

КОРПОРАТИВНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В РОССИЙСКИХ ВУЗАХ: РАЗРЫВ ТРАДИЦИИ

БАБИНЦЕВ Валентин Павлович – д-р филос. наук, проф. E-mail: babintsev@bsu.edu.ru

Белгородский государственный национальный исследовательский университет, Белгород, Россия

Адрес: 308015, Белгород, ул. Победы, 85

***Аннотация.** В статье рассматривается проблема эволюции корпоративных отношений в современных российских вузах в контексте реформирования системы высшего образования. Корпоративные отношения характеризуются как система неформализованных взаимосвязей и взаимодействий сотрудников, ведущую роль в которых играет личностный фактор. Отмечается, что традиционно их развитие определялось стабильностью организационной структуры вузов, однородностью вузовских коллективов, обособленностью учреждений высшего образования и их консерватизмом. В настоящее время эти факторы перестают действовать, что означает разрыв корпоративной традиции и фактическую ликвидацию вузовского корпоративизма.*

***Ключевые слова:** вуз, учреждение высшего образования, корпорация, корпоративные отношения, вузовский корпоративизм, административно-управленческий аппарат*

***Для цитирования:** Бабинцев В.П. Корпоративные отношения в российских вузах: разрыв традиции // Высшее образование в России. 2017. № 7 (214). С. 26-35.*

Введение в проблему. Реформирование системы высшего образования не могло не сказаться на корпоративных отношениях, которые всегда являлись существенным элементом функционирования вузов. Постулируя данное утверждение, следует прежде всего уточнить, что собой представляют вузовские корпоративные отношения. Решая данную задачу, мы сталкиваемся с неопределенностью понятия «корпорация». Обычно оно используется как характеристика организации, действующей в сфере экономики и обладающей набором специфических признаков. В «Большом коммерческом словаре» корпорация в свое время определялась как «широко распространенная в странах с развитой рыночной экономикой форма организационной предпринимательской деятельности, предусматривающая долевую собственность, юридический статус и сосредоточение функций управления в руках верхнего эшелона профессиональных управляющих (менеджеров), работающих

по найму» [1, с. 132]. Понятие «корпорация» используют также для определения:

- совокупности лиц, объединившихся для достижения общих целей, осуществляющих совместную деятельность и образующих самостоятельный субъект права – юридическое лицо;
- любого акционерного общества;
- форм международных хозяйственных связей в области производства, научно-технического сотрудничества, связанных с использованием передовых организационных технологий.

Как правило, корпорацией считают далеко не всякое объединение, даже если она действует в сфере экономики. Согласно А.И. Пригожину, специфика корпорации заключается в том, что она складывается на более высоком уровне, возвышающемся над отдельной деловой «трудовой» организацией, и в силу данного обстоятельства относится к категории «надорганизаций» [2]. Многозначность термина предоставляет

довольно широкие возможности для его использования и интерпретации, в том числе и в случае его применения к современным университетам [3]. Проблематичной является не только трактовка понятия «корпорация», но и возможности его наложения на «российскую специфику» [4].

На наш взгляд, учитывая всю сложность и многоаспектность проблемы, можно попытаться выделить основные признаки, позволяющие отнести к корпорациям ту или иную структуру. Во-первых, масштаб деятельности: корпорациями обычно называют крупные организации. Поскольку никто пока не определил конкретные количественные показатели, мы полагаем возможным считать корпорацией любую организацию, сфера интересов которой распространяется, как минимум, на субъект РФ (регион). Во-вторых, самостоятельность в принятии решений. В-третьих, наличие специфических, отличающих ее от других, внутриорганизационных правил и корпоративной этики. В-четвертых, ясное понимание собственной миссии.

Если принять эти признаки за необходимые, то крупные российские вузы являются квазикорпорациями. Некоторые признаки (масштаб деятельности, миссия) у них наличествуют, однако другие (самостоятельность и наличие специфических внутриорганизационных норм) – чаще всего декларируются, а на практике (возможно, за исключением двух столичных университетов) фактически отсутствуют. С учетом данного обстоятельства вряд ли возможно рассматривать корпоративные отношения в отечественном вузе как совокупность внутриорганизационных отношений, присущих корпорации.

Но существует и иная трактовка корпоративных отношений, определяющая их как сложившуюся в организации, но не ограниченную ее рамками систему неформализованных взаимосвязей и взаимодействий сотрудников, определяющую роль в которых играет личностный фактор. Поэтому корпоративные отношения отличаются от адми-

нистративных отношений, предполагающих нормативную регламентацию, использование санкций и безличность взаимодействия.

Такое представление о корпоративных отношениях вполне уместно в отношении российского вуза, который в абсолютном большинстве случаев вырастает из вуза советского образца¹ и в силу социальной инерции пока еще сохраняет его некоторые характеристики. Устойчивость советского вуза определялась единством трех взаимосвязанных подсистем: административной, идеологической и корпоративной. Поскольку идеологическая подсистема разрушена, ее функции приняла на себя административная, что способствовало ее гипертрофированному развитию и создало предпосылки для административно-бюрократического вмешательства в корпоративную сферу. Последняя под воздействием административного фактора и внутренних причин стала меняться. Эти изменения настолько глубоки, что сегодня допустимо говорить о разрыве вузовской корпоративной традиции. Разумеется, в зависимости от специфики вуза он происходит более или менее интенсивно и последовательно. В ряде случаев это управляемый процесс. Но всегда – чрезвычайно болезненный для сотрудников и частично – для обучающихся, хотя последние, как правило, не осознают его негативного воздействия. Важно понять, в чем заключается этот разрыв и каковы могут быть его последствия.

Каковы же основания корпоративных отношений в советском и изначально постсоветском вузе, подвергающиеся сейчас последовательному разрушению?

1. Стабильность вуза и его организационных структур, обуславливающая устойчивость взаимодействий и связей. В основе стабильности лежало аксиоматическое представление о функциях вуза как транс-

¹ Это не опровергается появлением многочисленных «вузов-новоделов», поскольку в большинстве из них основу коллектива составили старые кадры, ориентирующиеся на отечественные традиции организации высшего образования.

латора знаний и одновременно – института воспитания. Такая позиция не только поддерживалась административными и идеологическими средствами, но и разделялась в корпоративной среде, прежде всего – профессорско-преподавательским составом. В значительной степени она сохраняется и сегодня. В.А. Лапшов, характеризуя современного вузовского преподавателя, подчеркивает: «Преподаватель вуза – не только профессия, суть которой преподавать знания, но и высокая миссия сотворения личности, утверждения человека в человеке» [5, с. 6].

Аксиоматичность представлений о миссии вуза и, соответственно, о собственной роли весьма удобна для выстраивания межличностных и межгрупповых отношений, поскольку не допускает неопределенности и тем самым создает иллюзию минимизации рисков и не провоцирует конфликты. Кроме того, при наличии мировоззренческих и поведенческих констант сравнительно легко имитировать социально одобряемые формы поведения в публичном общении, что составляет существенный элемент педагогической жизнедеятельности. Напротив, их исчезновение вызывает дискомфорт, поскольку проблематизирует саму идею эталонных поведенческих моделей, формируя атмосферу неопределенности и повышенной конфликтности. Именно это и происходит сегодня, поскольку для вузовских коллективов меняются «правила игры». Причем источник изменения лежит вовне, за пределами вуза. В результате новые «формы академического труда и профессиональные профили, которые появляются в ответ на внешние институциональные запросы, вступают в противоречие с привычными способами мышления и самооценкой академических профессионалов» [6, с. 63].

Частных повседневных поводов для напряжения появляется довольно много. Главный из них заключается в том, что отмеченная выше аксиоматическая установка начинает конфликтовать с двумя важными условиями функционирования современно-

го высшего образования. Первое связано с тезисом, что образование – это прежде всего сфера услуг. «Вузы, призванные строить модель будущего, вместо этого *оказывают образовательные услуги*, – отмечают Д.А. Севостьянов и А.Р. Гайнанова. – На рынке услуг, как известно, предложение определяется спросом, а функция рекламы (в данном случае – рекламы образовательных услуг) сводится к тому, чтобы формировать у потенциальных потребителей образовательных услуг те потребности, которые выгодно удовлетворять производителю (в данном случае – вузам). Спрос же на те или иные услуги определяется ценностями, которые преобладают в общественном сознании» [7, с. 44]. Это представление, которое вполне можно определить как техноцентристское, диссонирует с «знаниево-воспитательной» концепцией образовательной деятельности, вызывая протест у многих занятых в сфере науки и образования специалистов. Ими не принимается, как отмечают Д.А. Константиновский, А.А. Овсянников и Н.Е. Покровский, по существу, постмодернистская картина: «если прежде знание, наука опирались на просветительскую картину мира и рассматривались в основном как абсолютная и безбрежная ценность, то отныне возобладало понятие полезного знания (*useful knowledge*), т.е. знания, ограниченного в принципе, сфокусированного на конкретике и нацеленного на результат, приносящий немедленную экономическую выгоду» [8, с. 22].

Второе условие определяется высоким темпом изменений в обществе, требующим постоянной перестройки системы образования. «Условия конкуренции в высшей школе становятся все более жесткими, и управление вузом сегодня – это управление изменениями» [9, с. 89]. Одновременно меняется и восприятие вузовских знаний, которые уже не рассматриваются как качественно неизменные в течение довольно длительного периода, что обусловлено высокой социальной динамикой. Академик Г. Ройберг, в частности, утверждает: «Полученных в вузе зна-

ний, даже при красном дипломе, достаточно на 5 лет» [10, с. 9]. В результате возникает необходимость, чтобы «человек в течение всей своей жизни постоянно доучивался и, возможно, переучивался» [11, с. 41].

Вследствие этих тенденций вузовская среда становится все менее стабильной. Аксиоматическое восприятие реальности превращается в фикцию, чему дополнительно способствуют как действия федеральных органов управления образованием, нередко задающих неоправданно высокий темп перемен (например, частая смена образовательных стандартов), так и неспособность ректорского корпуса отстоять взвешенный подход к нововведениям. Все это делает неформальные отношения и связи между акторами образовательного процесса максимально подвижными, неустойчивыми. В результате разрушается феномен вузовского коллектива, а следовательно, минимизируется способность работников совместно отстаивать свои интересы. Более того, практика «нового менеджизма», по меньшей мере в российской интерпретации, в котором формальная составляющая практически абсолютно доминирует над содержательной, способствует утверждению в межличностных и межгрупповых отношениях фальсеоинтеракций, представляющих собой особую форму социального взаимодействия, «в основе которого лежит осознанность фальши (лжи, обмана) и добровольное принятие этой лжи за истину обеими сторонами коммуникации» [12, с. 76]. Ложь, как ржа, разъедает вузовскую среду, тем более что ее реальное содержание и значение отчетливо сознаются почти всеми участниками коммуникаций. Фактически утверждается принцип: «Глупо и вредно, но будем исполнять».

2. Однородность ядра вузовских коллективов. В советском и в течение некоторого времени постсоветском вузе существовала довольно жесткая система отбора как профессорско-преподавательского состава, так и административного персонала. Как правило, она осуществлялась на основе окончания

работниками аспирантуры и докторантуры, защиты диссертаций и последующего продвижения по карьерной лестнице. Эта траектория профессионально-статусного продвижения была нормой, отклонения от нее рассматривались как исключение.

Вполне естественно, что специалисты, прошедшие одни и те же стадии в своем профессиональном развитии, обладали более или менее общим видением проблем образования, могли вести продуктивный диалог и находить так или иначе устраивающие большинство акторов образовательного процесса решения. Особенно важным было то, что руководители вуза, как правило, хорошо знали образовательный и научный процесс. Их научные заслуги, по меньшей мере на первых этапах деятельности, обычно не вызывали сомнений, а потому создавали подлинный авторитет. Разумеется, административно-управленческий аппарат в силу особенностей своего положения всегда дистанцировался от основного коллектива, но между ними не было непреодолимой стены непонимания, вызванной принципиальным различием ценностно-смысловых паттернов. Безусловно, при подборе кадров на руководящие должности, начиная с заведующего кафедрой, не всегда решающим фактором была профессиональная компетентность. В советскую эпоху очень много значила партийно-идеологическая составляющая, в начальный постсоветский период – личные связи. Но вузовская бюрократия, хотя и подвергалась критике в коллективе, воспринималась как «своя», понятная, сравнительно доступная для общения. В свою очередь, руководство, прекрасно понимая необходимость для научно-педагогического творчества определенной степени свободы, как правило, не злоупотребляло чрезмерными ограничениями, излишней регламентацией деятельности. В результате вуз, хотя и не представлял в полной мере команду единомышленников, объединенную общими интересами, формировал внутри себя среду, где централизация сочеталась с довольно высо-

кой степени автономии кафедр и отдельных преподавателей, особенно получивших признание в академической среде.

В новых условиях 2000-х годов однородность ядра коллектива вуза стала последовательно разрушаться по нескольким направлениям. *Во-первых*, начал меняться руководящий состав учреждений высшего образования за счет привлечения «руководителей-профессионалов», значительная часть которых прежде занимала должности в системе государственного и муниципального управления. Масштаб этого процесса, безусловно, трудно оценить в полной мере на основании доступных источников, которые не всегда сообщают полную информацию о руководителях вузов. Но, например, ректоры трех из пяти государственных «гражданских» вузов города Белгорода прежде были государственными или муниципальными служащими. Из ректоров двух крупнейших государственных вузов Липецкой области один в течение семи лет работал на руководящих должностях в администрации города. Важно то, что ректоры и проректоры, пришедшие из системы государственного и муниципального управления, зачастую приводят с собой команду чиновников, которые характеризуются восприятием высшего образования именно как сферы услуг. Более того, они всячески пытаются внедрить в систему вуза принципы организации государственной и муниципальной службы, что, как правило, ведет к непониманию и даже противодействию со стороны педагогических и научных работников.

Во-вторых, одним из ведущих требований к организации научно-образовательного процесса является сегодня участие в нем преподавателей-практиков. Их минимальная доля в составе ППС, реализующих образовательные программы, фиксируется в ФГОС. Включение практиков в научно-образовательную деятельность, несомненно, улучшает ее качество и способствует повышению шансов выпускников на трудоустройство по специальности. Но нельзя не

отметить, что преподаватели-практики, как правило, заметно отличаются по своим позициям от профессиональных педагогов и ученых. Являясь внешними совместителями, практики довольно часто рассматривают преподавательскую деятельность как своеобразное одолжение, а потому не готовы выполнять формальные требования, число которых постоянно возрастает, поддерживать традиции вуза и нести полную ответственность за результаты своей работы. По своему статусу они фактически выключены из остальной массы работников, что не способствует межличностному взаимодействию и взаимопониманию. Тем более что штатным работникам порой приходится выполнять за практиков часть работ, связанных с обеспечением учебного процесса.

В-третьих, однородность коллективов учреждений высшего образования существенно подрывается внутренней конкуренцией. Она является следствием сокращения учебной нагрузки и курса администрации на оптимизацию (точнее – на минимизацию) затрат. Безусловно, в самой идее профессиональной конкуренции нет ничего порочного. Более того, она естественна и изначально заложена в систему отбора кадров на основании состязания квалификаций. Проблема заключается в том, что оценка уровня квалификаций преподавателей и научных сотрудников становится все более формальной.

Всесторонняя оценка труда научно-педагогических работников все более «подменяется», по выражению профессора В.В. Миронова, наукометрией. «Наукометрия, – поясняет он, – из средства, которое помогает учёному сориентироваться в растущем море литературы, становится главным критерием оценки научной деятельности. Фактически наукометрические показатели становятся средством принятия управленческих решений» [13]. Нам представляется, что поскольку данный критерий распространяется на весь процесс производства, распространения и использования знаний, точнее было бы говорить о «знаниеметрии». В вузах активно

осуществляется деятельность по формированию особых корпоративных знаний, которые становятся все более самодовлеющими. До определенных пределов данная деятельность нужна, поскольку образовательному учреждению крайне необходим комплекс знаний, обеспечивающий его функционирование в нестабильной среде. Однако в этом комплексе ведущую роль начинают играть различного рода методики расчетов показателей, определения рейтингов, возможно, необходимые чиновникам, но малополезные, а иногда и вредные для творческой работы.

В свою очередь, это ведет к использованию «технологий» повышения работниками собственных рейтингов, выражающихся, например, в тиражировании проплаченных псевдонаучных публикаций, имитации конференций, в защите диссертаций, не содержащих элементов научной новизны и перспектив практического внедрения. Вузовские коллективы все более разделяются на тех, кто сумел адаптироваться к формальным требованиям бюрократической системы, и тех, кто, вопреки ситуации, сохраняет представление о высшем образовании как об институте, нацеленном на развитие личности.

3. Обособленность. Вузовские корпоративные отношения длительное время реализовывались в относительно замкнутом социальном пространстве, где действовали ценности и нормы, отличающиеся от принятых в организациях иного типа. При этом отличия зачастую получали свое закрепление в ритуально-символических формах (ученые степени, звания, особые конкурсные процедуры, правила приема и т.п.), эксклюзивность которых воспринималась как данность не только участниками образовательной деятельности, но и окружающими. Вузовский педагогический коллектив, если и не был второй семьей для работников, то являлся для них авторитетным, по меньшей мере, в вопросах профессиональной деятельности. Педагогический коллектив вуза (как и любого другого образовательного учреждения) опирался на традиционную ценностно-нор-

мативную систему, крайне сложную, можно сказать, тонкую сеть межличностных отношений, систему неформальных санкций, позволявших в довольно широких пределах регулировать поведение отдельных сотрудников и студентов. Обособленность вузовской среды, конечно, имела свои негативные последствия, связанные с возникновением разрыва между образованием и практикой, но она оказывала и позитивное влияние, поскольку обеспечивала высокую интенсивность связей внутри коллектива, его устойчивость и, насколько было возможно, защиту от внешних угроз.

В течение последних лет происходит существенное снижение степени обособленности вузов как специфической корпорации, хотя процесс этот протекает далеко не однозначно, отражая комплекс противоречий, обусловленных формализацией их деятельности и неизбежным ее следствием – бюрократизацией. С одной стороны, эти процессы унифицируют вузовские корпоративные ценности и нормы, все более сближая их с ценностями и нормами любого учреждения, оказывающего услуги. В результате постепенно и неуклонно разрушаются основанные на традициях отношения между акторами образовательного пространства, делавшие их в свое время непохожими на чиновников или офисных клерков. С другой стороны, бюрократия создает систему административных барьеров, искусственно ограничивающих получение объективной информации о внутренней среде вуза. Как обоснованно отмечает И.Г. Яковлев, бюрократический сценарий развития учреждений высшего образования «предполагает, что вузы находятся в относительной изоляции от внешней (в частности, международной) среды, что является в данном случае главным социальным и технологическим трендом» [14, с. 8].

Следовательно, определенная обособленность вуза сохраняется. Но существенно меняются ее основания. Если прежде они носили социокультурный характер, то в на-

стоящее время – формально-бюрократический, в значительной степени имитационный. В формальном отношении вузы должны оставаться открытыми. И это требование публично воспринимается как безусловное. О.В. Карпенко, М.Д. Бершадская и Ю.А. Вознесенская пишут: «Университет, стремящийся к конкурентоспособности, не может позволить себе игнорировать необходимость получения международного признания. В этом контексте на первый план выдвигаются проблемы открытости и доступности информации о вузе, о его научных разработках и инновациях. В значительной мере решение этих проблем зависит от той роли, которую играет университетский интернет-сайт в развитии вуза» [15, с. 43–44].

Однако информация на сайте в большинстве случаев не касается проблемного комплекса образовательного учреждения, диспозиций его акторов. Примечательно, в частности, что в последнее время руководство многих вузов, как правило, создает барьеры для проведения в них социологических исследований сторонними организациями. И если прежде детерминированная социокультурными факторами (ценности, смыслы, нормы) специфическая обособленность вуза воспринималась его сотрудниками и студентами как нечто вполне естественное, то сегодня административные попытки «закрыть» часть вузовского пространства от внешних референтов, а иногда и от внутренних акторов² вызывает скорее негативную реакцию.

² Исследование «Корпоративные знания в практике управления вузом», проведенное аспирантом кафедры социальных технологий Белгородского государственного национального исследовательского университета М.В. Луговской в вузах Белгородской, Воронежской, Курской областей (N = 673) в 2016 году, в частности, показало: около половины опрошенных преподавателей и научных сотрудников (48,13%) отметили, что знания о вузе доступны для них «частично», только 25,49% – «в полной мере», 6,15% считают доступность знаний о вузе недостаточной, 15,82% респондентов отметили, что хотели бы получать таких знаний больше.

4. Консерватизм. Образование как таковое всегда было консервативным социальным институтом. Консерватизм вполне логично обосновывался тем, что в процессе профессионального формирования личности крайне высока цена ошибки. Ориентация на апробированные методы и организационные формы рассматривалась как своего рода иммунитет против авантюрных экспериментов, инициаторов которых всегда было довольно много за пределами образовательной системы. Вузовская корпоративная среда в данном контексте выступала как своеобразный селекторат, позволяющий разделить инноваторов и псевдоинноваторов. Эта их функция даже получила свое символическое закрепление в понятии «суд педагогической общественности», которое используется до настоящего времени [16, с. 487]. И хотя «педагогический суд», как, впрочем, и любой другой, был не всегда справедливым и праведным, любой реформатор высшей школы не мог не считаться с мнением коллег. Довольно высокая степень самостоятельности и значимости мнения профессионального сообщества поддерживалась наличием консенсуса в отношении миссии образования как транслятора культуры (в том числе и профессиональной) и убежденностью абсолютного большинства участников образовательного процесса в правильности данной позиции. Кроме того, за исключением идеологической лояльности, все иные ограничители профессиональной самостоятельности работников были относительно мягкими, что позволяло им во многих случаях успешно защищать корпоративный интерес.

Утверждение отношения к высшему образованию как к услуге стало наиболее значимым фактором деструкции вузовского консерватизма, поскольку повлекло более или менее последовательную ревизию практически всех представлений о высшей школе. Исчезли объединяющие работников и обучающихся смыслы, следовательно – потребность в самой корпорации как сообществе людей, не просто занимающихся одной и той

же (или взаимодополняющей) профессиональной деятельностью, но выступающих в качестве участников общего дела. Разрыв с корпоративной традицией стал неизбежным, поскольку утрата смыслов была дополнена тремя взаимосвязанными процессами:

– во-первых, созданием новой системы иерархических отношений, связывающей соблюдение комплекса многочисленных, часто искусственных, условностей и правил с размером материального вознаграждения работников за свою деятельность;

– во-вторых, формированием внутренней конкурентной среды, в которой критериями оценки выступают преимущественно формальные показатели, отражающие эти условности;

– в-третьих, деформацией рынка труда вузовских специалистов как следствием, с одной стороны, неблагоприятных демографических тенденций, ведущих к уменьшению численности студентов в большинстве вузов, с другой – длительного отказа от регулирования процесса создания образовательных учреждений, что в условиях неблагоприятной демографической ситуации привело к избытку преподавателей и сотрудников.

Одним из значимых и пока недостаточно оцененных следствий отмеченных процессов стало нарастание взаимного недоверия как внутри вузовских научно-педагогических коллективов, так и между ними и администрацией, монополизировавшей право выступать от имени учреждения. Сложилась ситуация, когда «университет не доверяет преподавателю, подозревая его в нежелании работать, а работник имеет еще меньше оснований доверять университету, рассматривая его как ненадежного работодателя. Традиционная лояльность университету превращается в миф из уходящей в прошлое реальности» [17].

Таким образом, прежний, безусловно не идеальный, но имевший место вузовский корпоративизм оказался разрушенным, и, по всей видимости, безвозвратно. Для преподавателей и научных сотрудников изме-

нения выражаются в окончательном включении их в состав прекариата, то есть слоя людей, у которых отсутствуют надежная профессиональная ориентация, гарантии труда, ощущение солидарности труда [18, с. 20–30]. Для студентов это означает сокращение более или менее упорядоченной и социально ориентирующей личность коммуникативной среды. Компенсировать ее утрату они будут пытаться за пределами вузов, в том числе и в составе неформальных девиантных групп. Для вузовских администраций изменения выразятся в еще большем, чем в настоящее время, освобождении от внутреннего общественного контроля.

Литература

1. Большой коммерческий словарь. М.: Институт новой экономики, 1996. 400 с.
2. Пригожин А.И. Организационная культура и ее преобразование // Общественные науки и современность. 2003. № 5. С. 12–22.
3. Гапикова Д.С. Понятие «корпорация» в зарубежной и российской теории и практике // Молодой ученый. 2016. № 15. С. 286–288.
4. Запорожец О.Н. Университет как корпорация: интеллектуальная картография исследовательских подходов: препринт WP6/2011/06. М.: Изд. дом ВШЭ, 2011. 48 с.
5. Лапинов В.А. Преподаватель российского вуза в начале XXI века // Социология образования. 2015. № 1. С. 4–11.
6. Абрамов Р.Н., Груздев И.А., Терентьев Е.А. Академическая профессия и идеология «медленной» науки // Высшее образование в России. 2016. № 10. С. 62–70.
7. Севостьянов Д.А., Гайнанова А.Р. Ценности образования: инверсия смыслов // Высшее образование в России. 2014. № 2. С. 43–48.
8. Константиновский Д.А., Овсянников А.А., Покровский Н.Е. Совершенствование социологического образования. Аналитический доклад. М.: Логос, 2005. 84 с.
9. Базиков М.В., Задорожнюк И.Е. Реформирование инженерного образования в России (круглый стол). Часть вторая // Социология образования. 2015. № 7. С. 72–90.
10. Краснопольская И. Мой общий доктор // Российская газета. 2017. 12 мая. № 101 (7267). С. 9.

11. Попков В.И., Спасенников В.В. Модель взаимоотношений вузов и машиностроительных предприятий в интересах их инновационного развития // Социология образования. 2015. № 3. С. 36–45.
12. Каширина М.В. Современный российский вуз как сфера генезиса фальсеоинтеракций // Социология образования. 2014. № 10. С. 76–86.
13. Миронов В. Погоня за Хиршем: кто остается за бортом преподавания // Православие и мир. 2016.06.25. URL: <http://www.pravmir.ru/publikuyus-sledovatelno-prepodayu/>
14. Яковлев И.Г. Сценарии развития российского высшего образования // Социология образования. 2015. № 9. С. 4–26.
15. Карпенко О.М., Бершадская М.Д., Вознесенская Ю.А. Открытость и доступность информации о вузе: российские вузы в международном рейтинге веб-сайтов вузов // Социология образования. 2008. № 12. С. 43–65.
16. Кочетков М.В. Инновации и псевдоинновации в высшей школе // Измерение рейтингов университетов: международный и российский опыт. М.: Центр социологических исследований, 2014. Вып. 2. С. 485–492.
17. Абрамов Р., Груздев И., Терентьев Е.А. Тревога и энтузиазм в дискурсах об академическом мире: международный и российский контексты // НЛО. 2016. № 2 (138). URL: <http://magazines.russ.ru/nlo/2016/2/trevo-ga-i-entuziazm-v-diskursah-ob-akademichesk-mire-mezhduna.html>
18. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. 328 с.

Статья поступила в редакцию 29.05.17.

Принята к публикации 07.06.17.

CORPORATE RELATIONS IN RUSSIAN UNIVERSITIES: BREAKING TRADITION

Valentin P. BABINTSEV – Dr. Sci. (Philosophy), Prof. E-mail: babintsev@bsu.edu.ru
Belgorod State National Research University, Belgorod, Russia
Address: 85-a, apt. 45, Pobeda str., Belgorod, 308015, Russian Federation

Abstract. The article addresses the problem of corporate relation evolution in modern Russian Universities in the context of higher education system reforming. The corporate relations are characterized as a system of informal interrelations and interactions of colleagues where a personal factor plays the main role. It is noted that their development was traditionally defined by stability of organizational structure of Universities, uniformity of universities' collectives, isolation of institutions of higher education and their conservatism. Now these factors cease to work that means breaking of the corporate tradition and the actual elimination of Universities corporativism in the long term, which is connected with an introduction of virtual education systems.

Keywords: higher education institution, corporation, university corporativism, corporate relations, personnel management, university administration

Cite as: Babintsev, V.P. (2017). [Corporate Relations in Russian Universities: Breaking Tradition] // *Vysshee obrazovanie v Rossii* = Higher Education in Russia. No. 7 (214), pp. 26–35 (In Russ., abstract in Eng.)

References

1. *Bol'shoi kommercheskii slovar'* [The Big Commercial Dictionary]. Moscow: Institute of New Economics Publ., 1996. 400 s. (In Russ.)
2. Prigozhin, A.I. (2003). [Organizational Culture and its Transformation]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'* [Social Studies and Contemporaneity]. No. 5, pp. 12–22. (In Russ.)
3. Gaplikova D.S. (2016). [The Concept "Corporation" in Foreign and Russian Theory and Practice]. *Molodoi uchenyi* [The Young Scientist]. No. 15, pp. 286–288. (In Russ.)

4. Zaporozhets, O.N. (2011). *Universitet kak korporatsiya: intellektual' naya kartografiya issledovatel' skikh podhodov*: preprint WP6/2011/06 [University as a Corporation: Intellectual Cartography of Research Approaches]. Moscow. : Publ. House of Higher School of Economics. 48 p. (In Russ.)
5. Lapshov, V.A. (2015). [Professor in Russian University at the Beginning of the XXI Century]. *Sotsiologiya obrazovaniya* [Sociology of Education]. No. 1, pp. 4-11. (In Russ.)
6. Abramov, R.N., Gruzdev, I.A., Terentiev, E.A. (2016). [Academic Profession and Ideology of «Slow Scholarship»]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* = Higher Education in Russia. No. 10, pp. 62-70. (In Russ., abstract in Eng.)
7. Sevost'yanov, D.A., Gainanova, A.R. (2014). [Value of Education: Inversion of Meanings]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* = Higher Education in Russia. No. 2, pp. 43-48. (In Russ., abstract in Eng.)
8. Konstantinovskii, D.L., Ovsyannikov, A.A., Pokrovskii, N.E. (2005). *Sovershenstvovanie sociologicheskogo obrazovaniya*. Analiticheskij doklad [Betterment of Sociological Education: An Analytical Report] Moscow: Logos, 2005. 84 p. (In Russ.)
9. Bazikov, M.V., Zadorozhnyuk, I.E. (2015). [Reforming of Engineering Education in Russia (round table discussion). Part II]. *Sotsiologiya obrazovaniya* [Sociology of Education]. No. 7, pp. 72-90. (In Russ.)
10. Krasnopol'skaya, I. (2017). [My General Doctor]. *Rossiiskaya gazeta* [Russian Newspaper]. May 12. No. 101 (7267), p. 9. (In Russ.)
11. Popkov, V.I., Spasennikov, V.V. (2015). [Model of Relationship between University and Machine-building Enterprises for the Benefit of Their Innovative Development]. *Sotsiologiya obrazovaniya* [Sociology of Education]. No. 3, pp. 36-45. (In Russ.)
12. Kashirina, M.V. (2014). [Modern Russian University as a Sphere of False Interaction Genesis]. *Sotsiologiya obrazovaniya* [Sociology of Education]. No. 10, pp. 76-86. (In Russ.)
13. Mironov, V. (2016). [Chasing Hirsch: Who Is Beyond Teaching]. *Pravoslavie i mir* [Orthodoxy and the World]. 06.25. URL: <http://www.pravmir.ru/publikuyus-sledovatelno-prepodayu/> (In Russ.)
14. Yakovlev, I.G. (2015). [Scenarios of Russian Higher Education Development]. *Sotsiologiya obrazovaniya* [Sociology of Education]. No. 9, pp. 4-26. (In Russ.)
15. Karpenko, O.M., Bershadskaya, M.D., Voznesenskaya, Yu.A. (2008). [Openness and Availability of University's Information: Russian Universities in the International Rating of Universities' Websites]. *Sotsiologiya obrazovaniya* [Sociology of Education]. No. 12, pp. 43-65. (In Russ.)
16. Kochetkov, M.V. (2014). [Innovations and Pseudo-Innovations at Higher School]. In: *Izmerenie reitingov universitetov: mezhdunarodnyi i rossijskii opyt* [Measurement of Universities' Ratings: International and Russian Experience]. Moscow: Center for sociological researches, Issue 2, pp. 485-492. (In Russ.)
17. Abramov, R.N., Gruzdev, I.A., Terentiev, E.A. (2016). [Alarm and Enthusiasm in Discourses about Academic World: International and Russian Contexts]. *NLO* [New Literary Observer]. No. 2 (138). URL: <http://magazines.russ.ru/nlo/2016/2/trevoga-i-entuziazm-v-diskursah-ob-akademicheskom-mire-mezhduna.html> (In Russ.)
18. Stehnding, G. *The Precariat: The New Dangerous Class*. Moscow: Ad Marginem Press, 2014. 328 p. (In Russ.)

*The paper was submitted 29.05.17.
Accepted for publication 07.06.17.*