или смешанные блага, четкие критерии, например прибыль, отсутствуют или нерелевантны вследствие некоммерческого характера тех или иных организаций. Поэтому политика, направленная на достижение эффективности и оптимизацию, порождает кумулятивные бюрократические процессы. Такую ситуацию в общественном секторе британский социальный антрополог Дэвид Грэбер метафорично определил как «железный закон либерализма» [Graeber, 2015].

В российских условиях также наблюдается рост бюрократии в результате проведения реформ, базирующихся на неолиберальных принципах эффективности и подотчетности. Следствиями ловушки возрастающей бюрократии, по мнению респондентов, стали: проблемы с обратной связью между акторами в сфере образования и науки и управленцами; зарегулированность научной и образовательной деятельности различными управленческими директивами; снижение мотивации к научной и образовательной деятельности у НПР; непрерывный рост трудозатрат для выполнения отчетной деятельности.

Различные формы менеджериализма, способствующие росту бюрократизации, устойчивы и связаны с укоренившимися управленческими практиками. Поэтому разработка альтернатив должна учитывать институциональную инерцию и концентрироваться на понятных и выполнимых мерах. Действительно, очень самонадеянно ожидать, что управленцы, которые своей деятельностью способствовали росту бюрократии, лояльно воспримут диаметрально противоположные управленческие решения.

Важнейшие альтернативы, препятствующие росту забюрократизованности высшего образования, могут быть сформированы в процессе выработки адекватного алгоритма связи между акторами профессионального сообщества и управленцами регионального и федерального уровней. Среди конкретных мер респонденты называют: введение и расширение электронного документооборота; расширение автономии и выбор лучших управленческих практик; квотирование количества отчетов; упрощение отчетной деятельности и деформализация индивидуальных планов преподавателей; стимулирование разделения труда между творческими сотрудниками (преподавателями и научными работниками) и административным вспомогательным персоналом, ответственным за вопросы отчетности («специально обученные люди»).

Ловушка дефицита финансирования. Проблема недофинансирования образования и науки остается актуальной на протяжении всего периода рыночных реформ. В неолиберальной парадигме принята точка зрения, что исследователи должны реализовывать еще и предпринимательскую функцию, самостоятельно осуществляя поиск финансирования во внешних источниках [Edwards, 2020]. В российском образовании руководители образовательных программ ориентируются на контрольные цифры приема студентов с полным возмещением затрат на обучение. Количество студентов, обучающихся за счет бюджетных средств бюджетной системы РФ, составило в 2018 г. 46,5 %, соответственно, на коммерческой основе обучалось 53,5 %¹.

¹ Информационно-аналитические материалы по результатам проведения мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования. URL: <http://indicators.miccedu.ru/monitoring/2019/index.php?m=vpo>.

Чтобы сохранить контингент преподавателей, вузы вынуждены активно работать на рынке образовательных услуг, привлекая лиц, самостоятельно оплачивающих свое обучение. Однако такая конкуренция не всегда идет на пользу качеству высшего образования, в том числе в связи с несовершенством информации на рынке образовательных услуг, в результате распространяется недобросовестная конкуренция.

В ходе исследования респонденты отмечали, что ловушка дефицита финансирования связана с обострением конфликта между рыночными критериями оценки эффективности вузов и их социальными функциями. Недостаточное для устойчивого развития академической сферы финансирование приводит к тому, что происходит разрушение структур, ответственных за воспроизводство человеческого и организационного капиталов. В среднесрочной перспективе указанные процессы сокращают продуктивность преподавательской и научной деятельности и в случае внешних шоков снижают возможности эффективной адаптации к изменениям.

Преодоление институциональной ловушки дефицита финансирования возможно при сочетании новых бюджетных механизмов с организационными с учетом специфики направлений подготовки и отраслей наук. Решение проблемы респонденты видят в преобразованиях подхода, основанного на количественных критериях нормативного подушевого финансирования в сфере высшего образования. Также требует изменения порядок, по которому количество студентов жестко увязывается с числом преподавателей. Подобное нормирование может быть заменено адаптивными механизмами, основанными на принципах самоуправления и низовых метриках, отражающих специфику той или иной образовательной организации.

Ловушка кадрового потенциала. Проблема разрушения человеческого и социального капитала в сфере образования и науки во многом является следствием проведения политики, в рамках которой оптимизация не принимала во внимание особенности академической институциональной структуры и ценностей. Поэтому, по словам респондентов, в настоящее время происходит разрушение преемственности научных школ, передачи опыта и знаний будущим поколениям, снижение мотивации молодых ученых к ведению научной деятельности.

Свое развитие ловушка кадрового потенциала получила вследствие распространенного в рамках менеджериализма принципа, согласно которому методы управления персоналом в бизнесе и корпоративных структурах хорошо применимы в академической сфере. Вследствие этого произошло внедрение институтов и механизмов, направленных на оптимизацию занятости и приведших к созданию негибкой системы замещения вакантных должностей, прекариатизации занятости преподавателей и научных работников.

Альтернативой таким подходам может стать внедрение бессрочных контрактов для зарекомендовавших себя преподавателей и научных работников, гибких адаптивных механизмов поддержки молодых работников. Успешная разработка альтернативных механизмов поддержки сотрудников академической сферы возможна только при условии налаживания механизмов обратной связи и учета низовых инициатив первичных преподавательских коллективов и научных групп. Большое значение в этом контексте приобретают исследования академических социальных ценностей и институтов, а также распространение этих ценностей через воспитание и образование студентов и аспирантов.

Институциональные *ловушки электронизации и цифровизации и редукации качества образования* стали особенно актуальными в условиях пандемии коронавируса. Дистанционное обучение, которое повсеместно было введено в конце марта 2020 г. и продолжилось до конца весеннего семестра, только усилило дисфункции, характерные для данных ловушек. В рамках концепции менеджериализма это выразилось во введении новых форм контроля, увеличении «бумажной работы» в виде дополнительных отчетов, размывании границ между рабочим и личным временем и пространством. В ответах респондентов эта проблема отражается следующим образом: «Мы говорили о сложившемся сейчас тотальном переходе на дистанционный формат, и речь сейчас идет о размывании границ между личным и рабочим временем. Непрерывный поток сообщений и коммуникации, а также недостаток личного эмоционально насыщенного общения, что не дает человеку развиваться. Есть риски потери качества образования – это другая группа рисков, в которую входят социальные риски» (профессор, 49 лет, педагогические науки).

В условиях более широкого внедрения дистанционных форм образования в качестве альтернативы менеджериализму может рассматриваться создание более гибких механизмов планирования нагрузки, включающей комбинацию очных и дистанционных форм в зависимости от специфики направления подготовки и технических возможностей организации и научно-педагогических работников. Именно низовые инициативы работников, кафедр и подразделений университетов в плане оптимального сочетания дистанционных и очных форм обучения играют решающую роль в создании условий для качественного преподавания с учетом новых технологических возможностей и внешних шоков, например связанных с пандемией. В области научных исследований внедрение дистанционных форм не должно сопровождаться дополнительными ограничениями и отчетностью, так как дистанционная форма работы исследователей (если это возможно в рамках отрасли науки) представляет лишь одно из направлений при кардинальных изменениях условий труда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Менеджеризм представляет устойчивую совокупность управленческих технологий и механизмов, основанных (в явной и неявной формах) на неолиберальной идеологии. В рамках менеджериализма существуют вполне эффективные инструменты управления, которые успешно применяются на низовом уровне в организациях. Однако всеохватывающий вертикальный характер управленческих практик, их жесткая иерархичность и формальность вступают в конфликт с современными тенденциями развития сфер производства, основанных на креативности и использовании знаний как главного продукта и ресурса.

Негативное влияние на развитие сферы образования и науки оказывает пренебрежение внутренними нормами академического, профессионального сообщества, которые, например, в ведущих мировых вузах играют ключевую роль, в том числе в обеспечении высокого качества образовательного контента и проведении успешных исследований, способствуя воспитанию не просто граждан, но элиты общества [Spence, 2018]. Эффективность этих процессов трудно оценить количественно в рамках доминирующих систем показателей, определяемых управленческими подходами и идеологией менеджериализма. В настоящее время наблюдается развитие альтернативных подходов к публичному администрированию, в частности так называемой концепции новой государственной службы (*new public service*). Этот подход в качестве безусловного приоритета определяет стремление сознательного и последовательного культивирования акторами ценностной составляющей, включающей идеологическое стимулирование роли коллективного публичного интереса, вовлечение граждан в совместные публичные инициативы по развитию окружающего пространства, облагораживанию территорий, поощрение местных инициатив, продвижение деятельности чиновников, нацеленной на помощь и решение индивидуальных проблем граждан с учетом их специфики и др. [Борисов, Бочарова, 2013]. Вполне обоснованно можно предположить, что разработка такого рода управленческих и идеологических подходов в сфере высшего образования имела бы значительный долгосрочный позитивный эффект. При этом представляется, что содержательно коррекция управленческих технологий и идеологических подходов может происходить в направлении культивирования ценностей академического сообщества, развития принципов концепции новой государственной службы.

Разработка альтернативных менеджериализму моделей и механизмов управления предполагает возрождение и развитие академических ценностей, которые могут послужить основой для реализации новой политики как на организационном, так и на отраслевом уровне. Поэтому проведение институциональных исследований в сфере образования и науки, базиру-

ющихся на качественных данных, дает возможность улучшить понимание существующих механизмов управления и способствовать выработке релевантных мер регулирования, которые комплементарны запросам и видению основных акторов. ■

Источники

- Борисов В.К., Бочарова Е.Ю. (2013). Современные концепции государственного управления: этический аспект // Вестник Московского университета. Сер. 21. Управление (государство и общество). № 2. С. 32–43.
- Вольчик В.В. (2020). Нарративы и понимание экономических институтов // Terra Economicus. Т. 18, № 2. С. 49–69. DOI: 10.18522/2073-6606-2020-18-2-49-69.
- Вольчик В.В., Корытцев М.А., Маслюкова Е. В. (2018). Институциональные ловушки и новый менеджизм в сфере образования и науки // Управленец. № 9(6). С. 17–29. <https://doi.org/10.29141/2218-5003-2018-9-6-2>.
- Вольчик, В.В., Маслюкова, Е.В. (2018). Нарративы, идеи и институты // Terra economicus. № 16(2). С. 150–168. <https://doi.org/10.23683/2073-6606-2018-16-2-150-168>.
- Гринбаум Л. (1998). Учебник и практическое руководство по фокус-групповым исследованиям: пер. с англ. И. Петренко. Toronto: Lexington Books_D. S. Heath and Company_Massachusetts.
- Коллини С. (2016). Зачем нужны университеты? М.: Изд. дом Высшей школы экономики.
- Корытцев М. (2019). Реформы высшего образования в контексте политики нового менеджизма // Journal of Economic Regulation. № 4. С. 162–170. <https://doi.org/10.17835/2078-5429.2019.10.4.162-170>.
- Ле Гранд Д. (2011). Другая невидимая рука: предоставление общественных услуг на основе выбора и конкуренции. М.: Изд. Ин-та Гайдара.
- Оболонский А.В. (2011). На пути к новой модели бюрократии. Запад и Россия. Статья 1. Страны разные – вектор общий // Общественные науки и современность. № 5. С. 5–20.
- Тамбовцев В.Л. (2018). О научной обоснованности научной политики в РФ // Вопросы экономики. № 2. С. 5–32.
- Тамбовцев В.Л. (2019). Идеи, нарративы и изменения в экономике // Terra Economicus. № 17(1). С. 24–40. <https://doi.org/10.23683/2073-6606-2019-17-1-24-40>.
- Ajayan S., Balasubramanian S. (2020). “New managerialism” in higher education: The case of United Arab Emirates. *International Journal of Comparative Education and Development*, vol. 22, no. 2, pp. 147–168. DOI: <https://doi.org/10.1108/IJCED-11-2019-0054>.
- Alach Zh. (2016). Performance measurement and accountability in higher education: The puzzle of qualification completions. *Tertiary Education and Management*, vol. 22, no. 1, pp. 36–48. DOI: <https://doi.org/10.1080/13583883.2015.1122828>.
- Ball S.J. (1998). Big policies/small world: An introduction to international perspectives in education policy. *Comparative Education*, vol. 34, no. 2, pp. 119–130. DOI: <https://doi.org/10.1080/03050069828225>.
- Bryman A. (2012). *Social research methods*. 7th ed. Oxford University Press.
- Boston J. (2011). Basic NPM Ideas and their Development (pp. 17–32). In T. Christensen & P. Lægreid (Eds.). *The Ashgate Research 196 Companion to New Public Management*. Burlington: Ashgate.
- Deem R. (1998). “New managerialism” and higher education: The management of performances and cultures in universities in the United Kingdom. *International Studies in Sociology of Education*, vol. 8, no. 1, pp. 47–70. DOI: <https://doi.org/10.1080/0962021980020014>.
- Deming D., Figlio D. (2016). Accountability in US education: Applying lessons from K-12 experience to higher education. *Journal of Economic Perspectives*, vol. 30, no. 3, pp. 33–56. DOI: <http://dx.doi.org/10.1257/jep.30.3.33>.
- Edwards R. (2020). Why do academics do unfunded research? Resistance, compliance and identity in the UK neo-liberal university. *Studies in Higher Education*. DOI: <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1817891>.
- Erickson M., Hanna P., Walker C. (2020). The UK higher education senior management survey: A stactivist response to managerialist governance. *Studies in Higher Education*. <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1712693>.
- Friedman M. (1962). *Capitalism and Freedom*. Chicago: University of Chicago Press.
- Graeber D. (2015). *The utopia of rules: On technology, stupidity, and the secret joys of bureaucracy*. Melville House.
- Guthrie J., Neumann R. (2007). Economic and non-financial performance indicators in universities. *Public Management Review*, vol. 9, no. 2, pp. 231–252. DOI: 10.1080/14719030701340390.
- Hood C. (1991). A public management for all seasons? *Public administration*, vol. 69, no. 1, pp. 3–19.
- Im E.O., Chee W. (2006). An online forum as a qualitative method: Practical issues. *Nursing Research*, vol. 55, no. 4, pp. 267–273.
- Jo E. (2019). *Defending the university?* Doctoral Thesis. Karlstad University Studies.
- Kalfa S., Taksa L. (2016). *Employability, managerialism, and performativity in higher education: A relational perspective*. Higher Education. November.
- Kallio K.-M., Kallio T.J. (2014). Management-by-results and performance measurement in universities – implications for work motivation. *Studies in Higher Education*, vol. 39, no. 4, pp. 574–589.
- Klikauer T. (2015). What is Managerialism? *Critical Sociology*, vol. 41, no. 7–8, pp. 1103–1119. DOI: <https://doi.org/10.1177/0896920513501351>.
- Kumar A.G. (2019). Freedom from autonomy: A critique on the new managerialism in higher education (pp. 279–290). In *The Future of Higher Education in India*. DOI: https://doi.org/10.1007/978-981-32-9061-7_17.

- Lorenz C. (2012). If You're So Smart, Why Are You under Surveillance? Universities, Neoliberalism, and New Public Management. *Critical Inquiry*, vol. 38, no. 3, pp. 599–629. DOI: <https://doi.org/10.1086/664553>.
- Lumino R., Gambardella D., Grimaldi E. (2017). The evaluation turn in the higher education system: Lessons from Italy. *Journal of Educational Administration and History*, vol. 49, issue 2, pp. 87–107. DOI: <https://doi.org/10.1080/00220620.2017.1284767>.
- Lynch K. (2015). Control by numbers: New managerialism and ranking in higher education. *Critical Studies in Education*, vol. 56, no. 2, pp. 190–207. DOI: <https://doi.org/10.1080/17508487.2014.949811>.
- Markey-Towler B. (2019). The competition and evolution of ideas in the public sphere: a new foundation for institutional theory. *Journal of Institutional Economics*, vol. 15, no. 1, pp. 27–48. DOI: <https://doi.org/10.1017/S1744137418000061>.
- Naidoo R., Williams J. (2016). The neoliberal regime in English higher education: Charters, consumers and the erosion of the public good. *Critical Studies in Education*, vol. 56, no. 2, pp. 208–223.
- Nureev R., Volchik V., Strielkowski W. (2020). Neoliberal Reforms in Higher Education and the Import of Institutions. *Social Sciences*, vol. 9, no. 5, p. 79. DOI: <https://doi.org/10.3390/SOCSCI9050079>.
- Painter M. (2011). Managerialism and Models of Management (pp. 237–250). In T. Christensen, P. Lægveid (Eds.). *The Ashgate Research Companion to New Public Management*. Burlington: Ashgate.
- Pettersen I.J. (2015). From metrics to knowledge? Quality assessment in higher education. *Financial Accountability & Management*, vol. 31, no. 1, pp. 23–40. DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/faam.12048>.
- Santiago R., Carvalho T. (2012). Managerialism rhetorics in Portuguese higher education. *Minerva*, vol. 50, pp. 511–532. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11024-012-9211-9>.
- Shiller R.J. (2019). *Narrative Economics*. Princeton University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctvdf0jm5>.
- Shiller R.J. (2020). Popular economic narratives advancing the longest U.S. expansion 2009–2019. *Journal of Policy Modeling*, vol. 42, issue 4, pp. 791–798. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jpolmod.2020.03.005>.
- Spence C. (2018). 'Judgement' versus 'metrics' in higher education management. *Higher Education*, vol. 77, pp. 761–775. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10734-018-0300-z>.
- Ter Bogt H.J., Scapens R.W. (2012). Performance management in universities: Effects of the transition to more quantitative measurement systems. *European Accounting Review*, vol. 21, no. 3, pp. 451–497. DOI: <https://doi.org/10.1080/09638180.2012.668323>.
- Unterhalter E. (2017). Negative capability? Measuring the unmeasurable in education. *Comparative Education*, vol. 53, no. 1, pp. 1–16. DOI: <https://doi.org/10.1080/03050068.2017.1254945>.
- Vican S., Friedman A., Andreasen R. (2020). Metrics, Money, and Managerialism: Faculty Experiences of Competing Logics in Higher Education. *Journal of Higher Education*, vol. 91, no. 1, pp. 139–164. DOI: <https://doi.org/10.1080/00221546.2019.1615332>.
- Volchik V., Maslyukova E. (2019). Trust and Development in Education and Science. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, vol. 6, no. 3, pp. 1444–1455. DOI: [https://doi.org/10.9770/jesi.2019.6.3\(27\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2019.6.3(27)).
- Watts R. (2017). *Public Universities, Managerialism and the Value of Higher Education*. Palgrave Critical University Studies.
- Woelert P., Yates L. (2014). Too little and too much trust: Performance measurement in Australian higher education. *Critical Studies in Education*, vol. 56, issue 2, pp. 175–189. DOI: <https://doi.org/10.1080/17508487.2014.943776>.

Информация об авторах

Вольчик Вячеслав Витальевич

Доктор экономических наук, заведующий кафедрой экономической теории. Южный федеральный университет (344006, РФ, г. Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, 105/42). E-mail: volchik@sfedu.ru.

Корытцев Максим Александрович

Доктор экономических наук, профессор кафедры экономической теории. Южный федеральный университет (344006, РФ, г. Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, 105/42). E-mail: vaishn@yandex.ru.

Маслюкова Елена Васильевна

Кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической кибернетики. Южный федеральный университет (344006, РФ, г. Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, 105/42). E-mail: maslyukova@sfedu.ru.

DOI: 10.29141/2218-5003-2020-11-6-4

Alternatives to managerialism in higher education and science

Vyacheslav V. Volchik¹, Maksim A. Koryttsev¹, Elena V. Maslyukova¹

¹ Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia

Abstract. Commitment to efficiency amid the implementation of competition principles and the market-oriented approach stimulates the emergence of contradictory tendencies such as commoditization and bureaucratization of higher education and science. The paper explores the dissemination of ideas of managerialism and related institutional traps in academic environment.

Methodologically, the study rests on original institutional economics and the theory of reforms for analyzing institutional traps in the education and academic sphere. The authors apply qualitative methods and focus group research to identify possible alternatives to managerialism. Using data from three focus groups, we analyze institutional traps in education and science and the mechanisms for eliminating them through identification of opinions, values and experience of respondents (actors). The study underlines that there is a need for considering principles, models and regulation mechanisms in education and science alternative to managerialism. They are being formed either in the context of rules, routines, norms and management technologies emerging as a result of evolution and actors' adaptation to the changing environment, or as processes deliberately planned and developed within academic self-government and self-organization and/or as a result of state policy. The research develops alternative management mechanisms in the field of education and science with reference to the identified institutional traps and actors that can act as bearers of these alternatives in academic community.

Keywords: managerialism; education policy; institutional economics; institutional traps; higher education; science.

JEL Classification: B52, Z10, Z13

Funding: The paper was funded by the Russian Foundation for Basic Research, grant No. 18-010-00581 "Institutional traps for optimizing the sphere of education and science".

Paper submitted: October 7, 2020

For citation: Volchik V.V., Korytsev M.A., Maslyukova E.V. (2020). Alternatives to managerialism in higher education and science. *Upravlenets – The Manager*, vol. 11, no. 6, pp. 44–56. DOI: 10.29141/2218-5003-2020-11-6-4.

References

- Borisov V.K., Bocharova E.Yu. (2013). Sovremennye kontseptsii gosudarstvennogo upravleniya: eticheskiy aspekt [Modern concepts of public administration: Ethical aspect]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 21. Upravlenie (gosudarstvo i obshchestvo) – Bulletin of Moscow University. Series 21. Management (The State and Society)*, no. 2, pp. 32–43.
- Volchik V.V. (2020). Narratives and understanding of economic institutions. *Terra Economicus*, vol. 18, no. 2, pp. 49–69. DOI: 10.18522/2073-6606-2020-18-2-49-69.
- Volchik V.V., Korytsev M.A., Maslyukova E. V. (2018). Institutsional'nye lovushki i novyy menedzherizm v sfere obrazovaniya i nauki [Institutional traps and New Public Management in education and science]. *Upravlenets – The Manager*, 2018, vol. 9, no. 6, pp. 17–29. DOI: 10.29141/2218-5003-2018-9-6-2.
- Volchik V.V., Maslyukova E.V. (2018). Narrativy, idei i instituty [Narratives, ideas and institutions]. *Terra Economicus*, vol. 16, no. 2, pp. 150–168. DOI: <https://doi.org/10.23683/2073-6606-2018-16-2-150-168>.
- Grinbaum T.L. (1998). *The Handbook for Focus Group Research* (Russ. ed.: Uchebnik i prakticheskoe rukovodstvo po fokus-grupovym issledovaniyam). Toronto: Lexington Books_D. S. Heath and Company_Massachusetts.
- Kollini S. (2016). *Zachem nuzhny universitety?* (What are universities for?). Moscow: HSE Publishing house.
- Korytsev M. (2019). Reformy vysshego obrazovaniya v kontekste politiki novogo menedzherizma [Reforms of higher education in context of new managerialism]. *Journal of Economic Regulation*, vol. 10, no. 4, pp. 162–170. DOI: <https://doi.org/10.17835/2078-5429.2019.10.4.162-170>.
- Le Grand D. (2011). *The other invisible hand: Delivering public services through choice and competition* (Russ. ed.: Drugaya nevidimaya ruka: predostavlenie obshchestvennykh uslug na osnove vybora i konkurentsii. Moscow: Gaydar Institute Publ.).
- Obolonskiy A.V. (2011). Na puti k novoy modeli byurokratii. Zapad i Rossiya. Stat'ya 1. Strany raznye – vektor obshchiiy [Towards a new model of bureaucracy. West and Russia. Article 1. Countries are different – a common vector]. *Obshchestvennyye nauki i sovremennost' – Social Sciences and Contemporary World*, no. 5, pp. 5–20.
- Tambovtsev V.L. (2018). O nauchnoy obosnovannosti nauchnoy politiki v RF [On scientific validity of Russian science policy]. *Voprosy Ekonomiki*, no. 2, pp. 5–32. DOI: <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2018-2-5-32>.
- Tambovtsev V.L. (2019). Idei, narrativy i izmeneniya v ekonomike [Ideas, narratives and economic change]. *Terra Economicus*, no. 17(1), pp. 24–40. DOI: <https://doi.org/10.23683/2073-6606-2019-17-1-24-40>.
- Ajayan S., Balasubramanian S. (2020). "New managerialism" in higher education: The case of United Arab Emirates. *International Journal of Comparative Education and Development*, vol. 22, no. 2, pp. 147–168. DOI: <https://doi.org/10.1108/IJCED-11-2019-0054>.
- Alach Zh. (2016). Performance measurement and accountability in higher education: The puzzle of qualification completions. *Tertiary Education and Management*, vol. 22, no. 1, pp. 36–48. DOI: <https://doi.org/10.1080/13583883.2015.1122828>.
- Ball S.J. (1998). Big policies/small world: An introduction to international perspectives in education policy. *Comparative Education*, vol. 34, no. 2, pp. 119–130. DOI: <https://doi.org/10.1080/03050069828225>.
- Bryman A. (2012). *Social research methods*. 7th ed. Oxford University Press.
- Boston J. (2011). Basic NPM Ideas and their Development (pp. 17–32). In T. Christensen & P. Lægreid (Eds.). *The Ashgate Research 196 Companion to New Public Management*. Burlington: Ashgate.
- Deem R. (1998). "New managerialism" and higher education: The management of performances and cultures in universities in the United Kingdom. *International Studies in Sociology of Education*, vol. 8, no. 1, pp. 47–70. DOI: <https://doi.org/10.1080/0962021980020014>.
- Deming D., Figlio D. (2016). Accountability in US education: Applying lessons from K-12 experience to higher education. *Journal of Economic Perspectives*, vol. 30, no. 3, pp. 33–56. DOI: <http://dx.doi.org/10.1257/jep.30.3.33>.
- Edwards R. (2020). Why do academics do unfunded research? Resistance, compliance and identity in the UK neo-liberal university. *Studies in Higher Education*. DOI: <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1817891>.
- Erickson M., Hanna P., Walker C. (2020). The UK higher education senior management survey: A stactivist response to managerialist governance. *Studies in Higher Education*. <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1712693>.
- Friedman M. (1962). *Capitalism and Freedom*. Chicago: University of Chicago Press.

- Graeber D. (2015). *The utopia of rules: On technology, stupidity, and the secret joys of bureaucracy*. Melville House.
- Guthrie J., Neumann R. (2007). Economic and non-financial performance indicators in universities. *Public Management Review*, vol. 9, no. 2, pp. 231–252. DOI: 10.1080/14719030701340390.
- Hood C. (1991). A public management for all seasons? *Public administration*, vol. 69, no. 1, pp. 3–19.
- Im E.O., Chee W. (2006). An online forum as a qualitative method: Practical issues. *Nursing Research*, vol. 55, no. 4, pp. 267–273.
- Jo E. (2019). *Defending the university?* Doctoral Thesis. Karlstad University Studies.
- Kalfa S., Taksa L. (2016). *Employability, managerialism, and performativity in higher education: A relational perspective*. Higher Education. November.
- Kallio K.-M., Kallio T.J. (2014). Management-by-results and performance measurement in universities – implications for work motivation. *Studies in Higher Education*, vol. 39, no. 4, pp. 574–589.
- Klikauer T. (2015). What is Managerialism? *Critical Sociology*, vol. 41, no. 7–8, pp. 1103–1119. DOI: <https://doi.org/10.1177/0896920513501351>.
- Kumar A.G. (2019). Freedom from autonomy: A critique on the new managerialism in higher education (pp. 279–290). In *The Future of Higher Education in India*. DOI: https://doi.org/10.1007/978-981-32-9061-7_17.
- Lorenz C. (2012). If You're So Smart, Why Are You under Surveillance? Universities, Neoliberalism, and New Public Management. *Critical Inquiry*, vol. 38, no. 3, pp. 599–629. DOI: <https://doi.org/10.1086/664553>.
- Lumino R., Gambardella D., Grimaldi E. (2017). The evaluation turn in the higher education system: Lessons from Italy. *Journal of Educational Administration and History*, vol. 49, issue 2, pp. 87–107. DOI: <https://doi.org/10.1080/00220620.2017.1284767>.
- Lynch K. (2015). Control by numbers: New managerialism and ranking in higher education. *Critical Studies in Education*, vol. 56, no. 2, pp. 190–207. DOI: <https://doi.org/10.1080/17508487.2014.949811>.
- Markey-Towler B. (2019). The competition and evolution of ideas in the public sphere: a new foundation for institutional theory. *Journal of Institutional Economics*, vol. 15, no. 1, pp. 27–48. DOI: <https://doi.org/10.1017/S1744137418000061>.
- Naidoo R., Williams J. (2016). The neoliberal regime in English higher education: Charters, consumers and the erosion of the public good. *Critical Studies in Education*, vol. 56, no. 2, pp. 208–223.
- Nureev R., Volchik V., Strielkowski W. (2020). Neoliberal Reforms in Higher Education and the Import of Institutions. *Social Sciences*, vol. 9, no. 5, p. 79. DOI: <https://doi.org/10.3390/SOCSCI9050079>.
- Painter M. (2011). Managerialism and Models of Management (pp. 237–250). In T. Christensen, P. Lægveid (Eds.). *The Ashgate Research Companion to New Public Management*. Burlington: Ashgate.
- Pettersen I.J. (2015). From metrics to knowledge? Quality assessment in higher education. *Financial Accountability & Management*, vol. 31, no. 1, pp. 23–40. DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/faam.12048>.
- Santiago R., Carvalho T. (2012). Managerialism rhetorics in Portuguese higher education. *Minerva*, vol. 50, pp. 511–532. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11024-012-9211-9>.
- Shiller R.J. (2019). *Narrative Economics*. Princeton University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctvdf0jm5>.
- Shiller R.J. (2020). Popular economic narratives advancing the longest U.S. expansion 2009–2019. *Journal of Policy Modeling*, vol. 42, issue 4, pp. 791–798. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jpolmod.2020.03.005>.
- Spence C. (2018). 'Judgement' versus 'metrics' in higher education management. *Higher Education*, vol. 77, pp. 761–775. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10734-018-0300-z>.
- Ter Bogt H.J., Scapens R.W. (2012). Performance management in universities: Effects of the transition to more quantitative measurement systems. *European Accounting Review*, vol. 21, no. 3, pp. 451–497. DOI: <https://doi.org/10.1080/09638180.2012.668323>.
- Unterhalter E. (2017). Negative capability? Measuring the unmeasurable in education. *Comparative Education*, vol. 53, no. 1, pp. 1–16. DOI: <https://doi.org/10.1080/03050068.2017.1254945>.
- Vican S., Friedman A., Andreassen R. (2020). Metrics, Money, and Managerialism: Faculty Experiences of Competing Logics in Higher Education. *Journal of Higher Education*, vol. 91, no. 1, pp. 139–164. DOI: <https://doi.org/10.1080/00221546.2019.1615332>.
- Volchik V., Maslyukova E. (2019). Trust and Development in Education and Science. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, vol. 6, no. 3, pp. 1444–1455. DOI: [https://doi.org/10.9770/jesi.2019.6.3\(27\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2019.6.3(27)).
- Watts R. (2017). *Public Universities, Managerialism and the Value of Higher Education*. Palgrave Critical University Studies.
- Woelert P., Yates L. (2014). Too little and too much trust: Performance measurement in Australian higher education. *Critical Studies in Education*, vol. 56, issue 2, pp. 175–189. DOI: <https://doi.org/10.1080/17508487.2014.943776>.

Information about the authors

Vyacheslav V. Volchik

Dr. Sc. (Econ.), Head of Economic Theory Dept. **Southern Federal University** (105/42 Bolshaya Sadovaya St., Rostov-on-Don, 344006, Russia). E-mail: volchik@sfnu.ru.

Maxim A. Koryttsev

Dr. Sc. (Econ.), Professor of Economic Theory Dept. **Southern Federal University** (105/42 Bolshaya Sadovaya St., Rostov-on-Don, 344006, Russia). E-mail: vaishn@yandex.ru.

Elena V. Maslyukova

Cand. Sc. (Econ.), Associate Professor of Economic Cybernetics Dept. **Southern Federal University** (105/42 Bolshaya Sadovaya St., Rostov-on-Don, 344006, Russia). E-mail: maslyukova@sfnu.ru.