

НА ПЕРЕКРЕСТКЕ МНЕНИЙ

ПАТТЕРНЫ ПОВЕДЕНИЯ В ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОЙ СРЕДЕ

ТРУБНИКОВА Екатерина Ивановна – д-р экон. наук, профессор, Самарский государственный экономический университет, Сызранский филиал. E-mail: ei.trubnikova@gmail.com

***Аннотация.** Статья посвящена исследованию влияния формальных и неформальных ограничений на деятельность преподавателя в отечественной системе высшего образования. Соответствующие паттерны поведения формируются не только регламентирующими документами учебного заведения, где работает преподаватель, но и социумом (взгляды и убеждения представителей среды, стереотипы поведения, мейнстрим в научном направлении). Проанализированы элементы давления со стороны администрации, в частности, вопросы моббинга и механизм обмена дарами, а также возможности оппортунистического поведения преподавателей. Особое внимание уделено факту повышения преподавательской нагрузки в вузе и инструментам распределения этого специфического ресурса внутри высшего учебного заведения. Преподаватель ставится в зависимые условия от неформальных требований учебного заведения, что в итоге не только формирует его поведение, но и оказывает воздействие на его взгляды и убеждения.*

Ключевые слова: эффективный контракт, неформальные отношения, обмен дарами, моббинг, административный ресурс, психологическое давление, ученое звание, рекурсивный контроль, рекурсия контроля

Для цитирования: Трубникова Е.И. Паттерны поведения в преподавательской среде // Высшее образование в России. 2016. № 1 (197). С. 95–104.

Деятельность преподавателя высшей школы предполагает элементы эвристики при проведении научных исследований, инициативность в представлении учебного материала аудитории, творческую составляющую при написании учебных и научных работ, т.е. всё то, что связывает работу преподавателя с творческими профессиями. Однако, в отличие от иных видов творческой активности, деятельность преподавателя находится в рамках многообразия формальных и неформальных ограничений. Рамки налагаются не только регламентирующими документами учебного заведения, где работает преподаватель, но и социумом: это могут быть убеждения представителей отрасли, стереотипы поведения, принятые в среде, мейнстрим в научном направлении и т.п. При этом исследования сферы науки и образования отмечают здесь деградационные тенден-

ции [1–5]. По мнению отдельных экспертов, «преподаватели находятся в неблагоприятной ситуации, вызванной издержками государственной образовательной политики» [6], такими как «бюрократизация научно-образовательного и воспитательного пространства», рост «формальной регламентации деятельности», увеличение «роли всех видов отчетности», ухудшение условий труда, увеличение нагрузки. Также среди негативных факторов выделяют неэффективность внутривузовского управления, дисбаланс интересов администрации и сотрудников, «редуцирование творческой среды», «фальсификацию различных видов деятельности», имитацию формальных показателей, девальвацию образования, «тотальную демотивацию трудового коллектива». Работа ППС в общественном мнении «связана с изощренной имитацией трудовой дея-

тельности не без коррупционной составляющей» [2].

Одной из ярких черт периода реформирования высшего профессионального образования стал процесс сокращения учебной нагрузки, вузов, количества диссертационных советов, аудиторных часов, проч. На территории РФ наблюдается тенденция формирования «олигополии из ведущих университетов». Относительно перспектив развития высшего образования исследователями высказываются разные точки зрения – от поддержки этого процесса до вероятности «остановки социального лифта» в результате сокращения доступа к высшему образованию и возможности рейдерских захватов вузов [7]. По итогам 2013 г. 45 вузов и филиалов были признаны требующими оптимизации деятельности; 373 вуза и филиала признаны неэффективными¹. В 2014 г. сформирован список из 1006 образовательных организаций, «выполнивших менее четырёх показателей мониторинга эффективности из семи»². В течение 2015 г. Рособрнадзором приостановлено «действие государственной аккредитации в 82 вузах и филиалах»³. В соответствии с Концепцией развития отрасли на 2016–2020 гг. «предполагается скорректировать структуру вузовской сети в целом с оптимизацией количества филиалов вузов в сторону сокращения (филиалов до 80 процентов) ... вузов (до 40 процентов)»⁴. Руководством отдельных региональных вузов для сохранения рабочих мест были приняты решения о принятии статуса филиала московских образовательных учреждений или

о слиянии региональных учреждений. Решения о слиянии вузов не лишены неоднозначности. Среди возможных последствий присоединения региональных вузов к ведущим российским университетам называют «вымывание» высококлассных специалистов из регионов» [8].

Снижение нагрузки в вузах обусловлено рядом причин – как объективных, так и вызванных регулирующим воздействием. Среди них можно отметить демографические тенденции, переход от специалитета к бакалавриату, снижение количества бюджетных мест, сокращение количества аудиторных часов по ряду специальностей при увеличении часов самостоятельной работы. Как результат – учеными советами вузов были приняты решения об увеличении годовой аудиторной нагрузки на ставку ППС, т.е. фактически произошло реальное снижение заработной платы при видимом ее повышении.

Нагрузка на ставку доцента возросла с 750 часов в год до 900 часов в год, во многих вузах увеличение нагрузки произошло «до 900 часов без учета квалификации и должностного статуса, то есть одинаково для ассистентов и профессоров» [6], все это – при незначительном увеличении или сохранении прежнего уровня заработной платы. Как следствие, произошло сокращение штата сотрудников, вузы вынуждены были отчасти отказаться от работы почасовиков и совместителей. Исследователи, анализирующие состояние системы образования, предполагают, что «механизм сокращения количества российских вузов и численнос-

¹ Межведомственная комиссия подвела итоги мониторинга вузов. URL: <http://минобрнауки.рф/пресс-центр/3836>

² Межведомственная комиссия по проведению мониторинга эффективности образовательных организаций подвела итоги работы за 2014 год. URL: <http://минобрнауки.рф/новости/4759>

³ Информационно-аналитические материалы по результатам проведения мониторинга эффективности образовательных организаций высшего образования. URL: <http://indicators.miccedu.ru/monitoring/>

⁴ Распоряжение Правительства РФ от 29.12.2014 N 2765-р «О Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 годы»

ти профессорско-преподавательского состава российских вузов должен стать основным резервом для выполнения задачи повышения заработной платы преподавателей вузов» [9]. «В условиях бесконтрольного повышения нагрузки (примерно в полтора раза) все разговоры о росте зарплаты становятся профанацией» [6]. Согласно опросу преподавателей образовательных организаций высшего образования в 2014 г., проведенному в рамках мониторинга экономики образования, количество рабочих часов в неделю у преподавателей российских вузов в 2014 г. по сравнению с 2013 г. выросло на 16 и составило 54 часа в неделю⁵. Учитывая, что в связи с низким уровнем оплаты труда в вузовской среде РФ распространена практика работы преподавателя в нескольких вузах (на 1,5 и даже более ставки), факт снижения общей нагрузки в вузах негативным образом отразился на материальном положении всех представителей этого сегмента рынка.

Оптимизация затрат, требуемая регулятором и проводимая администрацией учебных заведений, происходит в том числе за счет уменьшения вознаграждения профессорско-преподавательского состава: например, аудиторная и иная нагрузка выносятся администрацией вуза за рамки контракта с преподавателем, а выполненная работа оплачивается по факту «как переработка», «почасовая оплата». При этом оплата нагрузки сверх нормы по ставке договора «практически везде меньше той, которая приходится на тот же час, но в рамках основной нагрузки» [10]. Однако даже эта

уменьшенная сумма оплаты труда может быть не получена преподавателем по многочисленному перечню причин, иногда «надуманных»: «несвоевременное» представление документов, невыполнение основной нагрузки другими сотрудниками кафедры, изменение «задним» числом договоренностей, а также иные обстоятельства, которые могут быть сочтены существенными сотрудниками учебного отдела или иных административных подразделений вуза. Как итог – формируется фонд денежных средств, которые могут быть направлены на стимулирующие выплаты административному персоналу: «Сотрудники аппарата управления и обслуживания ... получали и регулярные и разовые премии» [10] за выполнение своих непосредственных обязанностей (например, премии учебному отделу за интенсивность нагрузки в период составления расписания на семестр). Данным обстоятельством, в том числе, объясняется разрыв между заработной платой менеджмента⁶ и средней заработной платой⁷ по каждому учебному заведению. В.П. Бабинцев справедливо отмечает, что «бюрократизация... стала фактором, расколовшим вузовский коллектив по вертикали» [2], при этом имеет место «существенное различие в ценностно-смысловых паттернах» администрации.

Когда нагрузка становится редким специфическим ресурсом, структуры, имеющие отношение к ее распределению внутри вуза, получили неограниченные возможности для извлечения собственной выгоды и использования служебного положения. В

⁵ Национальный исследовательский университет Высшая школа экономики. URL: <http://www.hse.ru/news/science/152892954.html>

⁶ Национальный рейтинг доходов руководителей государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования. URL: <http://Обрнадзор.рф/в действии/доходы/03/09/2014/>

⁷ Сведения о средней заработной плате штатных преподавателей вузов за октябрь 2012 года URL: <http://минобрнауки.рф/новости/2849/файл/1341/12.11.23-Вузы-Октябрь-Мониторинг.pdf>; Уровень средней заработной платы профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений ВПО. URL: <http://открытые-данные.минобрнауки.рф/опендата/7710539135-ZPVPO>

сложившихся условиях благоприятную почву для своего развития в плане «проявления профессиональных деструкций» коллектива вуза получил механизм «обмена дарами» [11]. При составлении учебного плана возможно увеличение часов аудиторной нагрузки для лояльных кафедр за счет снижения объема аудиторной нагрузки и увеличения часов самостоятельной работы для иных кафедр. Общий процент самостоятельной работы по специальности остается в рамках требований государственного стандарта, а имеющий место перекос внутри направления подготовки контролирующим органам не будет замечен. Возможно включение в вузовский компонент учебных планов тех дисциплин, которые читаются лояльными кафедрами. Имеет место принудительная передача часов, дисциплин, курсов с одной кафедры на другую – даже при отсутствии профессиональной целесообразности в этом вопросе.

Как следствие, в отдельных вузах наблюдается чрезмерно большой объем нагрузки на одних кафедрах при одновременной незагруженности других кафедр. Сотрудники кафедр первой группы имеют возможности для профессионального роста и развития, для дополнительного заработка в виде совместительства и выполнения работы на основе почасовой оплаты. Сотрудников второй группы кафедр администрация вуза периодически вынуждает писать заявления о переходе на меньшую ставку, в конечном счете преподаватели вынуждены искать иное место работы. Процесс сокращения при этом обусловлен победой более сильных игроков в игре с обменом дарами, а не профессиональными преимуществами.

В качестве дополнительного инструмента по сокращению штата сотрудников руководство может активно использовать механизм моббинга. Исследование моббинга можно найти в работах как зарубежных, так и отечественных авторов (Алтухова Г., Базаров Т., Ваниорек А., Ваниорек Л., Гу-

лис И., Дружилов С., Кириленко М., Колодей К., Пакулина С., Рекош К., Романова Л., Романова Н., Скавитин А., Соловьев А., Юсипова Д., Davenport N., Schwartz R.D., Elliott G.P., Leymann H.). А. Скавитин отмечает, что «процент распространенности моббинга в сфере образования в два раза выше, чем в других сферах деятельности» [12]. Согласно исследованию С.А. Дружилова, «в условиях реформирования ВПО часть преподавателей кафедры боятся потерять работу и стремятся удержаться и даже сделать карьеру любым способом, в том числе путем вытеснения коллег» [13]. Жертвами моббинга чаще становятся сотрудники, чье поведение не вписывается в принятые в данной организации нормы. Ситуация моббинга может быть спровоцирована отказом сотрудника от подписания «предложенных» администрацией вуза документов, ущемляющих его интересы, или отказом от действий, противоречащих его убеждениям, к которым его понуждает администрация. Опасность моббинга возрастает в периоды реструктуризации: «На переломном этапе развития организации руководство кафедры да и коллеги начинают считать этого сотрудника “опасным”, и такой работник может стать объектом психологической травли» [13]. В ситуацию моббинга может попасть любой сотрудник – как неостепененный, так и имеющий ученую степень, и даже доктор наук. Более того, при переходе из одной категории в другую (ассистент – старший преподаватель – доцент – профессор) сотрудник может продолжать оставаться в состоянии моббинга. Согласно исследованиям Т. Базарова, жертва моббинга всегда остается в одиночестве [14]. Руководители вуза могут не «замечать» происходящего, но могут принимать в процессе моббинга непосредственное участие, более того, представители администрации вуза могут сами инициировать разновидность моббинга – боссинг, используя административный ресурс для усиления давления. Высокая зна-

чимость учебной нагрузки позволила структурным подразделениям, занимающимся ее распределением, активно использовать моббинг для достижения своих целей. В качестве причины психологического давления Н. Романова выделяет желание администрации уволить сотрудника, в то время как «юридических оснований для этого нет» [15].

Следует заметить, что при увольнении остепененного сотрудника вуз не всегда теряет в показателях — в связи с тем, что при прохождении аккредитации, мониторинга эффективности и иных процедур контроля в документы вуза могут быть включены данные уволившихся докторов наук, тем самым шансы вуза на получение положительного вердикта от регулирующих структур увеличиваются.

Загруженность и востребованность (по факту — обеспеченность нагрузкой) преподавателя не зависит ни от его ученой степени, ни от его квалификации, ни от его желания работать. Увеличилась значимость вспомогательных подразделений (учебного отдела и иных) внутри вуза по отношению к преподавателям. Структурные подразделения, занимающиеся распределением нагрузки, при выборе преподавателя для чтения курса лекций в силу наличия механизма «обмена дарами» могут предпочесть доктору наук (по профилю читаемых дисциплин) лояльного, но неостепененного сотрудника. В отдельных случаях имеют место факты «торговли нагрузкой» в обмен на «дары» — определенные услуги (как находящиеся в правовом поле, так и за его пределами, например, поступление нужного человека в аспирантуру, зачет для студента). В вузах, где механизм «обмена дарами» получил распространение, нагрузка для кафедр, не предоставляющих такие «дары», имеет тенденцию к снижению. Дар в виде выделенной нагрузки влечёт за собой определенные обязательства и никогда не является «свободным»; одариваемый вынужден предоставлять что-либо в ответ.

Как отмечают исследователи отрасли, «средства стимулирования профессиональной активности легко могут превратиться в средства поощрения приближенных к руководству лиц и подавления несогласных» [6].

Администрация вуза получила больше рычагов для воздействия на ППС и руководителей кафедр/ факультетов. Постепенное снижение нагрузки для отдельных кафедр может привести — и приводит — к вынужденному увольнению неугодных для администрации вуза сотрудников. Это обстоятельство практически исключает возможность появления в коллективе вуза точек зрения, отличных от взглядов администрации. В данных обстоятельствах вероятность рентоориентированного поведения представителей администрации имеет тенденцию к увеличению. В связи с расширением в вузе возможностей для избавления от инакомыслящих сотрудников вероятность избрания существующего ректора на новый срок коллективом вуза очень высока. «Строящаяся в вузах вертикаль власти создает возможность для произвола внутренней бюрократии, финансовых злоупотреблений, а огромные диспропорции в оплате труда администрации и рядовых преподавателей порождают социальную напряженность в коллективах, закрепляют материальное неравенство и профессиональное бесправие исполнителей» [6].

Вопросы мотивации в системе науки и образования широко обсуждаются [16–18]. Несмотря на то, что стимулирующие положения существовали в вузах и ранее (положения о выплатах стимулирующего характера, академических надбавках, премиях, основанных на различных рейтингах и проч.), мотивация педагогического персонала не находится на должном уровне. Имеет место ситуация «усиления социальной стратификации внутри вузовских коллективов, при которой различные представители ППС оказываются в неравнозначных условиях для своего личностного и

профессионального развития, реализации творческого потенциала» [9].

В последнее время широко обсуждался вопрос о разработке эффективного контракта [9; 17] между вузом и преподавателем, о формировании рейтинговых методик, которые, по идее, должны мотивировать профессионально активных сотрудников. Однако при разработке рейтинговых значений весовые коэффициенты внутри вуза присваиваются с учетом приоритетов администрации. Так, например, если представители администрации вуза не занимаются активно подготовкой аспирантов и соискателей, то не только показателю «руководство аспирантами» будет присвоен низкий весовой коэффициент, но и часы, выделяемые для подготовки аспирантов, в учебном плане будут снижены. И напротив, при активном участии представителей администрации в подготовке аспирантов и докторантов в вузе могут быть предусмотрены стимулирующие выплаты за защиту подопечных. В любое стимулирующее положение можно внести условие применения пункта, которое снизит возможность получения вознаграждения сотрудниками вуза, которые «случайно» попадают под действие пункта и чье стимулирование не входило в цели администрации. По факту все законодательные нормы и внутренние положения вуза, содержащие в себе возможности вариации, так называемую «вилку», могут быть использованы администрацией учебного заведения для поощрения приближенных сотрудников (даже премия, предусмотренная коллективным договором, по решению администрации может быть не выплачена). В исследовании М. Курбатовой и С. Левина отмечается, что «фактически в российском высшем образовании в настоящее время происходит подмена стимулирования механизмами бюрократического оценивания преподавателей» [17]. При этом структура вуза, призванная отстаивать интересы сотрудников (профком, юридический отдел), по сути, лишь обслуживают

интересы администрации учебных заведений. Ситуации судебных и иных споров экономическим субъектам сферы образования не свойственны.

Профессиональный рост преподавателя также находится под влиянием неформальных (или формально утвержденных) норм, существующих внутри вуза. Многие вузы обладают правилами, закрепляющими наличие барьеров для карьерного роста преподавателя. Согласно этим правилам даже при наличии ученой степени работник вынужден проходить всю карьерную цепочку ППС: три года отработать в должности ассистента, затем три года в должности старшего преподавателя и т.д. Данное правило не позволяет привлекать в вузы высококвалифицированных исследователей-практиков в силу низкого уровня в иерархии вуза и, соответственно, низкой заработной платы в первые годы работы (в должности ассистента, старшего преподавателя). Приближенные к администрации преподаватели могут получить более высокую должность в обход данных требований, например, могут быть утверждены на должность доцента без защиты кандидатской диссертации и на должность профессора – без защиты докторской диссертации, в то время как другие сотрудники вуза даже после защиты диссертации продолжают работать на более низких должностях. Работа в той или иной должности зачастую, кроме разницы в заработной плате, не имеет существенных отличий. В современной практике отечественных вузов распространена ситуация «сам себе профессор» – когда доцент, старший преподаватель или даже ассистент фактически исполняет обязанности профессора, читая лекции по курсу, определяя его содержание и сам себе ассистируя. Профессор же не всегда может выбрать себе ассистентов: его выбор ограничивается наличием формальных контактов с другими представителями ППС. Более того, нагрузка может быть распределена таким образом, что пред-

ставители профессорского состава ассистируют друг другу, в то время как ассистенты ведут лекции и фактически исполняют обязанности профессора. Статус преподавателя находится в зависимости от того, каким образом распределена учебная нагрузка внутри вуза и кафедры. Заградительные барьеры, присутствующие на рынке труда в сфере образования, лишают стимулов к повышению эффективности деятельности как руководство, так и персонал вузов. Сотрудник ППС может конкурировать только в своем рыночном сегменте, перейти в иной сегмент можно только путем получения формальной сигнальной атрибутики, а не по результатам работы, что, в свою очередь, находится в сильной зависимости от наличия неформальных отношений с администрацией.

Стоит затронуть вопрос о публикационной активности преподавателя, которая включена в разнообразные рейтинги внутри и за пределами вуза. Публикация научных и учебно-методических трудов предполагает определенного рода материальные затраты (например, на получение ISBN для монографии или учебника, редакционные, типографские расходы как при издании книги, так и при публикации статьи). Администрация вузов имеет возможность как осуществить издание учебного пособия (учебника или монографии) за счет организации, например, в рамках своей типографии, так и возместить затраты, понесенные автором при публикации в стороннем издательстве. Данное положение позволяет стимулировать лояльных для администрации преподавателей, снижая их издержки; иные сотрудники вынуждены изыскивать собственные средства для издания трудов.

Отдельно можно отметить проблему повышения квалификации. В соответствии с нормативными актами РФ⁸ обязательным требованием для преподавателя вуза

является повышение квалификации. Однако «обычный» преподаватель (не входящий в «обмен дарами» с администрацией) не может повлиять на выбор той или иной организации в качестве места повышения своей квалификации. И.Н. Ким выделяет негативную тенденцию в системе образования: «Создана ситуация всеобщей незаинтересованности в повышении профессионального уровня ППС и практической безответственности в этом вопросе» [1]. Многие вузы обрастают ореолом аффилированных организаций, иногда внутри вуза выделяются структурные подразделения, которые «формально» занимаются переподготовкой и повышением квалификации своих и сторонних сотрудников. Случаются ситуации, когда специалист с ученой степенью в области экономических наук для получения сертификата о повышении квалификации вынужден слушать лекции по прокладке оптического кабеля (вероятно, это относится к сфере «получения новой компетенции»). Только аффилированные с администрацией сотрудники могут рассчитывать на повышение квалификации в ведущих отечественных или зарубежных вузах по интересующим их направлениям, остальные работники вуза вынуждены «прослушивать» курс лекций в стенах своего университета или аффилированной организации по тематике, выбранной руководством без учета специализации (представители всех кафедр по единой тематике). Вопрос о целесообразности расходования времени и бюджетных средств при этом не поднимается.

Представитель ППС ставится в зависимость условия от неформальных требований учебного заведения, где он работает, по целому перечню причин: заинтересованность в наличии нагрузки, неуверенность в будущем, страх не пройти следующий конкурсный отбор, не получить рецензии или иные

⁸ Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ. Ст. 196 (ред. от 05.10.2015); Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «Об образовании в Российской Федерации».

необходимые документы (такие, как выписка кафедры, рекомендация ученого совета, характеристика), возможность отказа в публикации научных и учебно-методических работ за счет средств вуза, возможность отказа от представления документов соискателя к присвоению ученого звания и прочее. Данная зависимость принуждает преподавателя и исследователя к определенным правилам поведения, что отражается на его мировоззрении. Согласно О. Бессоновой, «парадигмы так сливаются с реальностью, что зачастую принимаются за саму реальность» [19]. Возникает ситуация когнитивного диссонанса [20], когда принятые нормы поведения, на начальном этапе противоречащие взглядам и когнитивному восприятию преподавателя или исследователя, впоследствии воспринимаются им как истинные именно в силу невозможности поведения, противоречащего правилам. Легче изменить взгляды, нежели свое вынужденное поведение, вследствие того, что любое противостояние разнообразным нормам и правилам ведет к увеличению издержек субъекта. В итоге формальные и неформальные ограничения не только накладывают отпечаток на педагогическую деятельность сотрудников высших учебных заведений, но и формируют их мировоззрение.

Литература

1. Ким И.Н. Профессиональная деятельность преподавателя российского вуза: сложившиеся стереотипы и необходимость перемен // Высшее образование в России. 2014. № 4. С. 39–47.
2. Бабинцев В.П. Бюрократизация регионального вуза // Высшее образование в России. 2014. № 2. С. 30–37.
3. Севостьянов Д.А., Гайнанова А.Р. Ценности образования: инверсия смыслов // Высшее образование в России. 2014. № 2. С. 43–48.
4. Егоршин А.П., Гуськова И.В. Высшее образование в России: достижения, проблемы, перспективы // Высшее образование в России. 2014. № 6. С. 14–21.
5. Михайлов О.В. Феномен «ВАКовские журналы» в системе аттестации кадров высшей квалификации РФ // Высшее образование в России. 2014. № 6. С. 94–101.
6. Красинская Л.Ф. Преподаватель высшей школы: каким ему быть? // Высшее образование в России. 2015. № 1. С. 37–47.
7. Чернова Н. Ректора уволили по понятиям // Новая газета. 09.10.2015. URL: <http://www.novayagazeta.ru/society/70267.html>
8. Савицкая Н. Минобрнауки нашло новый способ заставить вузы объединяться // Независимая газета. 20.10.2015. URL: http://www.ng.ru/education/2015-10-20/8_university.html
9. Сенашенко В.С., Халин В.Г. Об эффективном контракте в высшей школе России // Высшее образование в России. 2015. № 5. С. 27–36.
10. Алавердов А.Р. Эволюция стратегических подходов к мотивации научно-педагогических работников // Высшее образование в России. 2015. № 5. С. 45–53.
11. Трубникова Е.И. Трансакционные издержки деятельности работника высшей школы // Высшее образование в России. 2011. № 6. С. 123–128.
12. Скавитин А.В. Проблема притеснений на рабочих местах // Менеджмент в России и за рубежом. 2004. № 5. С. 118–127.
13. Дружилов С.А. Психологический террор (моббинг) на кафедре вуза как форма профессиональных деструкций // Психологические исследования. 2011. № 3. С. 23–35.
14. Базаров Т.Ю. Управление конфликтами. Моббинг // Бизнес-образование: электронный журнал. 2006. 15 июня. URL: <http://www.ubo.ru/articles/?cat=132&pub=1167>.
15. Романова Н.П. Моббинг: учеб. пособие. Чита: Изд-во Читин. ун-та, 2007. 110 с.
16. Назарова И.Б. Контракт университета с преподавателем: права и обязанности // Образовательные технологии. 2014. № 3. С. 69–77.
17. Курбатова М.В., Левин С.Н. Эффективный контракт в системе высшего образования РФ: теоретические подходы и особенности институционального проектирования // Журнал институциональных исследований. 2013. Т. 5 № 1. С. 55–80.

18. Назарова И.Б. Вызовы для российских университетов и преподавателей // Высшее образование в России. 2015. № 8–9. С. 61–68.
19. Бессонова О. Интегрально-институциональная парадигма цивилизационного развития // Журнал социологии и социальной антропологии. 2008. Т. XI. № 2. С. 15–32.
20. Festinger L. A theory of cognitive dissonance. Stanford University Press, 1962. Т. 2. 291 с.

Статья поступила в редакцию 30.11.15.

BEHAVIOR PATTERNS IN THE SYSTEM OF HIGHER EDUCATION

TRUBNIKOVA Ekaterina I. – Dr. Sci. (Economics), Prof., Samara State University of Economics, Syzran Branch, Russia. E-mail: ei.trubnikova@gmail.com

Abstract. The article investigates the formal and informal restrictions in the system of higher education in Russia, explores the behaviour patterns generated by various restrictions. The frameworks are imposed not only by the regulator and by university authorities, but also by the society. There were analyzed various methods that are used by an administration (the issues of mobbing, the mechanism of gift exchange, the possibility of opportunistic behavior). Special attention is paid to the fact of increasing value of the teaching load in University and mechanisms of the distribution of this particular resource within higher education institutions. The university teacher depends on the informal requirements of the institution, which ultimately shape not only his (her) behavior, but also affects his (her) views and beliefs.

Keywords: formal contracts, informal relationships, gift exchange, mobbing, administrative resources, psychological pressure, academic titles, recursive control

Cite as: Trubnikova E.I. (2016). [Behavior Patterns in the System of Higher Education]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 1 (197), pp. 95–104. (In Russ., abstract in Eng.)

References

1. Kim, I.N. (2014). [Professional Activities of a Russian University Teacher: Stereotypes and the Need for Change]. *Vysshee Obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 4, pp. 39–47. (In Russ., abstract in Eng.)
2. Babintsev, V.P. (2014). [Bureaucratization of Regional Higher School]. *Vysshee Obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 2, pp. 30–37. (In Russ., abstract in Eng.)
3. Sevost'yanov, D.A., Gay'anova, A.R. (2014). [Education Values: the Inversion of Meanings]. *Vysshee Obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 2, pp. 43–48. (In Russ., abstract in Eng.)
4. Egorshin, A.P., Gus'kova, I.V. (2014). [Higher Education in Russia: Achievements, Problems and Prospects.]. *Vysshee Obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 6, pp. 14–21. (In Russ., abstract in Eng.)
5. Mikhailov, O.V. (2014). [Phenomenon of «VAK Journals» in the System of Certification of Highly Qualified Personnel in Russia]. *Vysshee Obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 6, pp. 94–101. (In Russ., abstract in Eng.)
6. Krasinskaya, L.F. (2015). [Teacher of Higher School: What Will He Be? (Reflections on Social Expectations and Professional Realities)]. *Vysshee Obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 1, pp. 37–47. (In Russ., abstract in Eng.)
7. Chernova N. *Rektora uvolili po ponjatijam* [The Rector Was Dismissed Because of the Concepts]. *New newspaper*. 09.10.2015 Available at: <http://www.novayagazeta.ru/society/70267.html> (accessed 19.09.2015) (In Russ.)
8. Savitskaya, N. [The Ministry of Education Has Found a New Way to Force Universities to Unite]. *Nezavisimaya gazeta*. [Independent newspaper], 20.10.2015. Available at: http://www.ng.ru/education/2015-10-20/8_university.html (accessed 29.10.2015) (In Russ.)

9. Senashenko, V.S., Khalin, V.G. (2015). [On the Effective Contract in Higher School of Russia]. *Vysshee Obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 5, pp. 27-36. (In Russ., abstract in Eng.)
10. Alaverdov, A.R. (2015). [Evolution of Strategic Approaches to Motivation of the University Teaching Staff]. *Vysshee Obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 5, pp. 45-53. (In Russ., abstract in Eng.)
11. Trubnikova, E.I. (2011). [Transactional Costs of Higher School Worker]. *Vysshee Obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 6, pp. 123-129. (In Russ., abstract in Eng.)
12. Skavitin, A.V. (2004). [The Problem of Harassment in the Workplace]. *Management in Russia and Abroad*. No. 5, pp. 118-127. (In Russ.)
13. Druzhilov, S. (2011). [Psychological Terror (Mobbing) at the University Department as a Form of Professional Destruction]. *Psychological Research*. No. 3, pp. 23-35. (In Russ.)
14. Bazarov, T. Yu. (2006). Conflict Management. Mobbing. *Business Education: Electronic Journal*. 15.06.2006 Available at: <http://www.ubo.ru/articles/?cat=132&pub=1167>. (accessed 15.09.2014) (In Russ.)
15. Romanova, N.P. (2007). Mobbing. Chita: Publishing House of Chita University. P. 110.
16. Nazarova, I.B. (2014). [Contract Between University and a Lecturer: Rights and Responsibilities]. *Educational Technology*. No. 3, pp. 69-77. (In Russ.)
17. Kurbatova, M.V., Levin, S.N. (2013). [Effective Contract in Higher Education of the Russian Federation: Theoretical Approaches and Features of Institutional Design]. *Journal of Institutional Studies*. Vol. 5. No. 1, pp. 55-80. (In Russ.)
18. Nazarova, I.B. (2015). [Challenges for Russian Universities and Scholars]. *Vysshee Obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 8-9, pp. 61-68. (In Russ., abstract in Eng.)
19. Bessonova, O. (2008). [Integral-Institutional Paradigm of Civilization Development]. *Journal of Sociology and Social Anthropology*. V. XI. No. 2, Pp. 15-32. (In Russ.)
20. Festinger, L. (1962). A Theory of Cognitive Dissonance. Stanford University Press, 1962. Vol. 2. p. 291.

The paper was submitted 30.11.15.

