

Мир науки. Социология, филология, культурология <https://sfk-mn.ru>
World of Science. Series: Sociology, Philology, Cultural Studies

2019, №3, Том 10 / 2019, No 3, Vol 10 <https://sfk-mn.ru/issue-3-2019.html>

URL статьи: <https://sfk-mn.ru/PDF/17SCSK319.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Логвинова А.В. Риски административного управления вузом в представлении персонала // Мир науки. Социология, филология, культурология, 2019 №3, <https://sfk-mn.ru/PDF/17SCSK319.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Logvinova A.V. (2019). The risks of university administration in the representation of staff. *World of Science. Series: Sociology, Philology, Cultural Studies*, [online] 3(10). Available at: <https://sfk-mn.ru/PDF/17SCSK319.pdf> (in Russian)

УДК 378

ГРНТИ 04.51.53

Логвинова Анастасия Владимировна

ФГАОУ ВО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет», Белгород, Россия
Институт экономики и управления
Аспирант кафедры «Социальных технологий и государственной службы»
Отдел методической работы департамента образовательной политики
Специалист по образовательной деятельности
E-mail: logvinova_a@bsu.edu.ru
ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-4729-9700>

**Риски административного
управления вузом в представлении персонала**

Аннотация. Статья посвящена обоснованию и эмпирической проверке гипотезы о различиях в понимании сотрудниками высших учебных заведений специфики системы управления вузом, в восприятии рисков административного управления, их последствий и мероприятий, направленных на их минимизацию. Гипотеза подвергается проверке путем проведения социологического исследования с помощью опроса сотрудников вуза, принадлежащих к различным группам: административно-управленческому персоналу и научно-педагогическим работникам. Исследование проводилось в трех государственных вузах, расположенных на территории Белгородской области, и позволило выявить отчетливо прослеживающийся дисбаланс в оценках рисков и их последствий респондентами, относящихся к различным группам сотрудников вуза. Обосновывается, что различия в оценке рисков связаны с диспозицией в структуре образовательного пространства. Так, административно-управленческий персонал, практики которого максимально формализованы, чаще видит риски в увеличении и усложнении вузовского документооборота, а преподаватели и научные сотрудники, ориентированные на содержательную сторону процесса образования, – в снижении его качества. К наиболее значимым негативным последствиям рисков респонденты обеих групп чаще всего относят: снижение интереса к работе у преподавателей, утрату доверия к руководству вуза, снижение творческой активности, необоснованную формализацию внутренних процессов, имитацию деятельности администрации вуза, снижение качества образования, утрату содержательной составляющей образования. В итоге, проведенная исследовательская работа свидетельствует о выраженной озабоченности персонала вуза рисками, их негативными последствиями и о необходимости дальнейшего исследования, которое бы позволило в будущем не только минимизировать последствия уже наступивших рисков, но и

предупредить наступление новых путем их систематического отслеживания и своевременного предотвращения.

Ключевые слова: риск; формализация; стандартизация; регламентация; административный аппарат; персонал; качество образования; административное управление; документооборот

Введение

Современное состояние экономики России и условия развития высшего образования предъявляют новые требования к вузам, ставят перед ними новые задачи, для решения которых требуется модернизация всей деятельности высшего учебного заведения и ее трансформация в динамично развивающуюся систему. В первую очередь предполагается совершенствование системы управления вузом, включающее в себя поиск новых моделей и методов управления, способных обеспечить его конкурентные рыночные преимущества. Можно даже говорить о формировании новой парадигмы и концепции управления.

Сложившаяся в настоящее время система управления высшим учебным заведением свидетельствует о его трансформации в организацию, имитирующую корпорацию, в которой «предпринимательская тактика рассматривается в качестве законных организационных принципов» [1], а «руководство университета представляется в роли продюсера, который предлагает академические услуги студентам» [2]. Основоположником идеи предпринимательского университета («Entrepreneurial university»), ключевым признаком которого выступает мощная коммерческая деятельность, направленная на обеспечение притока различных ресурсов развития, но при этом не изменяющая традиционные академические ценности, является Б. Кларк. В его понимании такой университет включает в себя набор упорядоченных характеристик и особенностей, демонстрирующих потенциал коммерциализации знаний, производимых высшим учебным заведением, а именно: интегрированную предпринимательскую культуру, стимулируемый академический оплот, диверсифицированную базу финансирования, расширенную периферию развития и усиленное направляющее ядро [3].

Во внутренний менеджмент современного вуза вносятся коррективы, он все более основывается на таких принципах управления административного типа, как:

- наличие гибкого, открытого административного ядра с управленческой компетентностью руководителей структурных подразделений вуза, иными словами, профессиональной (менеджерской) компетентностью;
- регламентация внутренних процессов, призванная способствовать соблюдению четких правил и качественному выполнению персоналом вуза поставленных перед ним задач;
- определение ключевых показателей эффективности, направленных на диагностику и отслеживание результатов деятельности вузов, выработки верных решений, способствующих достижению наивысших результатов современной системы управления, а также ее усовершенствования;
- формализация и стандартизация внутривузовских процессов, направленных на продуцирование некоторой устойчивой «несущей конструкции», задаваемых эталонов и форм по определенным требованиям;
- использование мер административной ответственности, акцентированных преимущественно на принуждении ввиду того, что в основе системы

административного управления лежит подчинение низших звеньев высшим, а не организация плодотворного сотрудничества;

- развитие и поддержание корпоративной культуры, которая базируется на эффективности адаптации к изменяющимся условиям внешней среды вуза и которая как маркетинговый инструмент способствует продвижению образовательных продуктов вуза.

По сути, управление, основанное на принципах административного типа, с одной стороны, повышает уровень организованности управленческих процессов; с другой – ведет к возникновению рисков, что является вполне естественным процессом. Еще У. Бек и Н. Луман отмечали, что любая человеческая деятельность воспроизводит риск в различных его проявлениях: «свободного от риска поведения не существует» [4], это «не исключительный случай» и не «побочный продукт», а нечто легитимное и общепринятое [5], что приводит к «эффекту бумеранга», когда общество становится одновременно генератором и распространителем рисков, детерминирующих деградацию той среды, в которой они получили свое развитие. Это своего рода «сложный комплекс обстоятельств», который в той или иной степени ведет к негативным следствиям принятых решений. Уже именно поэтому рискованные процессы, происходящие в управлении вузом, требуют регулирования, и решение этой задачи в решающей степени определяется диспозициями субъектов вузовского пространства.

Как отмечает М. Дуглас, при регулировании рисков следует учитывать их рациональное восприятие индивидами посредством объективной информированности о происходящих процессах, которые имеют рискогенную направленность. Также В. Лефевр связывает риск с поведением субъекта в ситуации опасности, когда исход события определяется принятым решением. Когда выбор действия зависит от субъекта, ситуация опасности трансформируется в ситуацию риска [6]. Так, отечественные исследователи вслед за западными также выделяют объективную и субъективную стороны риска: объективная категория «позволяет регулировать отношения между людьми, возникающие вследствие превращения возможной опасности в действительность», а субъективная – «ориентирована на субъект действия, учитывает осознание последствий, выбор варианта поведения, что обосновывает возложение соответствующих обязанностей или освобождение от них» [7]. Г.Н. Солнцева в попытке дать определение риску называет его «оценочной категорией, неразрывно связанной с действием человека, его оценкой – оценкой для себя» [8]. Причем склонность к риску не рассматривается как личностная черта: ситуация риска возникает в случае появления в ней субъекта, который принимает какие-либо решения в отношении рискованного события или неопределенности, основываясь на личном опыте.

В рамках исследуемой темы можно говорить о коллективном субъекте, под которым мы понимаем персонал вуза, то есть «личный состав учреждения, предприятия, фирмы или часть этого состава, выделенная по признаку характера выполняемой работы» [9]. Однако нельзя не учитывать, что этот коллективный субъект внутренне дифференцирован. В него входят менеджеры, непосредственно осуществляющие функции управления или выполняющие работы по техническому обеспечению управленческих процессов (руководители, их заместители, работники, возглавляющие структурные подразделения вуза и т. д.), научно-педагогические сотрудники (профессорско-преподавательский состав: профессор, заведующий кафедрой, доцент, преподаватель; научные работники), без учета мнения которых регулирование рискованных процессов сделать невозможно.

Методология исследования

В соответствии с тем, что персонал вуза как субъект административного управления внутренне дифференцирован, нами была предпринята попытка изучить, во-первых, различия в понимании сотрудниками вуза специфики современной системы управления учебным заведением высшего образования в нынешних условиях; во-вторых, различия в восприятии рисков персоналом университета (научно-педагогических сотрудников и управленческих кадров); в-третьих, различия в оценке следствий рисков, в четвертых, различия в выборе мероприятий, направленных на минимизацию выявленных следствий. С этой целью с 1 ноября 2018 года по 1 февраля 2019 года было проведено авторское социологическое исследование «Социальные риски управления региональным вузом» в трех вузах Белгородской области: «Белгородском государственном национальном исследовательском университете» (НИУ «БелГУ»), «Белгородском государственном технологическом университете им. В.Г. Шухова» (БГТУ им. В.Г. Шухова), «Белгородском государственном аграрном университете им. В.Я. Горина» (Белгородский ГАУ). Генеральная совокупность исследования составила 3155 респондентов. При доверительной вероятности 95 % и ошибки выборки не более 5 % требуемый минимальный объем выборочной совокупности составил 343 респондента. Объектом исследования являются научно-педагогические работники и административно-управленческий персонал. Респондентами исследования выступили научно-педагогические работники (N = 364), представители административно-управленческого персонала (N = 144).

Для сбора данных использовался метод социологического опроса, в качестве инструментария – анкеты. Анкетный опрос позволил получить необходимую социологическую информацию путем самостоятельного заполнения респондентом опросного листа. Участие в исследовании было анонимным и добровольным. Полученные результаты посредством анкетирования обрабатывались в двух компьютерных программах – «Vortex» (описательная статистика) и Microsoft Excel (построение таблиц и диаграмм).

Результаты исследования

Согласно полученным в ходе опроса данным, персонал вуза относит систему управления современным университетом к административному типу по следующим основным характеристикам:

1. Регламентация всех внутривузовских процессов. По мнению 44 % из числа преподавателей, научных сотрудников и 47 % из числа сотрудников административного аппарата, она выполняет роль локального нормативного регулятора научно-образовательных процессов, обеспечивающего прозрачность, объективность и бессубъектность системы управления вузом. Действительно, исследования подтверждают, что использование различных инструкций, регламентов, правил, порядков и других видов регламентов применяется «для объединения усилий каждого подразделения и сотрудника для решения общих задач» [10].

2. Широкое использование должностных инструкций с определением функций, прав и обязанностей работников. Как отмечают 27 % респондентов из числа научно-педагогических работников (далее – НПП) и 24 % из числа административно-управленческого персонала (далее – АУП), управление административного типа подразумевает наличие твердо установленных принципов должностной субординации, иными словами, опосредованной формы выражения юридических норм, запретов, дозволений и предписаний к активному поведению каждого сотрудника образовательного учреждения.

3. Наличие четкой организационной структуры, способной максимально быстро и адекватно реагировать на изменения факторов внешней и внутренней среды вуза (отметили 25 % респондентов из числа НПП и 38 % – АУП). Мнение работников вуза довольно адекватно

отражает точку зрения российского исследователя А.И. Пригожина, которым было отмечено, что распределение сотрудников организации по ролям и статусам происходит иерархично по вертикальному признаку, что тем самым обеспечивает достижение единства цели, ее устойчивость и эффективность. По его мнению, в такую организационную структуру, детерминированную властной природой, сознательно вводится исключительное право одного работника принимать управленческие решения в отношении другого, получая при этом весь инструментарий контролирующих мероприятий за его деятельностью и поведением. Причем первые составляют явное меньшинство, однако принимают решения за большинство [11].

4. Разработка и использование системы санкций и поощрений (иными словами, использование мер административной ответственности, акцентированных на принуждении). Она лежит в основе управления административного типа, по мнению 25 % респондентов из числа НПП и 8 % – АУП. В результате инструментом подчинения низших звеньев высшим становится страх утраты дополнительного блага, а ни в коем случае не заинтересованность всех в достижении общего успеха. Из приведенных данных видно наличие существенных расхождений между ответами респондентов, относящихся к различным группам. Так, респонденты из числа научно-педагогических работников чаще (более чем в три раза) указывали на эту особенность, присущую административной системе управления. Это объясняется тем, что система санкций, причем, негативной направленности, в большей мере направлена именно на данную группу сотрудников вуза. Более того, административно-управленческий персонал сам применяет эту систему в отношении преподавателей и научных сотрудников, его представители «контролируют и оценивают их деятельность, устанавливают размер вознаграждения, вытесняя при этом академические стандарты и профессиональную репутацию [12]. Очевидно, в этой связи респонденты из числа АУП применение мер административной ответственности не воспринимают так болезненно.

В ходе социологического исследования были также выявлены наиболее типичные, по мнению респондентов, риски, возникающие в системе управления их вузом (см. таблицу 1):

- риск увеличения и усложнения вузовского документооборота, когда «возросший поток отчетно-плановой документации, рутинной работы по оформлению «ненужных бумаг» неизбежно ведет к формализации деятельности сотрудников вуза, и «на студентов остается все меньше времени» [13];
- –риск снижения качества образования, предпосылками которого, по мнению исследователей, является «ошибочная образовательная политика, недостаточное финансирование и постоянное противостояние органов управления образованием и учительства» [14];
- риск нарастания непрофессионализма сотрудников университета связан с отсутствием управленческой некомпетентности руководящего состава в результате недостаточности практических навыков и опыта деятельности в осуществлении внутривузовских процессов;
- риск имитации управления, преподносимой администрацией вуза как необходимая мера замещения социальной реальности симулякрами, которая ориентирована только на улучшение функционирования университета. В итоге у всех участников управления формируется устойчивое желание «играть», превращая имитацию в зависимость, которую вполне можно определить как административно-политическую «игроманию» [15].

Таблица 1

Распределение ответов респондентов на вопрос: «Как Вы считаете, какие риски возникают для Вашего вуза в результате чрезмерной ориентации на административные методы управления?» (в % от числа опрошенных)

Варианты ответа	Административно-управленческий персонал	Научно-педагогические работники
Риск увеличения и усложнение вузовского документооборота	66 %	29 %
Риск снижения качества образования	36 %	57 %
Риск нарастания непрофессионализма	34 %	29 %
Риск имитации управления	29 %	19 %

Разработано автором

Больше половины респондентов из числа сотрудников административных подразделений вуза (66 %) считают, что злоупотребление административными методами в управлении вузом создает риск, заключающийся в увеличении и усложнении вузовского документооборота. На увеличение потока документации в одном государственном вузе в 22 раза обратил внимание политолог и философ О.Н. Смолин. Вместе с тем он отметил связь роста документооборота с увеличением числа управляющих в ущерб управляемым [16]. Однако только 29 % респондентов из числа НПП определяют этот риск.

Сравним полученные данные с результатами интернет-опроса, проведенного Л.Ф. Красинской и С.Б. Серяковой в 2013 году. Тогда «68,6 % преподавателей отмечали резкое (в разы!) увеличение учебно-методической работы при сохранении того же объема учебной нагрузки». По их мнению, это результат возросшего потока отчетно-плановой документации, рутинной работы по оформлению «ненужных бумаг», что неизбежно ведет к формализации деятельности преподавателей, когда «на студентов остается все меньше времени» [13]. Данное противоречие в ответах можно объяснить тем, что за 6 лет ситуация в вузах изменилась. Сегодня преподаватели уже не так болезненно воспринимают увеличение документации, как раньше.

По мнению 57 % респондентов из числа научно-педагогических работников (только 36 % респондентов из числа АУП называют этот риск), система управления административного типа продуцирует риск снижения качества образования. Отчетливо прослеживается различие в оценках рисков между НПП и АУП, что, скорее всего, объясняется несовпадением интерпретации самого феномена «качество образования». Для НПП оно, прежде всего, характеризует содержательно-смысловой аспект процесса обучения, для АУП – все чаще сводится к достижению формальных показателей.

Причиной риска нарастания непрофессионализма, как отметили 34 % из числа АУП и 29 % из числа НПП и как считают исследователи, является «хрупкость» авторитета – это ситуация, когда на месте руководителя оказывается человек, не уверенный в своей компетентности. Это, в свою очередь, приводит к «псевдопрофессионализму», проявляющемуся в осуществлении руководителем внешне активной трудовой деятельности, которая при этом не является эффективной [17]. Происходит очевидная симуляция деятельности, которая приводит к риску имитации управления, «лжедеятельности, связанной с бумаготворчеством в виде бесконечного количества документов» [18]. В основе этого риска, отмеченного 29 % из числа АУП и 19 % из числа НПП, лежит подмена реальных действий «формальным воспроизведением и процедур, их демонстрацией, декларацией и декорацией» [15] в изображении активного трудового усердия, которое в большинстве случаев является не результатом умышленных действий, а результатом недостаточно эффективной системы управления вузом.

Как показал анализ результатов проведенного исследования, респонденты не смогли (или не захотели) выделить риски, которые приводят к позитивным следствиям. Мы связываем это с недостаточно полным представлением о риске как амбивалентном феномене. Для относительно большинства опрошенных (41 %) риск представляет собой явление, которого следует избегать в любых случаях. И только 23 % респондентов согласились с тем, что риски в системе управления административного типа могут иметь положительные следствия.

Таким образом, в представлении персонала университета риск – это что-то только негативное, чего следует избегать и то, что приводит к отрицательным следствиям, признаки которых прослеживаются по прецеденту и в той или иной мере обнаруживаются в настоящий момент. Результаты исследования не расходятся с мнениями ученых, исследовавших феномен риска. Так, В.И. Зубков, указывая на амбивалентность риска, отмечал, что «положительные последствия риска меньше рефлексированы, чем отрицательные. Часто успех воспринимается как нечто само собой разумеющееся, ведь достижение цели – это норма, а вот ее недостижение – это проблема, требующая изучения» [19]. Вероятно, по этой причине риски не воспринимаются научно-педагогическими работниками и административно-управленческим персоналом как некая «возможность получения выгоды».

В ходе анкетного опроса были выявлены наиболее типичные негативные следствия рисков для сотрудников административных подразделений вуза преподавателей и научных сотрудников, вуза и системы высшего образования. Самые популярные ответы респондентов представлены в таблице 2.

Таблица 2

Распределение ответов респондентов на вопрос: «Как Вы считаете, каковы негативные следствия административного управления?» (в % от числа опрошенных)

Административно-управленческий персонал		Научно-педагогические работники	
Вариант ответа	% от числа опрошенных	Вариант ответа	% от числа опрошенных
Снижение интереса к работе у преподавателей	50 %	Снижение интереса к работе у преподавателей	54 %
Утрата доверия к руководству вуза	34 %	Утрата доверия к руководству вуза	23 %
Снижение творческой активности	30 %	Снижение творческой активности	35 %
Необоснованная формализация внутренних процессов	50 %	Необоснованная формализация внутренних процессов	50 %
Имитация деятельности администрации вуза	30 %	Имитация деятельности администрации вуза	39 %
Снижение качества образования	52 %	Снижение качества образования	68 %
Утрата содержательной составляющей образования	41 %	Утрата содержательной составляющей образования	36 %

Разработано автором

Так, по мнению персонала высшего учебного заведения, основными негативными следствиями, возникающими в результате злоупотребления административными методами управления, являются:

1. Снижение интереса к работе у преподавателей (отметили 50 % респондентов из числа АУП, 54 % – НПР). Действительно, эта тенденция имеет место, что подтверждается многими исследователями. Так, по мнению Л.Ф. Красинской, она является следствием несоответствия материального вознаграждения затраченным усилиям или отсутствия соответствующей оценки руководством вуза трудового вклада преподавателей, поддержки и помощи со стороны администрации [20]. Как отмечает К.М. Демина, причиной «демотивации к работе и внутреннее отстранение сотрудника (!) происходит в результате обратного эффекта: «чем больше управленцы занимаются мотивированием, тем выше отрицательный эффект» [21].

2. Снижение творческой активности (указали 30 % респондентов из числа АУП и 35 % – НПП). Как правило, оно наступает в результате невозможности внедрения каких-либо изменений в деятельность персонала вуза, так как творчество в административной системе управления рассматривается в качестве помехи для ее функционирования. Известно, что бюрократическая система подразумевает четкое исполнение обязанностей, следование правилу, что ни один из сотрудников не имеет права превысить своих полномочий, даже если это необходимо для решения важной и актуальной проблемы, стоящей перед вузом. Любые творческие инициативы сотрудников подавляются устоявшейся системой управления, и заставляет сотрудников работать в строго ограниченных рамках.

3. Утрата доверия к руководству вуза (назвали 34 % респондентов из числа АУП, 23 % – НПП). В отношении этого следствия наблюдается явный дисбаланс в ответах респондентов, принадлежащих к различным группам. Это вполне объяснимо тем, что представители административно-управленческого аппарата в силу своего статуса жестко «замкнуты» на руководителей, по долгу службы обязаны демонстрировать к ним лояльность. В то же время преподаватели и научные сотрудники пока еще не только относительно независимы, но нередко воспринимают действия, предпринимаемые по отношению к ним руководством, как однозначно несправедливые. Исследователи отмечают, что это связано с введением дополнительных соглашений, иными словами, «эффективными контрактами», изначальный смысл которого заключался в оптимизации системы оплаты труда с целью повышения престижности и привлекательности профессии преподавателя. Однако сегодня «эффективный контракт» оценивается научно-педагогическими сотрудниками как стимулирующий «кнут» или «пряник», который приводит к имитации трудовой деятельности, фальсификации показателей и так далее [22].

4. Необоснованная формализация внутренних процессов (отметили 50 % респондентов из числа АУП, 50 % – НПП). Полученные результаты проведенного социологического опроса подтверждаются данными других исследований, авторы (И.А. Гобозов и О.Н. Смолин) которых утверждают, что необоснованная формализация приводит к лавинообразному увеличению вузовского документооборота, «числа управляющих в ущерб управляемым» [16], усилению господства формализованных принципов и инструментов для ведения дел, сила которых в «волюнтаризме, вездесущности, стремлении в любой ситуации делать так, как она желает, вредить другим, препятствовать их творческому развитию, мешать им нормально работать [23].

5. Имитация деятельности администрации вуза (указали 30 % респондентов из числа АУП, 39 % – НПП). Она «наглядно отражает пороки, болезни и помехи» во внутренних процессах вуза, в результате чего создаются искусственные условия для действий, направленных на достижение специфических (корыстных), мнимо общественно значимых целей, на улучшение функционирования учреждения высшего образования. Это приводит к отказу от рефлексии и развитию неконтролируемых внутренних организационных процессов, к искажению действительности и заражению демагогией, провокацией, фальсификацией, профанацией и т. д. В итоге у персонала вуза формируется устойчивое желание играть, превращая имитацию в зависимость, которую вполне можно определить как административно-политическую игроманию [15].

6. Снижение качества образования (указали 52 % респондентов из числа АУП, 68 % – НПП). Это происходит в результате изменений условий образовательной среды под влиянием внешних и внутренних факторов, а также вследствие постоянного противостояния органов управления вуза и преподавателей, «новаторов» и «консерваторов» [14]. Очевидно, что дисбаланс в ответах акторов вузовского пространства прослеживается по причине

приписывания респондентами этому следствию и самому феномену «качество образования» определенной субъективной ценности.

7. Утрата содержательной составляющей образования (отметили 41 % респондентов из числа АУП, 36 % – НПП). Она выражается в отсутствии нацеленности образовательной политики на образование, работу институтов, а, напротив, – в направленности на обслуживание органов управления. В этом случае показатели становятся важнее самой образовательной деятельности: вместо борьбы за качество на первый план выходит борьба «за цифры», как результат – снижение качества образования и отвлечение ресурсов вуза от реальной науки. В результате утраты содержательной составляющей образования вуз превращается в «продолжение администрации субъекта РФ», «псевдоинтеллектуальный протез» региональной системы управления» [24].

В совокупности полученные результаты исследования однозначно свидетельствуют о выраженной озабоченности преподавателей и научных сотрудников, административных работников университета негативными следствиями рисков, вызванных злоупотреблением административными методами управления.

В то же время очевидно, что преодолеть данную тенденцию будет довольно трудно и для этого потребуются значительные усилия. В рамках исследования было выявлено: 46 % респондентов считают, что в настоящее время еще сохраняется возможность ограничить злоупотребление администрированием. Распределение ответов сотрудников университета представлено в таблице 3.

Таблица 3

**Распределение ответов респондентов на вопрос:
«Как Вы считаете, что необходимо предпринять для ограничения злоупотребления администрированием в вузе» (в % от числа опрошенных)**

Варианты ответа	Административно-управленческий персонал	Научно-педагогические работники
Упрощать административные процедуры	76 %	71 %
Повышать уровень профессионализма управленческих кадров	53 %	33 %
Внедрять современные технологии в управление	24 %	14 %
Развивать внутривузовскую демократию	21 %	24 %
Внедрять эффективные методы общественного контроля	18 %	14 %
Внедрять эффективные методики оценивания результатов	15 %	24 %

Разработано автором

По мнению 76 % из числа АУП и 71 % из числа НПП, основным мероприятием, направленным на предупреждение развития рисков в системе управления посредством ограничения злоупотребления административными методами, выступает упрощение административных процедур. Помимо этого варианта ответа респондентами были отмечены другие:

1. Повышать уровень профессионализма управленческих кадров (53 % респондентов из числа АУП, 33 % – НПП).
2. Внедрять современные технологии в управление (24 % респондентов из числа АУП, 14 % – НПП).
3. Развивать внутривузовскую демократию (21 % респондентов из числа АУП, 24 % – НПП).
4. Внедрять эффективные методы общественного контроля (18 % респондентов из числа АУП, 14 % – НПП).

5. Внедрять эффективные методики оценивания результатов (15 % респондентов из числа АУП, 24 % – НПП).

Кроме того, ответы на открытые вопросы включали в себя следующие рекомендации: «Улучшать психологический климат в коллективе», «Предотвращать внутриорганизационные конфликты», «Внедрять ОТКРЫТЫЕ методы оценивания результатов» и другие.

Заключение

Анализируя ответы респондентов, полученные в ходе анкетного опроса, можно сделать вывод, что отчетливо прослеживающийся дисбаланс в оценках рисков научно-педагогическими сотрудниками и административно-управленческим персоналом их последствий и мероприятий, направленных на предупреждение негативных следствий, не является случайным. Различия в подходах заключаются в том, что АУП чаще указывают на риск увеличения документооборота, чем преподаватели и научные сотрудники, которые, в свою очередь, чаще обращают внимание на риск снижения качества образования. Главной причиной выявленных расхождений является то, что представители этих групп воспринимают изменения, происходящие в высших учебных заведениях, с позиции своих корпоративных интересов. Представители обеих групп предпочитают усматривать риски только в тех процессах, в которые они в большей степени включены. Только в редких случаях респонденты склонны учитывать позицию своих контрагентов в отношении рисков, рассматривать данный феномен во всей его полноте.

Такое, по сути, одностороннее понимание дополнительно усугубляется тем, что представители обеих групп воспринимают риск как преимущественно негативное явление, которое следует избегать. Лишь незначительная доля респондентов допускает возможность использования позитивного потенциала рисков в практике своей работы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Jongbloed B. Marketization in higher education, Clark's triangle and the essential ingredients of markets. *Higher Education Quarterly*, 2003, vol. 57, pp. 110–135.
2. Dobbins M., Knill C., Vogtle E.M. An analytical framework for the cross-country comparison of higher education governance. *Higher education*. 2011, vol. 62, pp. 665–683. DOI: 10.1007/s10734-011-9412-4/.
3. Кларк, Б.Р. Создание предпринимательских университетов: организационные направления трансформации [Текст] / Б.Р. Кларк; пер. с англ. А. Смирнова. – М., 2011. – С. 21–23.
4. Luhmann N. Risk: a sociological theory / N. Luhmann. – Berlin; NY: Walter de Gruyter, 1991. – 236 с.
5. Beck U. *Risikogesellschaft*. Frankfurt am Main, Suhrkamp, 1986. – 391 p.
6. Лефевр, В.А. Формула человека: Контуры фундаментальной психологии [Текст] / В.А. Лефевр; Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1991. – 108 с.
7. Альгин, А.П. Риск и его роль в общественной жизни [Текст] / А.П. Альгин. – М.: Мысль, 1989. – 192 с.
8. Солнцева, Г.Н., Риск как характеристика действий субъекта: монография [Текст] / Г.Н. Солнцева, Т.В. Корнилова // Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, факультет психологии. – М.: НИЦ «Инженер», 1999. – 80 с.

9. Райзберг, Б.А. Современный экономический словарь [Текст] / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – 2-е издание, испр. – М.: ИНФРА-М. 1999. 479 с.
10. Виташов, Д.С. Совершенствование регламентации процессов в крупных (бюрократических) организациях [Текст] / Д.С. Виташов // Административное право и процесс. – 2015. – №9. – С. 56–59.
11. Пригожин, А.И. Методы развития организаций [Текст] / А.И. Пригожин. – М., 2003. – 868 с.
12. Курбатова, М.В. Реформа высшего образования как институциональный проект российской бюрократии: содержание и последствия [Текст] / М.В. Курбатова // Мир России. – 2016. – №4. – С. 59–82.
13. Красинская, Л.Ф. Реформа высшего образования глазами преподавателей: результаты исследования [Текст] / Л.Ф. Красинская, С.Б. Серякова // Высшее образование в России. – 2013. – № 11. – С. 22–30.
14. Бабинцева, Е.И. Снижение качества образования как следствие бюрократизации вузов [Текст] / Е.И. Бабинцева, И.Г. Мураховская, Я.И. Серкина // Научные ведомости. – 2014. – №16 (187). – Вып. 29. – С. 45–48.
15. Бабинцев, В.П. Имитационные практики в государственном и муниципальном управлении [Текст] / В.П. Бабинцев // Власть. – 2012. – №5. – С. 24–29.
16. Смолин, О.Н. Высшее образование: борьба за качество или покушение на человеческий потенциал? [Текст] / О.Н. Смолин // Социологические исследования. – 2015. – № 6 (374). С. 91–101.
17. Белов, В.В. Функционально-структурная модель личности деструктивного бездарного руководителя в акмеологии организационного лидерства [Текст] / В.В. Белов // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. – 2018. – № 4. – С. 11–28.
18. Рассадина, Т.А. О некоторых рисках в высшем образовании современной России [Текст] / Т.А. Рассадина // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. – 2017. – № 3 (43). – С. 116–127.
19. Зубков, В.И. Социологическая теория риска [Текст] / В.И. Зубков. – М.: Академический проект, 2009. – 380 с.
20. Красинская, Л.Ф. Профессиональная мотивация преподавателя как фактор, влияющий на инновационные преобразования в высшей школе [Текст] / Л.Ф. Красинская // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. – 2008. – № 1. – С. 153–159.
21. Демина, К.М. К проблеме трудовой мотивации путем материальных вознаграждений и удержаний / К.М. Демина // Научный вестник Технологического института, Филиала ФГБОУ ВПО Ульяновская ГСХА им. П.А. Столыпина. – № 11. – 2013. – С. 32–37.
22. Крайнов, Г.Н. Будет ли эффект от эффективного контракта в системе высшего образования? [Текст] / Г.Н. Крайнов // Высшее образование в России. – 2017. – №5. – С. 52–58.
23. Гобозов, И.А. Управление и бюрократия [Текст] / И.А. Гобозов // Философия и общество. – 2009. – №4. – С. 5–21.
24. Бабинцев, В.П. Бюрократизация регионального вуза [Текст] / В.П. Бабинцев // Высшее образование в России. – 2014. – №2. – С. 30–37.

Logvinova Anastasia Vladimirovna

Belgorod state university, Belgorod, Russia

E-mail: logvinova_a@bsu.edu.ru

The risks of university administration in the representation of staff

Abstract. The article is devoted to the substantiation and empirical testing of the hypothesis about differences in the understanding of the specifics of the university management system by employees of higher educational institutions, in the perception of the risks of administrative management, their consequences and measures aimed at minimizing them. The hypothesis is tested by conducting a sociological study using a survey of university employees belonging to various groups: administrative and managerial personnel and scientific and pedagogical workers. The study was conducted in three state universities located in the Belgorod region and revealed a clearly visible imbalance in the assessments of risks and their consequences by respondents belonging to different groups of university worker. It is proved that the differences in risk assessment are associated with dispositions in the structure of the educational space. So, the administrative and managerial staff, whose practices are as formalized as possible, more often see the risks in increasing and complicating the university workflow, and teachers and researchers focused on the content side of the education process, in reducing its quality. The most significant negative consequences of risks among respondents of both groups most often include: a decrease in interest in the work of teachers, a loss of trust in the leadership of a university, a decrease in creative activity, an unjustified formalization of internal processes, an imitation of the university administration, a decrease in the quality of education, and a loss in the content of education. As a result, the research carried out indicates the expressed concern of the university staff with the risks, their negative consequences, and the need for further research, which would not only minimize the consequences of the already existing risks in the future, but also prevent the onset of new ones through their systematic monitoring and timely prevention.

Keywords: risk; formalization; standardization; regulation; administrative apparatus; quality of education; administrative management; document circulation

REFERENCES

1. Jongbloed B. (2003). Marketization in higher education, Clark's triangle and the essential ingredients of markets. *Higher Education Quarterly*, 57, pp. 110–135.
2. Dobbins M., Knill C., Vogtle E.M. (2011). An analytical framework for the cross-country comparison of higher education governance. *Higher education*, 62, pp. 665–683. DOI: 10.1007/s10734-011-9412-4/.
3. Klark B.R. (2011). *Creation of entrepreneurial universities: organizational directions of transformation*. [Russ. ed.: Sozдание predprinimatel'skikh universitetov: organizatsionnye napravleniya transformatsii. Authorized transl. by A. Smirnova. Moscow, pp. 21–23].
4. Luhmann N. (1991). *Risk: a sociological theory*. Berlin; NY: Walter de Gruyter, p. 236.
5. Beck U. (1986). *Risk society*. Frankfurt am Main, Suhrkamp, p. 391.
6. Lefevr V.A. (1991). *Human Formula: The Contours of Fundamental Psychology*. [Russ. ed.: Formula cheloveka: Kontury fundamental'noy psikhologii. Moscow: Progress, p. 108].

7. Al'gin A.P. (1989). Risk i ego rol' v obshchestvennoy zhizni. [*Risk and its role in public life.*] Moscow: Thought, p. 192.
8. Solntseva G.N., Kornilova T.V. (1999). Risk kak kharakteristika deystviy sub"ekta: monografiya. [*Risk as a characteristic of the actions of the subject: monograph.*] Moscow: SIC "Engineer", p. 80.
9. Rayzberg B.A., Lozovskiy L.Sh., Starodubtseva E.B. (1999). Sovremennyy ehkonomicheskiy slovar'. [*Modern economic dictionary.*] Moscow: INFRA-M, p. 479.
10. Vitashov D.S. (2015). Improving the regulation of processes in large (bureaucratic) organizations. *Administrative law and process*, 9, pp. 56–59 (in Russian).
11. Prigozhin A.I. (2003). Metody razvitiya organizatsiy. [*Organization Development Methods.*] Moscow, p. 868.
12. Kurbatova M.V. (2016). The reform of higher education as an institutional project of the Russian bureaucracy: content and consequences. *World of Russia*, 4, pp. 59–82 (in Russian).
13. Krasinskaya L.F., Seryakova S.B. The reform of higher education through the eyes of teachers: research results. *Higher education in Russia*, 11, pp. 22–30 (in Russian).
14. Babintseva E.I., Murakhovskaya I.G., Serkina Ya.I. (2014). The decline in the quality of education as a result of the bureaucratization of universities. *Scientific reports*, 29, pp. 45–48 (in Russian).
15. Babintsev V.P. (2012). Simulation practices in state and municipal administration. *Power*, 5, pp. 24–29 (in Russian).
16. Smolin O.N. (2015). Higher education: the struggle for quality or an attempt on human potential? *Sociological studies*, 6(374), pp. 91–101 (in Russian).
17. Belov V.V. (2018). Functional-structural personality model of a destructive mediocre leader in acmeology of organizational leadership. *Bulletin of the Leningrad State University A.S. Pushkin*, 4, pp. 11–28. (in Russian).
18. Rassadina T.A. (2017). About some risks in higher education in modern Russia. *News of higher educational institutions. Volga region*, 3(43), pp. 116–127 (in Russian).
19. Zubkov V.I. (2009). Sotsiologicheskaya teoriya riska. [*Sociological Risk Theory.*] Moscow: Academic project, p. 380.
20. Krasinskaya L.F. (2008). The teacher's professional motivation as a factor influencing innovative transformations in higher education. *Bulletin of the Samara Scientific Center of the Russian Academy of Sciences*, 1, pp. 153–159 (in Russian).
21. Demina K.M. (2013). To the problem of labor motivation through material rewards and deductions. *Scientific Herald of the Technological Institute, Branch of FSBEI HPE Ulyanovsk State Agricultural Academy named after P.A. Stolypin*, 11, pp. 32–37. (in Russian).
22. Kraynov G.N. (2017). Will the effect of an effective contract in higher education be? *Higher education in Russia*, 5, pp. 52–58 (in Russian).
23. Gobozov I.A. (2009). Management and bureaucracy. *Philosophy and Society*, 4, pp. 5–21 (in Russian).
24. Babintsev V.P. (2014). Bureaucratization of a regional university [Text] / V.P. Babintsev // *Higher education in Russia*, 2, pp. 30–37 (in Russian).