

Научная статья

УДК 316

<https://doi.org/10.18522/2658-5820.2025.4.6>



EDN SYXGQB

К вопросу о социальной стратификации университетского сообщества в условиях менеджериалистского управления

Олег Б. Томилин ¹

¹ Национальный исследовательский Мордовский государственный университет

им. Н. П. Огарева

г. Саранск, Россия

e-mail: tomilinob@mail.ru

Аннотация.

Введение. В настоящей статье проблемного характера рассмотрены результаты современной трансформации управления университетами в условиях «квази-рынка» образовательных, исследовательских, инновационных и иных услуг.

Методы. Методом исследования является критический анализ российских и зарубежных научных источников об менеджериалистском управлении высшими учебными заведениями в контексте финансовой модели ограниченных бюджетных ресурсов.

Результаты и их обсуждение. В статье обсуждены причины появления менеджериализма как метода управления университетами в условиях «квази-рынка» образовательных, исследовательских, инновационных и иных услуг. Показана объективность происходящей социальной стратификации университетского сообщества на управленческую элиту – салиариат и «прекаризованный слой» академического персонала (профессорско-преподавательский состав, научные работники). Новизной статьи является анализ происходящей самоидентификации управленческой элиты как социальной страты, созданной государством в бюджетной социальной сфере для функционирования социальных институтов в финансовой модели ограниченных средств. Статья может быть интересна для руководящих работников высшего образования и российского академического сообщества.

Ключевые слова: менеджериализм; социальная стратификация; салиариат; прекариат.

Для цитирования: Томилин О.Б. (2025). К вопросу о социальной стратификации университетского сообщества в условиях менеджериалистского управления. *Caucasian Science Bridge*, 8 (4), С. 88-103. <https://doi.org/10.18522/2658-5820.2025.4.6>

On the issue of social stratification of the university community in the context of managerial management

Oleg B. Tomilin¹

¹National Research Mordovia State University
Saransk, Russia
e-mail: tomilinob@mail.ru

Abstract.

Introduction. This problem-focused article considers the outcomes of the contemporary transformation of university management within the "quasi-market" for educational, research, innovation, and other services.

Methods. The methodology involves a critical analysis of Russian and international literary sources related to the emergence and evolution of managerialism in university management under a financial model of limited budgetary resources.

Results and its discussion. The article discusses the reasons for the emergence of managerialism as a method of university management in the conditions of a "quasi-market" of educational, research, innovation, and other services. The article shows the objectivity of the ongoing social stratification within the university community, separating it into a management elite (the salariat) and a "precariat layer" of academic staff (professors, lecturers, researchers). The article's novelty lies in the analysis of the ongoing self-identification of the managerial elite as a social stratum, established by the state within the public social sphere to enable social institutions to function under a limited-funds financial model. The article may be of interest to higher education administrators and the Russian academic community.

Keywords: managerialism; social stratification; salariat; precariat.

For citation: Tomilin, O.B. On the Social Stratification of the University Community in the Context of Managerialist Governance. *Caucasian Science Bridge*, 8 (4), P. 88-103. <https://doi.org/10.18522/2658-5820.2025.4.6>.

Введение

Система высшего образования, будучи социальным институтом общества, подвергается значительным потрясениям, когда существенным образом изменяются социально-экономические основы функционирования социума. Эта сентенция в полной мере относится к деятельности российской высшей школы с 90-х годов прошлого века по настоящее время. Проблемы происходящих трансформаций усугубляются тем, что мировая высшая школа, начиная с последней четверти XX столетия, находится в поиске нового равновесного состояния, который связан с внедрением в ее деятельность финансовой модели ограниченных бюджетных ресурсов, что можно рассматривать как деятельность в условиях перманентного скрытого кризисного состояния. Поэтому «копирование» организационных, содержательных и управленческих практик извне с пока еще неизвестными перспективами осложняет принятие решений.

В сложившейся ситуации принципиально возможны два направления действий. Первое – это обращение к собственному прошлому, в котором все ясно и успешно. Такой формат действий можно назвать движением с головой, повернутой назад. Будущность этого подхода бесперспективна: «в одну и ту же воду нельзя войти дважды».

Второе – это поиск решений путем проб и ошибок. Такой формат действий, имеющий близкий горизонт видения, может быть сопоставлен с движением с завязанными глазами. Повязка на глазах – это отсутствие понимания фундаментальных тенденций функционирования общества постмодерна, к которым можно отнести формирование новой совокупности социальных страт, образующих социум.

Протекающая в обществе потребления социальная стратификация порождает новую систему интересов социальных страт, явные и латентные коллизии, возникающие в социуме, поиск форматов организации взаимодействия социальных страт в процессе их совместной деятельности. Процесс социальной стратификации захватил и современную высшую школу. Исследование фундаментальных закономерностей этого процесса, понимание которых может позволить построить эффективно функционирующую систему высшего образования, и является целью настоящей работы.

Социальные факторы перехода к менеджералистскому управлению

Степень удовлетворения потребностей членов общества обуславливается экономическими возможностями общественного производства. В индустриальном обществе уровень развития материального производства обеспечил не только высокую обеспеченность биологических потребностей членов общества, но также открыл возможность широкого потребления новых нематериальных продуктов, которые обеспечивали комфортность существования и жизнедеятельности человека и которые можно назвать услугами. Развитие производства услуг естественным образом требовало увеличения численности людей, занимающихся их выполнением. По данным Бюро статистики США доля работников сферы услуг, которых называют обслуживающим классом, в структуре рабочей силы постоянно возрастает и достигла в 2000 году величины 43,2%, тогда как доля работников материального производства (рабочий класс и сельскохозяйственные рабочие) составила только 26,7% (U.S. Bureau of the Census, 2000).

Производство нематериальных продуктов в виде разнообразных услуг превратилось в самостоятельную постоянно развивающуюся индустрию. Услуга, как заказ общества потребления, приобрела все признаки товарного продукта. Подобное социально-экономическое состояние общества является качественно новым, рождая ценностный паттерн, отличный от предыдущих этапов истории, что дало основания назвать это состояние общества обществом потребления.

Общество потребления сформировало свой запрос к социальным институтам, образованию, в частности. Этот запрос касался содержания образования как нематериального продукта. Появление такого запроса объективно: рост и становление нового социального класса требует *акцентированного образования* его членов. Проявлением данного запроса стал в 80-е годы XX века всплеск интереса к высшему образованию, положивший начало такому явлению как «массовизация» высшего образования. Число студентов к концу века существенно увеличилось, достигая 50% населения в европейских странах (Elton, 2008).

Резюмируя вышеизложенное, можно охарактеризовать запрос общества потребления к содержанию высшего образования. Это должно быть общекультурное образование, фактологическое изложение предметных знаний (набор известных

установленных фактов) без структурно-логических связей дисциплины (дополнительные факты доставляют многочисленные источники). В содержании подготовки кадров для обслуживающего класса естественным образом в значительной степени выпадает категория «знание», оставляя «умения», «навыки», «владение навыками».

«Массовизация» высшего образования и необходимость увеличения его бюджетного финансирования совпали во времени с нарастанием старения населения стран Европы, увеличением числа пенсионеров, жизнь которых обеспечивается обязательствами государства. Эти социальные процессы привели к дефициту бюджетных средств на полноценное поддержание нематериальных производств, который особо проявился в финансировании таких социальных институтов как высшее образование, здравоохранение, наука, культура.

Общие для мировой высшей школы экономические условия деятельности потребовали качественных изменений в управлении университетами (Carvalho, Videira, 2019), которые заключается в организации университетской деятельности в условиях финансовой модели сильно ограниченных средств. Мировая практика показывает, что произошло уменьшение финансирования большей части университетов с полного до лишь пятой части текущего бюджета (Davis, 2023). Состояние государственного недофинансирования высшего образования относительно заявленных обязательств сохраняется в настоящее время и в российской высшей школе (Двенадцать решений для нового образования, 2018). Новейшая история высшего образования показывает, что университеты продолжают функционировать и при недостаточном финансовом обеспечении, но только в инерционном состоянии. «При попытках вывести ее (*систему – курсив наш*) из этого состояния происходит разбалансировка системы, эффекты недофинансирования обостряются» (Двенадцать решений для нового образования, 2018, С.15). Финансовая модель сильно ограниченных средств может быть соотнесена со скрытым предкризисным состоянием организации. Это утверждение чрезвычайно важно, чтобы в дальнейшем понять содержание инструментария менеджмента высшими учебными заведениями.

Сокращение бюджетного финансирования высшей школы естественно в первую очередь состояло из исключения статей расходов на виды затрат с длительной фондоотдачей, к которым относятся расходы на поддержание и развитие инфраструктуры образовательной и исследовательской деятельности университетов. Этот очевидный шаг содержал не слишком скрытые угрозы. Конкуренция в исследовательской деятельности – это не только конкуренция «умов», в значительной степени это конкуренция оснащения деятельности «умов». Незрелость или отставание материально-технической базы превращает деятельность «умов» в генерацию обещающих догадок, а не осязаемых результатов. Современная материально-техническая база университетов – это среда, в которой происходит формирование компетенций в образовании и генерация открытий в исследованиях.

Отмеченные выше риски, безусловно, осознавались и принимались меры по их смягчению. Так, например, в 90-е годы в Европе в практике высшего образования появилась сетевая форма обучения (Networking Learning), как реализация идеологии открытых образовательных ресурсов, обеспечивающая коллективное поддержание

качества формируемых компетенций. В исследовательской деятельности схожую роль стали играть создаваемые и укрепляемые центры коллективного пользования уникального научного оборудования. Конечно, обещающие догадки в исследовательской деятельности могли быть превращены в результаты с помощью внешнего инвестора. Но реализация такого подхода обусловлена экономическим состоянием и возможностями соответствующих стейкхолдеров, что связано с экономическим состоянием государства в целом.

Сокращение бюджетного финансирования российской высшей школы усугублялось экономическими проблемами перехода к новому социально-экономическому укладу. Расхожий мем о лидерстве советского высшего образования не учитывал состояния инфраструктуры вузов, которое было не развитым и существенно устаревшим, особенно в региональных университетах. «Утечка умов», кроме всего прочего, в значительной степени определялась естественной потребностью ученых реализовать свои обещающие догадки. Осознание угрожающего состояния инфраструктуры российской высшей школы вызвало к жизни проекты создания статусных университетов: федеральных, национальных исследовательских, опорных. Выделяемые ресурсы целевым образом направлялись на модернизацию и развитие материально-технического оснащения образовательной и исследовательской деятельности.

Великобритания была первой европейской страной, в которой возникшая проблема финансирования социальных институтов, решалась путем бюрократического администрирования, направленного на повышение эффективности нематериального производства. Так, например, система высшего образования трансформировалась в «квази-рынок» образовательных и исследовательских услуг, предоставляемых университетами, за получение ресурсных инвестиций (государственных и иных). Полагалось, что повышение эффективности деятельности социальных институтов восполнит их бюджетное недофинансирование. Проводимая административная реформа получила название нового государственного управления NPM (new public management), представляя собой широкий набор успешных инструментальных процедур управления, заимствованных и адаптированных из корпоративного сектора экономики.

Однако различия в функционировании материальных и нематериальных производств, безусловно, породили проблему эффективности проводимой адаптации заимствованного управленческого инструментария в жизни социальных институтов. Благодаря этому, начальный период введения NPM характеризовался низкой результативностью проводимых реформ. Так, например, в работе (Briggs, 2006) показано, что создаваемая конкуренция за студентов в европейских странах не привела к серьезному «рыночному давлению» на университеты. На причины такого итога указывает образное классическое утверждение Р. Дима «Существует большая разница в управлении группой сотрудников на заводе и управлении преподавателями.... Попытка управления преподавателями – это как выпас стада кошек» (Deem, 2010).

Все это потребовало теоретического осмысления проблем адаптации управленческих практик, заимствованных из корпоративного сектора экономики (Osborn, Gaebler, 1992; Pollitt, 1992; Terry, 1998). В целом решение проблемы адаптации управленческих практик корпоративного сектора экономики наиболее полно

представлен в виде семи аспектов менеджмента в работах К. Худа (Hood, 1991; Hood, 2000). Эти семь аспектов с последующими дополнениями (Aucoin, 2005; Denhardt, Denhardt, 2015), представляемыми как NPM-2, не смогли полностью исчерпать проблему адаптации корпоративных практик в управлении государственными социальными институтами (Поспелова, Казакова, 2015). Однако, несмотря на существующие проблемы, опыт внедрения NPM дает основание определить менеджериализм как управление государственными социальными институтами в рамках финансовой модели сильно ограниченных средств. Длительность существования во времени такой формы управления с неизбежностью привело к становлению идеологии менеджериализма и специфических методов ее реализации.

Самоидентификация управленческих элит

Внедрение корпоративных практик управления в нематериальное производство потребовало своего адекватного кадрового обеспечения. Решение этой задачи также имело свои трудности, главной из которых являлось, как уже отмечалось выше, отсутствие обоснованной теории управления производства нематериальных продуктов нематериальными инструментами, знание которой должны применять в своей практике «новые менеджеры». Отдельные теоретические подходы, как теория организационной справедливости (Greenberg, 1987), качество управления (Fukuyama, 2013), неовеберинский нарратив (Pollitt, Bourcqueart, 2004) и т.д. пока не связаны в единую картину.

Задача кадрового обеспечения нового государственного управления в социальных институтах решалась привлечением в качестве менеджеров высшего звена специалистов из корпоративного сектора экономики и государственных органов. Формирование новых управленческих элит при таком подходе не требовало навыков практической работы в области, которой они руководили. Последнее обстоятельство становилось драйвером самоидентификации управленческих элит в социальных институтах государства как нового самостоятельного социального слоя (Jacoby, 1985), называемого в литературе салиариатом (Стэндинг, 2014). В современной литературе отмечалось, что появление управленческой элиты – это не просто появление новой технократической административной ортодоксальности (Ковалев, Дятлов, 2024; Deem, Vrehony, 2005). Это появление идеологии, соединяющей идеи и практики организации производства нематериальных услуги управления этой деятельностью под воздействием государства как основного бенефициара (Томилин, 2023; Томилин, 2024). Трансформация менеджериализма из нового инструментария управления социальными институтами в идеологический феномен поддерживается количественным ростом салиариата как социального слоя, обладающего легитимной властью, но прямо не оказывающего нематериальные услуги потребителю (Томилин, 2022; Farrell, Morris, 2003). Основная задача – безоговорочное выполнение воли учредителя. Этот новый социальный слой в отличие от обслуживающего класса в США идентифицируется как креативный класс, составляющий в 2000 году 30,1% всей рабочей силы (U.S. Bureau of the Census, 2000).

Отметим, что классовый характер социального слоя общества усиливается, когда осознание идеологической общности, пусть даже не провозглашаемой, дополняется собственными экономическими интересами. Основой для реализации собственных

экономических интересов управленческой элитой в случае высшего образования является право самостоятельного расходования внебюджетных средств университетов. Экономические интересы управленческой элиты при отсутствии собственности на орудия и средства производства реализуются обеспечением роста собственного благосостояния в виде роста заработной платы.

Эту тенденцию можно исследовать на основе ежегодной открытой информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров федеральных учреждений и федеральных государственных унитарных предприятий, подведомственных Минобрнауки РФ. Рассмотрены данные для 217 университетов, для каждого из университетов находилась среднемесячная зарплата управленческой элиты в 2021, 2022, 2023 гг. Для удобства анализа полученных данных все университеты разбиты на группы по институциональному статусу: федеральные университеты (ФУ), национальные исследовательские университеты (НИУ), нестатусные университеты (региональные университеты без ФУ и НИУ), классические университеты без ФУ и НИУ, профильные университеты без ФУ и НИУ, государственные автономные университеты, университеты Москвы и Санкт-Петербурга без ФУ и НИУ. Сводные данные представлены в таблице 1.

Анализируя данные, представленные в таблице 1, можно отметить следующее. Во-первых, во всех группах университетов за прошедшие 3 года в более чем 90% вузов произошло увеличение среднемесячной заработной платы членов управленческой элиты, несмотря на то, что в среднем на 4% увеличился ее состав. Во-вторых, среднее медианное значение роста среднемесячной заработной платы членов управленческой элиты лежит в интервале 18,1% – 32,6%. В-третьих, за три года рост расходов на содержание управленческой элиты в консолидированном бюджете классических и профильных университетов составил 25,4% – 27,6%.

Показанный материал однозначно свидетельствует об устойчивой реализации собственных экономических интересов управленческой элиты в процессе своей деятельности. Рост среднемесячной заработной платы управленческой элиты осуществляется за счет внебюджетных источников университетов. Однако объем внебюджетного финансирования деятельности университетов за рассматриваемых период времени вряд ли увеличился на такую же величину, на которую увеличилось среднее медианное значение роста среднемесячной заработной платы членов высшей администрации университета. Отмеченный опережающий рост может быть достигнут двумя путями: сокращением статей расходов и повышением уровня «эксплуатации» ППС (уровня переработки) путем введения в плановые задания разнообразных видов деятельности, приносящих доход.

Самоидентификация управленческих элит в высшем образовании привела к «пролетаризации» академического персонала в мировой высшей школе (Ylijoki, Henriksson, 2017), приобретая форму создания прекариата (Тощенко, 2015) – социальной страты с нестандартной и неустойчивой (неполной) занятостью и нестабильностью оплаты труда, определяемой эффективным контрактом (Курбатова, Донова, 2019; Ylijoki, Henriksson, 2017).

Таким образом, менеджериализм выводит на сцену высшего образования двух основных игроков: салиариат (управленческая элита) и прекариат (академический персонал). Причем эти игроки становятся равновеликими в количественном отношении:

так, например, в британских вузах 51% университетской рабочей силы работает на должностях, не связанных с академической деятельностью (Gibbs, Kharouf, 2022; Reed, 2022), в высшей школе России отмечается устойчивый количественный рост управленческой элиты (23,8% за период 2015-2021 гг.) и столь же устойчивое количественное уменьшение ППС (20,3% за период 2015-2021 гг.) и учебно-вспомогательного персонала (26,1% за период 2015-2021 гг.) (Воробьева, 2022).

Таблица 1. Динамика усредненных по группам университетов среднемесячных заработных плат руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров за период 2021-2023 гг.

Тип университета	Кол-во	Кол-во университетов, увеличивших среднемесячную зарплату управленческой элите	Интервал изменения численности управленческой элиты, чел.	Интервал изменений роста средней месячной зарплаты в %	Среднее медианное значение роста среднемесячной зарплаты в %	Интервал изменения годовых расходов на содержание управленческой элиты с учетом отчислений в социальные фонды, млн. руб.	Рост расходов в бюджете университета на содержание управленческой элиты в %
Федеральные университеты	10	9 (90,0%)	9,2 – 9,8	2,6 - 89,0	19,9	43,883 – 59,685	36,0
Национальные исследовательские университеты	27	26 (96,3%)	8,3 – 8,6	0,4 - 110,2	18,1	53,417 – 69,404	29,9
Нестатусные государственные университеты	180	169 (93,9%)	7,3 – 7,3	0,2 - 97,5	23,3	28,766 – 36,509	26,9
Классические государственные университеты без ФУ и НИУ	70	65 (92,8%)	7,4 – 7,7	0,2 - 78,9	25,1	24,882 – 31,762	27,6
Профильные государственные университеты без ФУ и НИУ	110	104 (94,5%)	7,2 – 7,0	1,4 - 96,5	25,7	31,023 – 38,908	25,4
Автономные государственные университеты без ФУ и НИУ	34	32 (94,1%)	8,7 – 9,0	0,4 - 90,6	18,7	52,852 – 63,238	19,7
Университеты г. Москвы без ФУ и НИУ	22	21 (95,5%)	8,2 – 7,5	12,0 - 97,4	32,6	59,592 – 72,616	21,6
Университеты Санкт-Петербурга без ФУ и НИУ	13	13 (100%)	7,6 – 8,2	7,3 - 96,5	25,8	44,257 – 73,242	65,5

В то же время можно констатировать различие интересов выделяемых социальных страт в процессе совместной деятельности, что предполагает существование латентных классовых противоречий, которые в перспективе могут приобрести антагонистический характер. Так как отмечаемые социальные страты существуют на государственном поле, то именно государство может и должно стать инициатором создания и проведения в жизнь своеобразного общественного договора внутри социальных институтов. Безусловно, рамки и содержание такого договора является предметом отдельного обсуждения. Можно предположить, что сценой действия такого договора должен стать ученый совет университета как верховный орган власти в вузе. В настоящее время количественные пропорции представительства управленческой элиты и академического персонала в ученом совете весьма расплывчато формулируются в Уставе вуза, что позволяет превратить ученый совет в инструмент менеджериализма. Утверждением учредителем нормы 50 на 50 позволило бы, с одной стороны, обратиться к традиционным академическим свободам и, с другой, – повысить качество управления. Как указывалось выше, академическое сообщество претерпевает пластическую деформацию, порождая новые академические идентичности со своими собственными ценностными паттернами. Поэтому норма представительства академического персонала в ученом совете университета должна сопровождаться набором определенных качественных характеристик представителей.

Заключение

Автор любой научной статьи в заключение обязан обозначить **что** собой представляет содержание настоящей работы и **для кого** оно направлено. Очень часто все это представляется в аннотации дежурной фразой «статья интересна университетскому сообществу». Все как будто сказано верно, но в то же время не сказано ничего. Завершая настоящую статью, попытаюсь более или менее развернуто ответить на поставленные выше вопросы.

Наша жизнь, в том числе трудовая, достаточно скоротечна, но не исчерпывается мгновением. Развитие цивилизации стоит на том, что каждый человек каждый день заглядывает хоть немного в грядущее, чтобы существовать, как социальный субъект, в текущем времени. В этом нам способствуют знания о том, что было, что есть, которые помогают подумать над тем, что будет. Реальные образы будущего, даже если они не исполняются в полной мере, – это точки опоры, как жизни каждого человека, так и существования общества в целом. Эти общие рассуждения в полной мере относятся к определению человеком своего места в протекающих социально-экономических процессах.

Почти полувековая история применения менеджериализма в социальных институтах современного общества создали предпосылки для превращения команды «внешних управленцев» в устойчивую социальную страту, которая с течением времени стала оснащаться своей идеологией и инструментами поддержания своего благоденствия. Социальная страта стала приобретать черты социального класса. Это удивительный результат эпохи постмодерна, когда государство создает легитимную основу для идеологического и экономического возвращения новой идентичности в среде социальных институтов.

Но для сохранения системы высшего образования, как значимого социального института общества, необходимо понимать, что отмеченный процесс выделения в университетском сообществе социальных страт несет за собой клубок тех или иных противоречий разной степени остроты, которые уже сейчас находят свое место в университетской жизни.

Менеджериализм вряд ли приведет к освобождению академического сообщества от малоэффективных работников, в то же время он открыл возможности для рождения в университетской среде операционного ядра новых академических идентичностей путем «пластической деформации» традиционных ментальных ценностей. В литературе (Томилин, 2022; Lam, Campos, 2015) их определяют как *исследователь*, императив деятельности – «академическая свобода связана с глубокой преданностью научной работе, где работа – это жизнь, жизнь – это работа» (Ylijoki, Henriksson, 2017, с. 1299), *преподаватель*, императив деятельности – приверженность преподавательской работе, *штатный научный сотрудник*, императив деятельности – готовность и способность перейти от одного краткосрочного проекта к другому, от контракта на преподавание к контракту на НИР, *наемный работник широкого профиля*, императив деятельности – преданность своему научному коллективу, *академический фрилансер*, императив деятельности – создание посредством использования различных ресурсов признанного и привлекательного собственного бренда, имеющего спрос на рынке труда. Подобная дифференциация не связана прямо с возрастными или гендерными характеристиками, просто новые условия деятельности университетов активировало те или иные доминанты интеллектуального потенциала членов академического сообщества.

Происходящая дифференциация академической идентичности, во-первых, может рассматриваться, как движение к поиску нового равновесного состояния высшего образования. Во-вторых, трансформация академической идентичности может иметь большое практическое значение для совершенствования механизмов мотивации профессорско-преподавательского состава. Отмеченные оба результата, безусловно, необходимо относить к позитивным. Однако, с другой стороны, – дифференциация академической идентичности сдерживает создание новой идеологии работников операционного ядра университетов для эффективной деятельности в условиях нового равновесного состояния. В силу этого академическое сообщество пока не может выступать организованной силой по отношению к управленческой элите в деле создания эффективного управления высшим учебным заведением. Судя по литературе, профессорско-преподавательский состав, в основном, направляет свои интеллектуальные усилия на конъюнктурную адаптацию к методам действующего менеджериализма.

Теперь надо ответить, для кого предназначена настоящая работа. Так как высшее образование столкнулось в своем развитии с таким объективным феноменом общества постмодерна, как функционирование социального института в латентном кризисном состоянии, выход к новому равновесному состоянию, обеспечивающему устойчивое развитие, возможен только объединением интеллектуальных усилий всех работников системы высшего образования от министра до ассистента.

Литература

- Воробьева, И. В.* Социально-трудовое положение преподавателей вуза: элитные специалисты или потенциальные прекарии? /И.В.Воробьева // Высшее образование в России. – 2022. – Т. 31 (10). – С. 69–86. – <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2022-31-10-69-86>.
- Двенадцать решений для нового образования /Доклад Центра стратегических разработок и Высшей школы экономики. М.: Высшая школа экономики, апрель. – 2018 г. – 106 с.
- Ковалев, В.В.* Идеология менеджизма в российских социальных институтах: образование, наука, здравоохранение. / В.В. Ковалев, А.В. Дятлов // Вестник университета. – 2023. – №7. – С. 24 – 32.
- Ковалев, В.В.* Субъектность академического сообщества в условиях менеджеристского управления / В.В. Ковалев, А.В. Дятлов // Наука, культура, общество. – 2024. – Т. 30 (2). – С. 37–50. – <https://doi.org/10.19181/nko.2024.30.2.3>.
- Курбатова, М. В.* Эффективный контракт в высшем образовании: результаты реализации проекта / М.В.Курбатова, И.В.Дронова // Journal of Institutional Studies. – 2019. – Т. 11. – С. 122–145. – <https://doi.org/10.17835/2076-6297.2019.11.2.122-145>.
- Поспелова, Е.А.* Препятствия для внедрения принципов New Public Management в государственных системах развивающихся стран. / Е.А. Поспелова, М.В. Казакова // Финансовый журнал. – 2015. – №1. – С. 99 –110.
- Стэндинг, Г.* Прекариат: новый опасный класс. / Г. Стэндинг. –М.: АдМаргинем Пресс. – 2014. – 328 с.
- Томилин, О. Б.* Отложенные проблемы университетского менеджмента: стратегическое измерение / О.Б.Томилин // Университетское управление: практика и анализ. – 2022. – Т. 26 (2). – С. 38–58. – <https://doi.org/10.15826/umpra.2022.02.011>.
- Томилин, О.Б.* Критический обзор эволюции практик университетского менеджмента / О.Б.Томилин //Университетское управление: практика и анализ. – 2023. – Т. 27(3). – С. 115–130. – <https://doi.org/10.15826/umpra.2023.03.027>.
- Томилин, О.Б.* Тупики университетского менеджмента: концептуальный анализ. / О.Б.Томилин // Университетское управление: практика и анализ. – 2024. – Т. 28 (1). – С.125–143. – <https://doi.org/10.15826/umpra.2024.01.009>.
- Тощенко, Ж. Т.* Прекариат – новый социальный класс / Ж.Т. Тощенко // Социологические исследования. – 2015. – № 6. – С. 3–13.
- Aucoin, P.* Administrative Reform in Public Management: Paradigms, Principles, Paradoxes and Pendulums / P. Aucoin //Governance. – 2005. - No 3(2). – P.115–137. – <https://doi.org/10.1111/j.1468-0491.1990.tb00111.x>
- Briggs, S.* An Exploratory Study of the Factors Influencing Undergraduate Student Choice: The Case of Higher Education in Scotland /S. Briggs //Studies in Higher Education. – 2006. – No 3. – P. 6705–6772.
- Carvalho, T.* Losing Autonomy? Restructuring Higher Education Institutions Governance and Relations Between Teaching and Non-Teaching Staff / T. Carvalho, P. Videira // Studies in Higher Education. – 2019. – No 44(4). – P. 762–773.
- Clarke, J., Newman, J.* The Managerial State: Power, Politics and Ideology in the Remaking of Social Welfare /J. Clarke, J. Newman. – London, Sage, 1997. – 192 p.

- Davis, G.* Why I Support the Deregulation of Higher Education. The Conversation. URL: <https://theconversation.com/glyn-davis-why-i-support-the-deregulation-of-higher-education-36766> (дата обращения: 08.08.2025)
- Deem, R.* Management as Ideology: the Case of “New Managerialism” in Higher Education /R. Deem, K.J. Brehony // Oxford Review of Education. – 2005. – No 31(2). – P. 217–235. – <https://doi.org/10.1080/03054980500117827>.
- Deem, R.* Herding the Academic Cats / R. Deem // Perspectives, Policy and Practice in Higher Education. – 2010. – No 14(2). – P. 37– 43. – <https://doi.org/10.1080/13603101003776127>.
- Denhardt, J.V.* The New Public Service Revisited / J.V. Denhardt, B. Denhardt // Public Administration Review. – 2015. – No 75(5). – P. 45–50. – <https://doi.org/10.1111/puar.12347>.
- Elton, L.* Collegiality and Complexity: Humboldt’s Relevance to British Universities Today /L. Elton //Higher Education Quarterly. – 2008. – No 62(3). – P. 224 – 236.
- Farrell, C.* The “Neo-Bureaucratic” State: Professionals, Managers and Professional Managers in Schools, General Practices and Social Work /C. Farrell, J. Morris // Organization. – 2003. – No 10(1). – 129–156.
- Fukuyama, F.* What Is Governance? /F. Fukuyama //An International Journal of Policy, Administration, and Institutions. – 2013. – No 26(3). – P. 347–368. – <https://doi.org/10.1111/gove.12035>.
- Gibbs, T.* The value of co-operation: an examination of the working relationships of university professional services staff and consequences for service quality / T. Gibbs, H. Kharouf // Studies in Higher Education. – 2022. – No 47(1). – P. 38–52. – <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1725878>.
- Greenberg, J.* A Taxonomy of Organizational Justice Theories / J. Greenberg //Academy of Management Review. – 1987. – No 12(10). – 9–22.
- Hood, C.* A public Management for all Seasons / C. Hood // Public Administration. – 1991. – No 69(1). – P. 5–19. – <https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.1991.tb00779.x>
- Hood, C.* Paradoxes of Public Sector, Old Public Management and Public Service Bargains / C. Hood // International Public Management Journal. – 2000. – No 3(1). – P. 1–22.
- Jacoby, S.* Employing bureaucracy: Managers, unions, and the transformation of work in American industry, 1900-1945 / S. Jacoby. – New York: Columbia University Press, 1985. – 245 p.
- Lam, A.* Content to be Sad» or «Runaway Apprentice»? The Psychological Contract and Careers of Young Scientists in the Entrepreneurial University /A. Lam, A. Campos // Human Relations. – 2015. – No 8(5). – P. 811–841. – <https://doi.org/10.1177/00187267145454483>.
- Osborn, D.* Reinventing Government. How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector / D. Osborn, T. Gaebler. – New York: Plume, 1992. – 405 p.
- Pollitt, C.* Managerialism and the Public Service: the Anglo-American experience / C. Pollitt. – Cambridge, MA: Basil Blackwell, 1992. – 222 p.
- Pollitt, C.* Public Management Reform: A Comparative Analysis /C. Pollitt, G. Bourcqueart. – Oxford: Oxford University Press, 2004. – 345 p.
- Reed, M.* New Managerialism, Professional Power and Organizational Governance in UK Universities: a Review and Assessment. In: Amaral A., Jones G. A., Karseth B. Governing Higher Education: National Perspectives on Institutional Governance / M. Reed. – Dordrecht: Kluwer Academic Publishers, 2002. – P. 163–185.

Terry, L.D. Administrative Leadership, Neo-Managerialism, and the Public Management Movement / L.D. Terry // *Public Administration Review*. – 1998. – No 58(3). – P. 195–199. – <https://doi.org/10.2307/976559>.

U.S. Bureau of the Census, *Statistical Abstract of the United States: 2000*, Washington D.C., 2000.
 Ylijoki, O.-H., Henriksson L. Tribal, Proletarian and Entrepreneurial Career Stories: Junior Academics as a Case in Point / O.-H. Ylijoki, L. Henriksson // *Studies in Higher Education*. – 2017. – No 42(7). – P. 1292–1308. – <https://doi.org/10.1080/03045079.2015.1092129>.

Reference

Vorob'eva I.V. Social and Labor Status of University Teachers: Elite Specialists or Precariat? *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher education in Russia*. 2022; 31(10): 69-86. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2022-31-10-69-86>_(In Russ).

Twelve solutions for new education. Report of the Center for Strategic Research and the Higher School of Economics. *Moskva: Vysshaya shkola ekonomiki = Moscow: Higher School of Economics*, 2018; 106 p. (In Russ).

Kovalev V.V., Dyatlov A.V. The ideology of managerialism in Russian social institutions: education, science, healthcare. *Vestnik Universiteta = University Bulletin*. 2023; 7: 24-32. <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2023-7-24-32>. (In Russ).

Kovalev V.V., Dyatlov A.V. Subjectivity of the academic community in the conditions of managerialist management. *Nauka, kul'tura, obshchestvo = Science. Culture. Society*. 2024; 30(2): 37-50. <https://doi.org/10.19181/nko.2024.30.2.3>. (In Russ).

Kurbatova M.V. Donova I.V., Effective Contract in Higher Education: Intentions and Outcomes. *Zhurnal istitutsional'nikh issledovaniy = Journal of Institutional Studies*. 2019; 11(2): 122-145. <https://doi.org/10.17835/2076-6297.2019.11.2.122-145>. (In Russ).

Pospelova E.A., Kazakova M.V. Obstacles to implementation of new public management principles in government systems of developing countries. *Finansovyy zhurnal = Financial journal*. 2015; 1: 99-110. (In Russ).

Standing G. The Precariat: The New Dangerous Class. *Moskva: Ad Marginem Press = Moscow: Ad Marginem Press*, 2014; 328 p. (In Russ).

Tomilin O.B. Postponed Problems of University Management: A Strategic Dimension. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz = University Management: Practice and Analysis*. 2022; 26(2): 38-58. <https://doi.org/10.15826/umpa.2022.02.011>. (In Russ).

Tomilin O.B. Critical Review of the University Management Practices Evolution. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz = University Management: Practice and Analysis*. 2027(3): 115-130. <https://doi.org/10.15826/umpa.2023.03.027>. (In Russ).

Tomilin O.B. Stalemates of University Managerialism: conceptual analysis. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz = University Management: Practice and Analysis*. 2024; 28(1): 125-143. <https://doi.org/10.15826/umpa.2024.01.009>. (In Russ).

Toshchenko Zh.T. Precariat – a new social class. *Sotsiologicheskie Issledovaniia = Sociological Research*. 2015; 6: 3-13. (In Russ).

Aucoin P. Administrative Reform in Public Management: Paradigms, Principles, Paradoxes and Pendulums. *Governance*, 2005; 3(2): 115-137, <https://doi.org/10.1111/j.1468-0491.1990.tb00111.x>_(In Eng).

- Briggs S. An Exploratory Study of the Factors Influencing Undergraduate Student Choice: The Case of Higher Education in Scotland. *Studies in Higher Education*. 2006; 31: 6705–6772.
- Carvalho T., Videira P. Losing Autonomy? Restructuring Higher Education Institutions Governance and Relations Between Teaching and Non-Teaching Staff. *Studies in Higher Education*. 2019; 44(4); 762–773.
- Clarke J., Newman J. The Managerial State: Power, Politics and Ideology in the Remaking of Social Welfare. London: Sage, 1997; 192 p.
- Davis G. Why I Support the Deregulation of Higher Education. The Conversation. URL: <https://theconversation.com/glyn-davis-why-i-support-the-deregulation-of-higher-education-36766> (дата обращения: 08.08.2025).
- Deem R., Brehony K. J. Management as Ideology: the Case of “New Managerialism” in Higher Education. *Oxford Review of Education*. 2005; 31(2): 217–235. <https://doi.org/10.1080/03054980500117827>.
- Deem R. Herding the Academic Cats. Perspectives, *Policy and Practice in Higher Education*. 2010; 14(2): 37–43. <https://doi.org/10.1080/13603101003776127>.
- Denhardt J.V., Denhardt B. The New Public Service Revisited. *Public Administration Review*. 2015; 75(56): 45–50. <https://doi.org/10.1111/puar.12347>.
- Elton L. Collegiality and Complexity: Humboldt’s Relevance to British Universities Today. *Higher Education Quarterly*. 2008; 62(3): 224–236.
- Farrell C., Morris J. The “Neo-Bureaucratic” State: Professionals, Managers and Professional Managers in Schools, General Practices and Social Work. *Organization*. 2003; 10(1): 129–156.
- Fukuyama F., What Is Governance? *An International Journal of Policy, Administration, and Institutions*, 2013; 26(3): 347–368. <https://doi.org/10.1111/gove.12035>.
- Gibbs T., Kharouf H. The value of co-operation: an examination of the working relationships of university professional services staff and consequences for service quality. *Studies in Higher Education*. 2022; 47(1): 38–52. <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1725878>.
- Greenberg J. A Taxonomy of Organizational Justice Theories. *Academy of Management Review*. 1987; 12(1): 9–22.
- Hood C. A public Management for all Seasons. *Public Administration*, 1991; 69(1): 5–19. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.1991.tb00779.x>
- Hood C. Paradoxes of Public Sector, Old Public Management and Public Service Bargains. *International Public Management Journal*. 2000; 3(1): 1–22.
- Jacoby S. Employing bureaucracy: Managers, unions, and the transformation of work in American industry, 1900–1945. New York: Columbia University Press, 1985; 245 p.
- Lam A., Campos A. Content to be Sad» or «Runaway Apprentice»? The Psychological Contract and Careers of Young Scientists in the Entrepreneurial University. *Human Relations*. 2015; 68(5): 811–841. <https://doi.org/10.1177/00187267145454483>.
- Osborn D., Gaebler T. Reinventing Government. How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector. New York: Plume, 1992; 405 p.
- Pollitt C. Managerialism and the Public Service: the Anglo-American experience. Cambridge, MA: Basil Blackwell, 1992; 222 p.
- Pollitt C., Bourkeart G. Public Management Reform: A Comparative Analysis. Oxford: Oxford University Press, 2004; 345 p.

Reed M. New Managerialism, Professional Power and Organizational Governance in UK Universities: a Review and Assessment. In: Amaral A., Jones G. A., Karseth B. Governing Higher Education: National Perspectives on Institutional Governance. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers, 2002:163–185.

Terry L.D. Administrative Leadership, Neo-Managerialism, and the Public Management Movement. *Public Administration Review*.1998; 58(3): 195-199. <https://doi.org/10.2307/976559>.

U.S. Bureau of the Census, Statistical Abstract of the United States: 2000, Washington D.C., 2000.

Ylijok iO.-H., Henriksson L. Tribal, Proletarian and Entrepreneurial Career Stories: Junior Academics as a Case in Point. *Studies in Higher Education*. 2017; 42(7): 1292–1308. <https://doi.org/10.1080/03045079.2015.1092129>.

Дата получения рукописи:14.08.2025

Дата окончания рецензирования:27.09.2025

Дата принятия к публикации:1.10.2025

Информация об авторе

Томилин Олег Борисович – кандидат химических наук, доцент, заведующий кафедрой физической химии, Национальный исследовательский Мордовский государственный университет им. Н. П. Огарева, г. Саранск, Россия; e-mail: tomilinob@mail.ru

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов

Information about the author

Tomilin Oleg Borisovich – Candidate of Sciences in Chemistry, Associate Professor, Head of the Physical Chemistry Chair, N. P. Ogarev Mordovia State University, Saransk, Russia; e-mail: tomilinob@mail.ru

The author declares no conflict of interests