Как превратить доверие в нематериальный актив развития высшей школы[1]

Зборовский Гарольд Ефимович – д-р филос. наук, проф., профессор-исследователь. E-mail: garoldzborovsky@mail.com
Амбарова Полина Анатольевна – д-р социол. наук, проф. E-mail: p.a.ambarova@urfu.ru
Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, Екатеринбург, Россия
Адрес: 620002, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19

Аннотация. *Целью статьи является рассмотрение доверия как основы вузовской жизни и нематериального актива развития высшего образования. На основании эмпирических данных авторского социологического исследования проведен анализ проблемы доверия/недоверия в отечественной высшей школе. Дана интерпретация трёх видов доверия в высшем образовании – институционального, общностного, морального. Охарактеризованы важнейшие функции доверия. Показаны проявления презумпции недоверия образовательного менеджмента к академическому сообществу и эффект «бумеранга недоверия» образовательных общностей к управлению. Авторы доказывают, что корни недоверия в высшем образовании связаны со сложившейся системой образовательной бюрократии, навязывающей культуру недоверия на всех уровнях и во всех сферах вузовской жизни. Раскрыты условия и возможности превращения доверия в нематериальный актив развития высшей школы.*

Ключевые слова: *доверие, недоверие, высшее образование, культура доверия, нематериальный актив, образовательная бюрократия, образовательные общности, социальный капитал вуза*

Для цитирования: *Зборовский Г.Е., Амбарова П.А.* Как превратить доверие в нематериальный актив развития высшей школы // Высшее образование в России. 2018. Т. 27. № 6. С. 96-107.

Введение

В условиях социально-экономического кризиса перед исследователями и практиками высшей школы рано или поздно встаёт вопрос о поиске нематериальных активов, обладающих свойством компенсировать дефицит материальных ресурсов и способных дать реальный импульс развитию высшего образования. Целесообразно заострить проблему, высказав идею о том, что на определённом этапе трансформации вузовского образования, даже при условии достаточности (намеренно не говорим – избыточности) материальных ресурсов, заметного поступательного развития высшей школы может и не происходить. Такая ситуация есть отражение, с одной стороны, специфики высшего образования как объекта инвестиций, с другой – нелинейной зависимости развития высшего образования от различных ресурсов, проявляющейся в условиях социальной и экономической неопределённости.

Тяжёлый кризис отечественной высшей школы как никогда раньше актуализирует проблему духовных и моральных факторов в её жизнедеятельности [1, с. 80]. На фоне удручающих данных о материально-техническом, информационном, технологическом, финансово-экономическом разрывах между российскими и ведущими зарубежными вузами, представленных в различных аналитических отчётах, многими представи-

[1] Статья подготовлена при поддержке РФФИ, проект № 18-011-00158 «Доверие как фундаментальная проблема российского высшего образования».

телями научно-педагогического сообщества всё чётче артикулируется надежда хотя бы на человеческие отношения в нечеловеческих условиях профессиональной деятельности. К числу нематериальных факторов, способных повлиять на развитие высшей школы, мы относим доверие. Оно формируется как внутри системы высшего образования (на институциональном уровне, между образовательными общностями и организациями), так и во взаимодействии с акторами внешней среды: обществом в целом, его отдельными структурами, институтами, социальными группами. Однако доверие в высшем образовании можно назвать «спящим ресурсом», пока никак не работающим на решение ключевых проблем отечественной высшей школы. В поисках причин этой ситуации и возможных подходов к её преодолению мы обратились к изучению доверия как элемента социального капитала субъектов высшего образования[2].

Теоретическая рамка исследования

В теоретическом плане доверие в высшем образовании – сложная и малоразработанная проблема. Если о самом феномене доверия имеется пласт философских, экономических, социально-психологических и социологических работ, то вопрос о доверии в сфере высшего образования не получил ещё своего должного освещения. Причины этой ситуации, по нашему мнению, объясняются несколькими обстоятельствами: 1) в общественном мнении доверие к высшему образованию до сих пор всё же сохраняется – в сравнении с оценкой других социальных институтов российского общества; 2) ресурсные возможности доверия в высшей школе не были осмыслены на фоне обострения проблем материального характера; 3) концепция социального капитала, которая является базовой для разработки проблемы доверия, развита в отечественной науке довольно слабо и никак не сопрягается с характеристиками отношений доверия в высшем образовании; 4) в самом высшем образовании проблема доверия возникла только в процессе изменения модели образовательного менеджмента.

Обобщая различные трактовки доверия, можно выделить в них два подхода. Первый связан с пониманием доверия как сугубо личностной характеристики. С позиций второго подхода доверие трактуется как атрибут социального взаимодействия, в процессе которого формируется социальный капитал [2, с. 24]. Именно второй подход является для нас наиболее значимым, поскольку позволяет рассматривать доверие как нематериальный актив высшей школы. Следует подчеркнуть, что доверие в высшей школе контекстуально [3, с. 113]. Оно не обладает собственной сущностью, оторванной от деятельности и взаимодействия субъектов доверия, в качестве которых выступают в первую очередь образовательные общности и организации. Другими словами, доверие следует рассматривать лишь в контексте их отношений друг с другом. В своём теоретическом анализе мы обращаемся к тем признакам доверия, которые характеризуют взаимодействия между его субъектами. К таковым мы относим ответственность, выполнение обязательств и обещаний, открытость и прозрачность деятельности, справедливость, доброжелательность, солидарность, благосклонность, внимательность, добросовестность и др.

[2] Статья основана на вторичном анализе данных исследования, проведённого научным коллективом Уральского федерального университета под руководством Г.Е. Зборовского в 2016–2017 гг. Эмпирической базой статьи послужили материалы глубинных полуформализованных интервью (80 экспертов – представителей научно-педагогического сообщества, администрации вузов, 2016 г.), массового опроса преподавателей и студентов уральских вузов (объём выборочной совокупности преподавателей – 810 чел., студентов – 1860 чел., выборка квотная, 2017 г.). Использованы также результаты документального анализа материалов интернет-сайтов, страниц социальных сетей, посвящённых проблемам высшего образования (2018 г.).

При анализе феномена доверия в высшем образовании важно рассматривать такие его виды, как институциональное, общностное и моральное. Под *институциональным доверием* мы понимаем основанное на устойчивых ожиданиях отношение к институту высшего образования в целом, его структурам, организациям, нормам и идеологии со стороны тех, кто в него уже реально включён или собирается это сделать. *Общностное доверие* в высшем образовании трактуется нами как социальное взаимодействие образовательных общностей в вузах, ориентированное на достижение взаимно ожидаемых результатов во всех сферах совместно осуществляемой деятельности. Под *моральным доверием* будем понимать убеждённость субъектов высшего образования в честности, искренности, добросовестности тех, кто несёт ответственность за выполнение своих функций и социальных ролей, связанных с деятельностью по организации и осуществлению образовательного и научно-исследовательского процессов. В основе морального доверия лежит приверженность всех структур высшего образования (элементов его системы) своим университетам, профессии, социальной солидарности. Моральное доверие выступает как своего рода сквозная характеристика отношений доверия в высшем образовании, пронизывающая и институциональные, и общностные его проявления. Независимо от вида доверия его субъектами выступают взаимодействующие в сфере высшего образования акторы: индивиды, социальные общности и организации. Среди них ключевыми являются образовательные общности. Объектами их доверия (или недоверия) выступают как образовательные общности и организации, так и органы управления высшим образованием.

Сущностной характеристикой доверия в высшей школе является его культура [4, с. 243–246]. Она представляет собой способ актуализации ресурсности доверия и «перевода» его в нематериальный актив высшего образования. Культура доверия включает в себя ценность доверительных отношений, нормы доверительных взаимодействий, модели доверительного поведения.

Доверие обладает способностью к конвертации в иные активы высшего образования благодаря реализации ряда своих функций. Одна из них – формирование и поддержка творческой мотивации преподавателей и студентов. В этом случае доверие конвертируется в интеллектуальный капитал субъектов высшего образования. Если уровень доверия низкий, то результативность учебного и профессионального труда падает. Недоверие же способно и вовсе разрушить творческий и инновационный потенциал образовательных общностей. Не менее важная функция доверия – создание партнёрских связей и социальных сетей, продуцирование кооперации и сотрудничества в системе высшего образования между его субъектами: образовательными организациями, научными коллективами, органами управления, стейкхолдерами, родителями. Низкий уровень доверия или его отсутствие приводит к разрушению социальных связей и взаимодействий, которые выступают ядром социального капитала российских вузов. Доверие способно конвертироваться в экономические эффекты благодаря снижению издержек на контролирующие образовательные структуры, повышению имиджа и репутационной привлекательности вузов, привлечению в них сильных студентов, профессоров и научных работников. Это, в свою очередь, обеспечивает приток дополнительного финансирования из различных источников (госбюджета, предприятий, фондов и т.д.) [5].

Несмотря на очевидное влияние доверия на все стороны вузовской жизни, оно по своей сути является нематериальным активом, который трудно измерить и который требует «тонкой» настройки и «тонкого» управления. В этом его специфика и трудности исследования. Не случайно многие специалисты предлагают разработку специальной теории измерения доверия и дис-

кутируют о возможностях количественных и качественных стратегий его изучения. Мы бы добавили к этой дискуссии вопрос о необходимости особого подхода к измерению доверия в высшем образовании.

Доверие/недоверие как элемент и основа вузовской жизни

Трактовка доверия как элемента социального капитала позволяет увидеть истоки исследуемой нами проблемы в системе отношений и взаимодействий, сложившейся между различными акторами российского высшего образования. Определяющую роль здесь, на наш взгляд, играет система управления этой сферой, задающая институциональные и организационные рамки взаимодействия и обладающая инструментами для создания и использования ресурса доверия. Поэтому актуальным представляется также вопрос о понимании представителями образовательного менеджмента роли доверия в системе их профессиональной деятельности.

Если для продвинутых, успешно развивающихся коммерческих организаций доверие давно стало одним из главных инструментов внешней и внутренней корпоративной политики и способом извлечения из доверительных отношений различных благ, то для университетского менеджмента, по всей видимости, это пока не очевидный факт. Доверие сегодня остаётся для агентов управления высшей школой недоступным и неподконтрольным нематериальным активом – на уровне как института в целом, так и конкретных образовательных организаций. Это происходит прежде всего потому, что сама система управления высшим образованием базируется на диаметрально противоположном принципе – недоверии. В советское время в обществе звучал лозунг «доверяй, но проверяй». Это вовсе не означало, что в реальных отношениях господствовало доверие. Но, по крайней мере, принцип провозглашался, и говорилось о необходимости его соблюдения! Заметим, что авторы этого лозунга были представителями «махровой советской бюрократии». В современной же высшей школе доминирует иной принцип – «не доверяй и проверяй», по своей сути выступающий квинтэссенцией идеологии новой образовательной бюрократии.

Изучение образовательной бюрократии как специфического социального конструкта, скорее всего, войдёт в историю российской университетологии как магистральная проблематика начала XXI века. Если уже сейчас обобщить имеющиеся точки зрения, факты и оценки, то вывод будет неутешительным: феномен вузовской бюрократии представляется даже более опасным, чем государственная бюрократия, которая является плоть от плоти института государства, но никак не образования. Опасность заключается не только в эффектах деформации образовательных отношений в актуальном времени. Она кроется в последствиях, отсроченных во времени и связанных с тем, что недоверие постепенно входит «в кровь и плоть» образовательных общностей, в существенной мере дистанцированных от управления. С этих позиций в академической среде происходит формирование антикультуры доверия, усугубляющей системный кризис российского высшего образования.

Суть проблемы заключается в том, что система управления, от которой во многом зависят качество и количество этого ресурса высшего образования, не нуждается в доверии, иначе она не стала бы так открыто игнорировать отношение к себе со стороны образовательных общностей, прежде всего – преподавателей и студентов, и не насаждала бы принципы и практики управления, разрушающие живую ткань академического сообщества. Впрочем, в данный тезис стоит внести несколько поправок. Ресурс доверия в некоторых ситуациях менеджменту всё же жизненно необходим. Обойтись без него в сфере высшего образования, где многие процессы и результаты деятельности построены на ожиданиях, отсроченном эффекте, негласных консенсусах и неформализованных практиках, порой невозможно. В этих

случаях ресурс доверия всё же изыскивается и мобилизуется, но используется либо нерационально, либо попросту эксплуатируется – без каких-либо инвестиций в него и воспроизводства. Это порождает, в свою очередь, эффект обманутого доверия, чреватого репутационными рисками не только для управления, но и для самих вузов, с которыми оно аффилируется [6]. При этом издержки по минимизации последствий этих рисков ложатся на рядовых сотрудников университета.

Многие исследования проблем высшего образования, проведённые в последние годы, фиксируют явственные признаки снижения доверия к структурам управления высшей школой и университетскому менеджменту. К конкретным данным, аргументирующим этот вывод, мы ещё обратимся в нашей статье. Сейчас же подчеркнём тезис о том, что этот процесс есть следствие недоверия к образовательным общностям со стороны администрации: студенты и преподаватели отказывают руководству в доверии, потому что оно первым демонстрирует своё недоверие по отношению к ним. Срабатывает принцип бумеранга. Возникает вопрос: почему?

Первый ответ указывает на укоренение в российском высшем образовании модели государственной бюрократии в том её нерациональном формате (в противовес веберовскому «рациональному»), в каком она существует сегодня в системе государственного управления. Соответственно, рост недоверия в высшем образовании в целом отражает уровень недоверия населения страны к основным институтам государственной власти. Другой ответ указывает на некий парадокс современного состояния отечественной высшей школы. Оказывается, что её управленческим структурам сформировать, сохранить или восстановить доверие намного труднее, чем искать необходимые материальные и человеческие ресурсы традиционными способами. Второе стало привычным занятием. Легче всего привлечь извне персонал и объёмы финансирования, «правильно» их перераспределить «здесь и сейчас», без оглядки на принципы социальной справедливости и органической солидарности, без учёта будущего и прогнозирования последствий. Труднее трансформировать вуз изнутри, выстраивать отношения в нём за счёт поиска ресурсов нематериального характера. Сложнее меняться самому управлению и менять его отношения с образовательными общностями. Не случайно, как показывают исследования, в том числе и наши, наиболее глубокий уровень неудовлетворённости в вузах вызывают внутренние отношения между менеджментом, сложившимися практиками управления и основными образовательными общностями.

Управление: презумпция недоверия

Самый первый признак недоверия, исходящего от менеджмента к образовательным общностям, – это создание в высшей школе системы жёсткого, тотального бюрократического контроля и надзора. Она базируется на постоянных и усиливающихся, зачастую мелочных и бессмысленных проверках всего и вся – начиная от распределения финансовых потоков целевых программ до наличия курсов повышения квалификации преподавателей. Помимо надвузовской системы контроля, в самих университетах создаются отделы и управления, выполняющие те же самые функции надзора и контроля. Последние отличаются разве что частотой и ещё более высоким уровнем мелочности и формализма проверок. Определённая часть представителей этих отделов не имеют никакого отношения к реальному образовательному и научному процессу: это персонализированные субъекты управления, вооружённые набором показателей и формализованной шкалой оценки. Такой инструмент контроля служит маской для прикрытия некомпетентности и безразличия к проблемам и специфике учебного и научного труда. По мнению одного из представителей научно-педагогического сообщества, *«бюрократия не может опираться на репутацию и доверие,*

поэтому государство изобрело документы, которые заменяют доверие и рецензирование» (И.К., д-р ист. наук, профессор).

Система контроля в высшем образовании не выдерживает никакой критики с позиций современных теорий управления, для которых ключевыми принципами являются: целесообразность, своевременность, индивидуализированность, экономичность, соответствие целей контроля его методам, гласность, нацеленность на выявление *реальных* противоречий (подчёркиваем: нацеленность на *выявление*, а не на репрессии). С таких позиций не ясно, в чём целесообразность дотошного фиксирования фактов опоздания преподавателя на несколько минут, в чём экономичность непрерывности процесса проверок, огромного количества бумаг и содержания штата сотрудников, их проверяющих. Закрадывается явное сомнение: а там ли зарыта собака, где её ищут? Очевидно, что не там. Хотя бы потому, что ни качество высшего образования от такой системы контроля не повышается, ни количество проблем не уменьшается, разве что сокращается количество вузов и преподавателей… Возможно, так срабатывает принцип экономичности. В вузах давно забыли о взаимном посещении занятий коллег, их обсуждении, изучении методических приёмов и находок, методической помощи молодым преподавателям. А ведь по своей сути это и есть контроль – самоконтроль, академический контроль, когда профессионалы *профессионально* «мониторят» состояние педагогического сообщества и образовательной среды, реально заглядывая в их содержание, по-настоящему взаимодействуя. По нашему мнению, есть и другой показатель недоверия бюрократии к отечественному высшему образованию. Возможно, даже более надёжный, чем другие. Это решение чиновников, в том числе и от образования, учить своих детей за границей. Между тем неплохо было бы делать это здесь, в отечественных вузах, испытывая «эффективность» трансформаций высшего образования на собственных детях. Но, как и в советское время, лозунги расходятся с реалиями вузовской жизни.

Объективным признаком недоверия со стороны образовательного менеджмента к академическому сообществу является уменьшение возможностей последнего выражать, представлять и защищать свои интересы [7, с. 29]. Элементы демократии и партисипативного управления в отечественной высшей школе симулируются. Формально структуры, их выражающие, продолжают существовать, однако никакого реального влияния на жизнь вуза они не оказывают. Именно поэтому эти структуры стали объектом острой критики со стороны научно-педагогического сообщества. Вот одно из мнений, представленных в нашем исследовании: *«В соответствии с уставом университета заседание Учёного совета должно быть раз в два месяца, не реже. На нём должны обсуждаться все направления развития института, отчёты ректората о проделанном. Между тем больше чем полтора года у нас нет заседаний совета. И мы, сотрудники, находимся в полном неведении, что же у нас происходит» (М.Ш., д-р техн. наук).*

Социологический опрос, проведённый нами в 2017 г. среди преподавателей уральских вузов, показал, что их доверие к вузовской профсоюзной организации характеризуется самым низким индексом (0,0); доверие к Учёному совету – 0,4. Данные *таблицы 1* свидетельствуют о том, что в сравнении с показателями доверия к коллегам и студентам этот индекс выглядит не слишком высоким. Точно так же, как и преподаватели, студенты уральских вузов не слишком доверяют студенческому профсоюзу (индекс доверия 0,0). В силу этого обстоятельства только 15% из них готовы обсуждать вопросы вузовской жизни и университетского управления в формах, инициированных профсоюзом обучающихся или независимым профсоюзом. По мнению студентов, в некоторых вузах студенческие профсоюзы превратились в закрытые

Таблица 1

Преподаватели вузов о доверии к различным субъектам образования, в % от числа опрошенных по строкам

Испытываете ли Вы доверие к…	Скорее да	Скорее нет	Затрудняюсь ответить	Индекс доверия*
Наблюдательному (общественному) совету вуза	30,2	22,3	47,5	0,1
Вузовскому профсоюзу	35,1	32,5	32,4	0,0
Администрации вуза, в котором Вы работаете	47,1	33,5	19,4	0,1
Учёному совету вуза	56,6	20,1	23,3	0,4
Работодателям, которые связаны с вузом общими задачами подготовки молодых специалистов	58,7	10,6	30,7	0,5
Студентам	75,4	9,6	15,0	0,7
Коллегам по работе	85,4	5,9	8,7	0,8

* Индекс рассчитан как условная средняя по порядковой шкале, колеблется в границах от –1 до +1.

ангажированные организации, включённость в которые обеспечивает лишь доступ к дефицитным ресурсам (информации, льготам, недорогим культурным и социальным благам и т.д.). В целом кризис университетского профсоюза как института, выступающего выразителем интересов академического сообщества, налицо, о чём свидетельствует появление таких альтернативных организаций, как «Университетская солидарность».

О недоверии в высшей школе свидетельствует ещё один процесс, инициируемый управленческими структурами, – постоянное изменение «правил игры». Он касается всей системы вузовской жизнедеятельности – от стандартов и принципов учебной и научной работы до процедур прохождения конкурса и подготовки отчётов. Совершенно очевидно, что плотность институциональных и организационных изменений превышает все разумные пределы управленческой инновационной активности. С одной стороны, нормативная нестабильность сама по себе служит предпосылкой разрушения доверительных отношений. С другой стороны, отчасти эта «текучесть» есть следствие уже сложившегося недоверия к вузовскому сообществу. Об этом свидетельствует вектор изменений норм и правил, по существу, направленный на совершенствование механизмов контроля за вузом и деятельностью образовательных общностей.

Типичным признаком высокого уровня недоверия в высшей школе можно назвать непрозрачность деятельности образовательного менеджмента на всех уровнях. Недоверие всегда порождает стремление установить дистанцию – если не физическую, то хотя бы воображаемую – из «двойных стандартов», умалчиваемой информации, закрытого обсуждения и подготовки важнейших документов. Эти признаки недоверия, прописанные у классиков социологии в общей теории доверия, стали частью вузовской повседневности, их присутствие не требует особых процедур верификации. И тем не менее приведём некоторые из них, типичные для многих вузов: иррациональность процедуры распределения бюджетных мест между вузами [8, с. 15]; отсутствие критериев оценки эффективности труда образовательного менеджмента в практиках эффективного контракта, соответственно – системы распределения зарплатного фонда; закрытость ректорского корпуса для общения со СМИ и академическим сообществом в режиме интервью или конференции [9].

Ещё один признак недоверия – применение санкций разного характера к тем

Таблица 2

Преподаватели вузов о доверии к образовательной политике, реализуемой разными уровнями власти, в % от числа опрошенных по строкам

Испытываете ли Вы доверие к…	Скорее да	Скорее нет	Затрудняюсь ответить	Индекс доверия*
Образовательной политике, реализующейся в РФ в отношении высшей школы в настоящее время	18,4	66,1	15,5	–0,5
Региональной власти, ответственной за социальную политику в области высшего образования	17,5	56,1	26,4	–0,4
Министерству (департаменту) образования региона, ответственному за принятие управленческих решений по реформированию высшей школы	16,8	53,3	29,9	–0,4
Образовательной политике муниципальной власти	20,7	45,2	34,1	–0,3

* Индекс рассчитан как условная средняя по порядковой шкале, колеблется в границах от –1 до +1.

представителям научно-педагогического сообщества, которые пытаются воспользоваться своим правом критики сложившейся ситуации в высшем образовании и в конкретном вузе. Недоверие в этом случае сопрягается с различными механизмами воздействия на несогласных. Более того, эти механизмы действуют превентивно, подавляя протестный потенциал вузовского сообщества ещё в зачаточном состоянии. Среди них (помимо нормативно-правового давления и экономической депривации) особое значение имеют социально-психологические механизмы, которые вызывают негативные социальные эмоции. Они обладают мощным регулирующим воздействием, поскольку связаны с формированием социальных страхов, подозрения, интолерантности и зависти. Идеология общего недоверия к преподавателям и сотрудникам вуза выражается в постоянной и даже усиливающейся критике большинства из них за якобы недостаточно качественное выполнение обязанностей практически во всех сферах деятельности – педагогической, научной, воспитательной, организационной. Над ними постоянно висит «дамоклов меч» выговоров и иных административных санкций, сокращения ставок, увольнений. Действие названных механизмов приводит к возникновению перманентного состояния фрустрации.

Анализ деформаций и аномалий современного управления в сфере высшего образования в контексте концепции доверия позволяет, таким образом, чётко диагностировать наличие презумпции недоверия управленческих структур к академическому сообществу. На этом основании менеджмент в сфере высшего образования мы можем отнести к типу бюрократии, для которой недоверие является инструментом защиты и самосохранения, доминирования и контроля.

Образовательные общности: бумеранг недоверия

Недоверие «управляющих» к образовательным общностям и организациям бумерангом возвращается к ним самим, формируя замкнутый круг атмосферы всеобщего недоверия. Как показывает наше исследование, нарастание недоверия в этой сфере происходит вверх по вектору управленческой вертикали (*Табл. 2*), его последствия проявляются во всех сферах и на всех уровнях высшего образования.

Назовём лишь некоторые прямые последствия укоренения отношений недоверия в высшей школе, которые в совокупности и создают эффект бумеранга:

– отсутствие повсеместной поддержки проводимых реформ высшего образования и лояльности к управленческим и идеологическим структурам, которые за ними стоят;

– инерционность научно-педагогического сообщества и сопротивление инновационным процессам, в том числе имеющим позитивный характер;

– рост издержек на управленческий контроль и компенсацию лакун в имитационной образовательной и научной деятельности;

– возникновение стратегий оппортунистического поведения у преподавателей и студентов;

– снижение у преподавателей мотивации к образовательному и научному творчеству, в целом – к социальной активности;

– деформация образовательной мотивации у студентов и профессиональной (трудовой) – у преподавателей.

Спектр негативных последствий недоверия, конечно, намного шире, а сила их травмирующего воздействия на институт высшего образования – намного сильнее. Под удар бумеранга недоверия попадает уже не только бюрократия, но и многие другие субъекты и сферы образовательного взаимодействия.

Одно из проявлений этого «негативного» спектра – высокий уровень конкуренции как во внутривузовской, так и межвузовской жизни. Речь не идёт о естественных процессах дифференциации и состязательности, происходящих внутри образовательных общностей и организаций и между ними. Такие отношения всегда существовали в сфере образования. Мы говорим о конкуренции, искусственно поддерживаемой, более того – культивируемой образовательным менеджментом. Именно управленческие решения и действия искусственно стимулируют резкий скачок уровня зависти и отчуждения, латентно скрытых в «публикационной гонке», поиске всевозможных средств повышения рейтинговых показателей и библиометрических индексов, в борьбе за гранты и пр. [10]. Яркое доказательство – реализация проекта «5-100» и слова бывшего заместителя министра образования и науки РФ А. Повалко: *«Мы будем ужесточать конкуренцию»*. В противовес этим словам звучит высказывание одного из наших информантов, выражающее типичное мнение научно-педагогического сообщества: *«Лобби ведущих университетов уже перешло всякие границы. Потеряны всякая совесть и чувство реальности! Ясно, что бешеные деньги идут на программу "5-100". Я в целом не против, но чтобы и другие-то вузы хоть не сдыхали» (А.Ч., профессор)*.

Гипертрофированная конкуренция между российскими вузами и внутри научно-педагогического сообщества прямо коррелирует с дефицитом ресурсов – не только материальных, но и духовных, в первую очередь – доверия. Заметим, что руководители отечественной высшей школы в своём стремлении обострять конкуренцию оказываются «католиками больше, чем сам Папа Римский». Ведь известно, что многие успешные международные и национальные корпорации, действующие в жёсткой рыночной среде, стремятся снижать или искоренять рыночные отношения внутри себя. Они укрепляются изнутри, культивируя доверие и бесконфликтность как элемент своего социального капитала [11].

Заключение: борьба за доверие

Возможно ли превращение «спящего ресурса» доверия в отечественном высшем образовании в нематериальный актив его развития? Доверие может стать реальным принципом его функционирования при соблюдении целого ряда условий. Применительно к трём видам доверия – институциональному, общностному, моральному – они могут быть сформулированы следующим образом.

1. Необходимо изменение модели управления высшей школой и конкретными образовательными организациями. Это предполагает создание партисипативных управ-

ленческих структур, включающих академическое сообщество в процесс принятия решений по важнейшим направлениям развития высшего образования. Значимой предпосылкой является разрушение системы бюрократического контроля и надзора и восстановление академических свобод, сопровождающееся установлением транспарентности между структурами управления высшей школой и конкретными вузами.

2. Требуется разработка и внедрение социальных технологий управления доверием, позволяющих создавать, сохранять и восстанавливать его ресурс в разных сферах образовательного взаимодействия, между различными его субъектами и на разных уровнях системы высшего образования.

3. Важную роль должно сыграть искоренение вузовских практик, продуцирующих недоверие («рейдерских захватов» и «отжимов» ресурсов, нерегулируемой и нездоровой конкуренции внутри вузов), и замена их практиками, основанными на доверии (на реальной состязательности, общественном договоре, консенсусе, взаимном уважении, сетевых взаимодействиях, партнёрских коллаборациях).

4. Большое позитивное значение имеет формирование университетской этики и культуры доверия. В их основе – возведение уважения к человеку в ранг основной ценности жизни вуза. Залогом восстановления доверия в высшем образовании должен стать принцип антропоцентричности.

Возрождение или инсталляция отношений доверия требуют длительного времени, сильной воли, искреннего желания, высокой активности от всех участников образовательного взаимодействия. Ожидать, что это может произойти в ближайшем будущем, утопично. Но время перемен наступает. Мы их связываем прежде всего с трансформацией образовательной среды в вузе, где изначально должны присутствовать подлинно человеческие отношения, ожидания, надежды и действия, полные доверия.

Литература

1. *Ендовицкий Д.А., Бубнов Ю.А., Гайдар К.М.* Влияние личности вузовского лидера на эффективность деятельности университета // Высшее образование в России. 2017. № 11. С. 79–88.
2. *Сасаки М., Давыденко В.А., Латов Ю.В., Ромашкин Г.С., Латова Н.В.* Проблемы и парадоксы анализа институционального доверия как элемента социального капитала современной России // Journal of institutional studies. 2009. Т. 1. № 1. С. 20–35.
3. *Минина В.Н.* Организационное доверие как неосязаемый актив компании: проблема измерения // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 8. Менеджмент. 2012. № 2. С. 107–130.
4. *Штомпка П.* Доверие – основа общества / Пер. с пол. Н.В. Морозовой. М.: Логос, 2016. 440 с.
5. *Ревина Е.В.* О доверии к высшему образованию: экономический взгляд на проблему // Управление экономическими системами. 2015. № 11. URL: http://uecs.ru/marketing/item/3810-2015-11-19-11-40-46
6. *Анисимова И.А.* Бренды вузов глазами работодателей: степень доверия к качеству подготовки специалистов // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия «Социальные науки». 2008. № 1. С. 9–15.
7. *Бабинцев В.П.* Корпоративные отношения в российских вузах: разрыв традиции // Высшее образование в России. 2017. № 7. С. 26–35.
8. *Клячко Т.Л.* Последствия и риски реформ в российском высшем образовании. М.: Дело, 2017. 52 с.
9. *Синдеева Е.* МЕДИАактивность российских вузов // Аккредитация в образовании. 2015. № 11. URL: http://www.akvobr.ru/mediaaktivnost_rossiiskih_vuzov.html
10. *Капогузов Е.А.* Трансформация роли субъектов производства общественного блага «высшее образование» в контексте российской реформы // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2015. № 2. С. 4–9.
11. *Fukuyata F.* Trust. The Social Virtues and the Creation of Prosperity. N.Y., 1996. 480 p.

Статья поступила в редакцию 26.04.18
Принята к публикации 15.05.18

How to Turn Trust into Non-material Asset of Higher Education

Garold Zborovsky – Dr. Sci. (Philosophy), Prof., e-mail: garoldzborovsky@gmail.com
Polina Ambarova – Dr. Sci. (Sociology), Prof., e-mail: borges75@mail.ru
Ural Federal University named after the First President of Russia B.N. Yeltsin, Ekaterinburg, Russia
Address: 19, Mira str., Ekaterinburg, 620002, Russian Federation

Abstract. The aim of the article is to consider trust as a basis of University life and non-material asset of higher education development. Based on the materials of the authors' sociological research, the paper analyzes the problem of trust/distrust in Russian higher education and presents an interpretation of three types of trust in higher education – institutional, community, and moral. The most important functions of trust are characterized. One of them is the development and support of students' and faculty's creative motivation. In this case, trust may be converted to intellectual capital of higher education subjects. If the trust level is low, the effectiveness of learning and teaching decreases greatly. Distrust destroys creative and innovative potential of educational communities. Another important function of trust in education is development of partnership and social networks between educational organizations, governing bodies, stakeholders, and parents. Trust has an impact almost on all the spheres of University life but it essentially a non-material asset, therefore, it requires "fine tuning" and fine and careful management. Manifestations of "distrust presumption" of educational management to academic community and an effect of "distrust boomerang " of educational communities to management are shown. The authors prove that the roots of distrust in higher education are associated with the current system of educational bureaucracy, which imposes a culture of distrust at all levels and in all areas of University life. The conditions and possibilities of turning trust into non-material asset of higher education development are revealed.

Keywords: trust in higher education, distrust, culture of trust, non-material asset, educational bureaucracy, educational communities, social capital of higher education

Cite as: Zborovsky, G.E., Ambarova, P.A. (2018). [How to Turn Trust into Non-material Asset of Higher Education]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* = Higher Education in Russia. 2018. Vol. 27. No. 6, pp. 96-107. (In Russ., abstract in Eng.)

References

1. Endovitskiy, D.A., Bubnov, Yu.A., Gaidar, K.M. (2017). [An Effect of University Leader's Confidence on the Effectiveness of a University]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* = Higher Education in Russia. No. 11, pp. 79-88. (In Russ., abstract in Eng.)
2. Sasaki, M., Davydenko, V.A., Latov, Ju.V., Romashkin, G.S., Latova, N.V. (2009). [Problems and Paradoxes of the Analysis of Institutional Confidence as an Element of the Social Capital of Modern Russia]. *Journal of institutional studies*. Vol. 1. No. 1, pp. 20-35. (In Russ., abstract in Eng.)
3. Minina, V.N. (2012). [Organizational Trust as Intangible Asset of the Company: Measurement Problem]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Seriya 8. Menedzhment* = Bulletin of St. Petersburg University. Series 8. Management. No. 2, pp. 107-130. (In Russ., abstract in Eng.)
4. Shtompka, P. (2016). *Doverie – osnova obshhestva*. [Trust is the Foundation of Society]. Transl. from Polish. Moscow: Logos Publ. 440 p. (In Russ.)

5. Revina, E.V. (2015). [On Trust in Higher Education: An Economic Perspective on the Problem]. *Upravlenie ekonomicheskimi sistemami* = Management of Economic Systems. No. 11. Available at: http://uecs.ru/marketing/item/3810-2015-11-19-11-40-46 (In Russ.)
6. Anisimova, I.A. (2008). [Brands of Higher Education Institutions in the Employers' Sight]. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo. Seriya «Sotsialnyie nauki»* = Vestnik of Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod. Series «Social Sciences». No. 1, pp. 9-15. (In Russ., abstract in Eng.)
7. Babintsev, V.P. (2017). [Corporate Relations in Russian Universities: Breaking Tradition]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* = Higher Education in Russia. No. 7, pp. 26-35. (In Russ., abstract in Eng.)
8. Klyachko, T.L. (2017). *Posledstviya i riski reform v rossiyskom vysshem obrazovanii* [Consequences and Risks of Reforms in Russian Higher Education]. Moscow: Delo Publ., 52 p. (In Russ.)
9. Sindeeva, E. (2015). [Media Activity of Russian Universities]. *Akkreditatsiya v obrazovanii* = Accreditation in Education. No. 11. Available at: http://www.akvobr.ru/mediaaktivnost_rossiiskih_vuzov.html (In Russ.)
10. Kapoguzov, E.A. (2015). [Transformation of the Role of Higher Education Stakeholders in the Context of the Russian Reform]. *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya «Ekonomika»* = Herald of Omsk University. Series «Economics». No. 2, pp. 4-9. (In Russ., abstract in Eng.)
11. Fukuyama, F. (1996). Trust. The Social Virtues and the Creation of Prosperity. N.Y.: The Free Press, 480 p.

The paper was submitted 26.04.18
Accepted for publication 15.05.18