



R S S I A

Russian Summer School on Institutional Analysis

**Летняя школа
институционального
анализа 2007**

Тезисы докладов

Содержание

Антонова Н.Л. Обязательное медицинское страхование как институт общества: социологическое осмысление	7
Бальсевич А.А. Регламентирование деятельности государственных служащих как способ борьбы с моральным риском	9
Бедретдинов Н.А. Применение элементов эконометрического анализа в изучении влияния культуры на характер трудовых отношений	11
Бердникова А.Н. Применение средств коррекции сделок экономической концентрации в условиях асимметрии информации	13
Борисова Е.И. Эффективность НКО: специфика подходов и критериев оценки	16
Бочаров С.Н. Институциональный и организационно-экономический подходы при оценке преимуществ вертикальной интеграции в АПК	18
Бурэ К.С. Эффективность трудового контракта	20
Верхов А.Н. Функционирование организаций саморегулирования	22
Волкова Н.В. Особенности трудовой мобильности персонала постсоветских новых предприятий	24
Горяйнова В.А. Участники рынка образовательных услуг и принципы их взаимодействия	26
Долгополова Е.В. Кредитный договор в сфере потребительского кредитования, проблемы его реализации	28
Жуковец О.С. Рынок микропроцессоров: институциональные аспекты конкуренции и особенности применения стратегии хищничества	30

Журавлева Е.Ю. Институциональный анализ в исследовании Интернет	33
Изаков И.А. К анализу влияния прав собственности на эффективность деятельности фирмы	34
Кац И.С. Институциональная структура агентского взаимодействия в процессах информационного обеспечения деятельности предприятия	36
Кулькова В.Ю. Институциональный анализ воздействия механизма целевых межбюджетных трансфертов на решение субнациональных властей (на примере реализации приоритетного национального проекта «Здоровье»)	38
Лаврусевич П.Е. Институты посредничества и транзакционные издержки на российском рынке труда: теоретико-методологический аспект	40
Марков М.В. Экономическая теория государства	43
Масливец О.А. Предоставление прав пользования частотным спектром	45
Мироненко Н.В. Повышение конкурентоспособности продуктов региональных средств массовой информации	48
Невзорова Е.Н. Государственное регулирование отношений собственности в современной России	50
Неганова И.С. Институциональное развитие ключевых организационных компетенций как основа создания стратегических альянсов	53
Орехова С.В. Институциональный анализ корпоративной культуры градообразующих предприятий Свердловской области	56
Панова А.А. Стандарты преподавания	58

Подколзина Е.А. Институт банкротства: выбор кредиторами стратегии возврата долга	60
Руцкий В.Н. Пути институционального решения проблемы «горизонтальной» асимметрии информации в сложных организационных системах	62
Савельева А.И. Назначать или выбирать губернаторов: эмпирическое исследование	64
Сивак Е.В. Неденежные мотивы преподавателей: влияние параметров академической среды	66
Соболева Н.Э. Принятие решений о выборе ВУЗа (на примере школьников г. Климовска)	69
Спиридонова О.И. Экономика образования: анализ спроса на образовательные кредиты в России	71
Титаев К.Д. Неформальные обмены в российском высшем образовании: что покупается и что продается	73
Фролова Е.А. Институты и хозяйственный порядок как основа социально ориентированной экономики в России	75
Хакимова М.Ф. Роль государственных институтов в развитии рынка труда	77
Шопина И.П. Трансформация институциональной структуры АСЕАН: прошлое, настоящее, будущее	79
Щекова А.В. Спрос и предложение на рынке услуг профессионального образования в современной России (экономико-социологический подход)	82

Неденежные мотивы преподавателей: влияние параметров академической среды

Оценка качества, усилий и результатов преподавательской и исследовательской деятельности преподавателей как доверительных благ связана с большими издержками, и поэтому внутренняя мотивация преподавателей очень важна (Kouzminov, Yudkevich 2007)¹. Внутренне мотивированных людей, заинтересованных в содержании работы, не нужно контролировать, а это важно в ситуации, когда издержки на контроль очень высоки.

Изучение мотивационной структуры и условий, в которых она развивается, поможет понять, что способствует развитию академических стимулов, в каких условиях они разрушаются, а в каких, наоборот, укрепляются; какие условия необходимо создать для людей с разной мотивационной структурой для того, чтобы они были удовлетворены работой.

Одним из необходимых условий, на наш взгляд, является академическая среда – необходимый институциональный контекст, который является стимулирующим и одновременно ограничивающим, контролирующим работу преподавателей. В данной работе рассматривается, что мы понимаем под академической средой, как академическая среда контролирует и поощряет преподавателей.

Под академической средой мы будем понимать структуру связей между преподавателями (плотность контактов, сила связей, и др.), которая определяет значимость потока информации между преподавателями. В качестве «наполнения» сетевых структур в данной работе предлагается использовать ценности, нормы преподавательской и исследовательской деятельности и др., упорядочивающие, регулирующие взаимодействие между преподавателями (а также между преподавателями и студентами) – стандарты преподавания, научной работы, правила поведения с коллегами (конкурентные отношения или сотрудничество, дружеские или враждебные), студентами; ценность академического вознаграждения – то, насколько среди преподавателей ценится участие в проведении исследований, научные статьи, выступления на конференциях и др. Характеристики структуры сети стоит рассматривать прежде всего как влияющие на усвоение этих норм. Итак, под академической средой мы

¹ Kouzminov Y., Yudkevich M. Academic Freedom and University Standards for Teaching and Research. Working paper WP10/2007/01

будем понимать, с одной стороны, сам сетевой каркас, и, с другой стороны, его наполнение.

Стимулирующая, поощряющая роль академической среды видится нами в усилении значимости неденежных мотивов, ценности академического вознаграждения, а также в обеспечении возможностей получения академического вознаграждения. Рассмотрим сначала, что понимается под академическим вознаграждением.

Академическое вознаграждение включает в себя признание достижений коллегами и учениками, удовлетворение от процесса творческой деятельности, неотчужденного труда, от вклада в научную дисциплину, и др. (Кузьминов 2004; Kouzminov, Yudkevich 2007; Meyer, Evans 2003; Leslie 2002).² Можно предположить, что в преподавании остаются те, для кого актуализирована и осознанна потребность в академическом вознаграждении. В работе Johnsrud (2002)³ подчеркивается, что получение заработной платы никогда не принималось за основной мотив преподавателей как профессионалов.

Академическое вознаграждение (стремление к получению признания как коллег, так и студентов) институционально закреплено в профессиональных нормах преподавателей. Теоретики социологии профессий выделяли альтруизм (заинтересованность прежде всего не в материальной прибыли, внешнем вознаграждении, а во внутреннем вознаграждении - признании) в качестве основной черты академической профессии (см., например, Парсонс 1998, Goode 1957)⁴. Потребность в академическом вознаграждении формируется в процессе социализации в учебном заведении.

Однако не стоит рассматривать мотивацию как раз и навсегда закрепленную и универсальную для всей совокупности преподавателей, а самих преподавателей как атомизированных индивидов. Мотивация преподавателей, вероятно, не является автономной по отношению к социальному и институциональному контексту, а во многом определяется им. Причем, как можно предположить, от этого контекста зависит не только важность этого мотива, но и степень, в которой преподавателям удастся удовлетворить свою осознанную потребность в академическом вознаграждении. Мы исходим из предпосылки, что потребность в академическом вознаграждении социально конструируема: мотивационная структура во многом формируется уже на рабочем месте, зависит в большой степени от «качества» студентов, научного потенциала коллег, от

² Кузьминов Я.И. Образование в России. Что мы можем сделать? // Вопросы образования. №1, 2004. Meyer L., Evans I. Motivating the Professoriate: Why Sticks and Carrots are Only for Donkeys. Higher Education Management and Policy. Vol. 15. No.3. 2003. pp. 151-167. Leslie, D.W. Resolving the Dispute: Teaching is Academe's Core Value. The Journal of Higher Education. Vol.73. No.1. 2002. P. 49-73.

³ Johnsrud L., Rosser V. Faculty Member's Morale and Their Intention to Leave // The Journal of Higher Education. Vol. 73. No. 4. 2002. pp. 518-538.

⁴ Парсонс, Т. Система современных обществ. М.: Аспект Пресс, 1998. Goode W.J. Community within a community: The Profession // American Sociological Review. XXII (Apr. 1957). P.194-200.

состояния академической среды (разделяемых норм и ценностей, характера взаимодействия с коллегами). Мы определяем стимулирующую роль академической среды не только как способствование развитию неденежных мотивов преподавателей, но и как условие получения академического вознаграждения. Если среди преподавателей низка ценность качественных исследований и преподавания, если студенты не заинтересованы в учебе, если в локальном сообществе преподавателей существуют коммуникационные проблемы, то затруднено получение академического вознаграждения – признания, удовлетворения от самого процесса преподавания и т.д.

Важное значение имеет также и функция академической среды как контролера. Эту роль академическая среда может выполнять благодаря существованию нормы незаинтересованности (Мертон 2006)⁵. Часто эту норму трактуют только как отсутствие личной заинтересованности исследователя, отсутствие иных целей кроме роста научного знания. В случае преподавательской деятельности незаинтересованность в такой трактовке выглядела бы как, например, отсутствие материальной заинтересованности преподавателя, а ориентация на антинорму вела бы к снижению качества преподавания, большему вниманию к одним ученикам, нежели к другим и т.д. Но сам Мертон и некоторые его последователи трактуют эту норму как специфический набор средств (институциональное «давление» наблюдения, контроля коллег), позволяющий добиться роста научного знания (Wunderlich 1974)⁶, а в случае преподавателей – качественного преподавания, трансляции знаний. Незаинтересованность возможна только при условии осуществления академическим сообществом контроля за преподавательской и исследовательской деятельностью, оценки и подтверждения результатов. Важность контроля со стороны коллег подчеркивают также и теоретики социологии профессий. В отличие от не-профессионалов, оценку деятельности которых производят клиенты, результаты деятельности профессионалов могут быть оценены только другими профессионалами (Абрамов 2005).⁷

Итак, ограничивающие, контролирующие функции академической среды заключаются не только в том, что академическая среда содержит нормы, на которые ориентируются преподаватели, стандарты, которым преподаватели должны следовать, и т.д. Академическая среда осуществляет контроль, так как содержит норму незаинтересованности, в соответствии с которой преподаватели осуществляют контроль и оценку деятельности коллег. Если же этого не происходит - контроль со стороны академического сообщества ослаблен, структура сети разрежена и т.д., то под угрозу ставится нормальное функционирование такого сообщества.

⁵ Мертон Р. Социальная теория и социальная структура. М.: АСТ Москва: Хранитель. 2006.

⁶ Wunderlich R. The scientific ethos: a clarification // The British Journal of Sociology. Vol. 25. No. 3 (Sep.). 1974. pp 373-377.

⁷ Абрамов Р.Н. Российские менеджеры: социологический анализ становления профессии. М: КомКнига, 2005.