

НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ В СОВРЕМЕННОЙ КУЛЬТУРЕ

DOI: 10.17212/2075-0862-2020-12.2.1-140-166

УДК 37.088.2

АДАПТИВНОСТЬ КАК ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ ПРИЗНАК АГЕНТОВ В ВЫСШЕМ ОБРАЗОВАНИИ

Головчин Максим Александрович,

кандидат экономических наук,

старший научный сотрудник

Вологодского научного центра РАН,

Россия, 160014, Вологда, ул. Горького, 56а

ORCID: 0000-0002-7813-5170

mag82@mail.ru

Аннотация

Высшее образование подвергается многократным трансформациям, что влияет на организационную культуру всех заинтересованных сторон. В статье рассмотрены вопросы адаптируемости образовательных агентов к институциональным изменениям, происходящим в высшем образовании. Рабочей гипотезой выступило предположение о связи непоследовательных и форсированных образовательных реформ с общей неадаптируемостью к ним агентов. Рассмотрены научные концепции, в которых содержатся точки зрения на возможности приспособления индивидов к изменяющимся средовым условиям: концепция ограниченной рациональности (Г. Саймон, О. Уильямсон, Ф.А. Хайек, И.У. Зулькарнаев и др.) и концепция адаптивной рациональности (А.Д. Чернявский, В.Л. Тамбовцев, В.В. Вольчик, О.С. Сухарев и др.). На основе обобщений разработана типология образовательных агентов, обращающихся к различным моделям адаптации к институциональным условиям: неконформисты (умеренные и крайние), оппортунисты и конформисты (умеренные и крайние). Выделены основные (отношение к новшествам) и дополнительные (роль в новаторстве и реакции на новации) черты, характерные для того или иного типа агента в высшем образовании. Предложен математический аппарат для агрегирования этих черт в интегративный показатель – индекс интенционализации. Проведена апробация авторской типологии на материалах экспертного опроса среди преподавателей вузов Вологодской области, осуществленного в 2019 г. (всего было опрошено 53 эксперта). На основе анализа экспертных оценок выявлено, что представители профессорско-преподавательского состава несут определенные издержки от неприспособленности к ряду институтов-транспланта-

тов. Чаще всего это проявляется в падении интереса к профессиональной деятельности, критике со стороны руководства и коллег и т. п. В результате расчетов выявлено, что в высшем образовании наиболее распространены признаки умеренного нонконформизма и оппортунизма агентов, что скорее говорит о неприспособленности большей части педагогов к современным условиям вуза. Даны рекомендации по внедрению в образовательных организациях системы гибкой адаптации персонала для создания комфортных условий работы в условиях общей турбулентности государственной политики.

Ключевые слова: институт, конформизм, оппортунизм, нонконформизм, адаптация, интенционализация, трансплантат, индекс, эвристика.

Библиографическое описание для цитирования:

Головчин М.А. Адаптивность как институциональный признак агентов в высшем образовании // Идеи и идеалы. – 2020. – Т. 12, № 2, ч. 1. – С. 140–166. – DOI: 10.17212/2075-0862-2020-12.2.1-140-166.

Введение

Государственные реформы в образовании не только активно преобразуют внешние признаки соответствующей системы (облик учебных заведений, их инфраструктуру, программы и стандарты обучения), но и серьезным образом влияют на изменение ландшафта организационной культуры образовательных агентов (профессионализм, ответственность, ценность образования, профессиональную этику, возможность проявления креативности и т. п.) [15, с. 67–75]. Под образовательными агентами при этом понимается широкий круг лиц, участвующий в образовательных отношениях: обучающиеся (студенты), преподаватели, административные работники, социальные партнеры и т. п. Их организационная культура – это уникальное пространство, в котором сейчас появляются особые феномены, поддерживаемые инфраструктурой правил («проявление порядка через договоренности») [37].

В ходе своего исторического развития российский сектор высшего образования пережил ряд трансформационных фаз. В рамках первой из этих фаз (1990–2002 гг.) произошла девальвация системы ценностей высшей школы, заложенная еще в советскую эпоху (массовая фундаментальная подготовка, ориентация на выпуск специалистов широкого профиля и т. п.) [4, с. 582–592]. В ходе второй фазы (2002–2008 гг.) высшее образование стало не только носителем когнитивной функции, но и социальным лифтом. На третьей фазе (с 2008 г.) укрупненная университетская сеть (мегавузы) начинает претендовать на новую роль – центров территориального развития (табл. 1).

Таблица 1

Хронология институциональных изменений в российском высшем образовании

Период	Черты	Результат	Новые институты
1990–2002	Массовизация высшего образования (избыточный спрос). Появление негосударственных вузов. Появление «образовательных пузырей» (расширение филиальной сети, очно-заочных и вечерних отделений). Рост сектора гуманитарного образования. Отток квалифицированных кадров из вузов	Девальвация высшего образования как ценности	Частные вузы Образовательный «пузырь» Диссертационная ловушка
2002–2008	Рост коммерческого сектора в высшем образовании, появление маркетинговых служб в вузах. Снижение текучести кадров ППС. Присоединение России к Болонскому процессу. Разработка новых стандартов на основе компетентностного подхода. Рост бюрократизации в образовании	Высшее образование наделяется социальной функцией	Бакалавриат Магистратура Компетентность Ловушка бюрократизации
2008 – настоящее время	Программа «5 – 100», появление опорных вузов в регионах. Отход от массовизации вузов (сокращение специальностей, студентов и ППС). Оптимизация высшего образования (объединение и укрупнение вузов, появление мегавузов). Гонка за эффективностью (внедрение рейтингования и мониторингов). Внедрение наукометрии, наделение ППС обязанностями научных работников. Ловушка цифровизации и организация МООК	Вузы становятся стратегическими центрами регионального развития	Образовательный рейтинг Цифровое образование Опорный вуз Мегавуз Эффективный контракт Образовательная аспирантура Ловушка метрик

Составлено по: Институциональные изменения структуры российской сферы образования и адаптивное экономическое поведение (на примере Ростовской области) : монография / В.В. Вольчик и др. – Таганрог : ЮФУ, 2017. – 212 с.

Благодаря воздействию государственных реформ в российское высшее образование трансплантируются такие новые институты, как частные вузы, опорные вузы, бакалавриат, магистратура, образовательная аспирантура, цифровизация, наукометрия, эффективный контракт и т. п. Особенно много нововведений в исследуемом секторе появилось после президентских выборов 2011–2012 гг. Тогда открылось окно возможностей для проведения реформ и в образовательную политику стали активно внедряться управленческие идеи нового государственного менеджмента [23, с. 55–80].

Новые институты вступают в конкуренцию с накопленными образовательными традициями, результатами чего, по мнению Е.В. Балацкого, обычно может быть: а) «институциональная рекомбинация» – мирная кооперация различных институтов на добровольных основах; б) «институциональный симбиоз» – взаимный обмен институтов факторами роста (материальными и нематериальными ресурсами); в) «институциональная мутация» – кардинальная модификация целей, ценностей, приоритетов агентов, которая приводит к снижению адаптивности к реформам и мимикрии [23, с. 43–64]. Это, в свою очередь, провоцирует появление «институциональных ловушек» (часто просто неработающих формальных и неформальных норм, которые функционируют главным образом за счет оппортунизма агентов) [10, 18].

Институциональные ловушки постепенно заполняют свою нишу в образовании. К примеру, согласно социологическим данным, большинство (62 %) педагогических работников считают, что нормы Федеральных государственных образовательных стандартов ФГОС 3+ сами по себе не смогут улучшить результативность образовательного процесса и обеспечить академические свободы в жестких условиях «дефицитного финансирования»¹. Другими словами, во ФГОС 3+ на сегодняшний день не учтено, что возможности образовательных организаций по закупке оборудования и техники объективным образом крайне ограничены, поэтому ответственные за выполнение стандартов агенты будут склонны к имитации продуктивной деятельности.

Подобное можно сказать и про институт цифровизации образования, поддерживаемый сейчас инфраструктурой правил федерального проекта «Цифровая образовательная среда», который, в свою очередь, полностью повторяет основные послы форсайта «Образование 2030» [6]. Экспертное сообщество полагает, что при всех плюсах онлайн-обучения (расширение доступа населения к образовательным ресурсам, упрощение процесса коммуникации и передачи знаний от преподавателя к студенту и т. д.) соответствующие процессы сейчас четко не регламентированы (88 %),

¹ Здесь приведены данные экспертного опроса преподавателей высших учебных заведений Вологодской области (2019; ВолНЦ РАН; N = 53).

в ИКТ-среде крайне ослаблен контроль за знаниями (58 %), а также существует серьезный риск превращения педагога в «модератора» общения в виртуальных сетях (64 %)². Соответственно, подобные противоречия в полном объеме пока не позволяют российским школам, колледжам и вузам гибко реагировать и приспосабливаться к цифровому образованию.

Неоднозначные результаты принесло и внедрение болонских принципов в подготовку квалифицированных кадров. В публицистике болонский процесс называют не иначе как «новый формат, который за пять лет разрушил систему, которая и без того отлаженно работала» [11]. Согласно опросным данным, лишь 40 % экспертов считают, что институт бакалавриата в его нынешнем виде может положительно повлиять на процесс обучения в вузах³.

Содержание неэффективных институтов, а также оппортунизм, который проявляют агенты в отношении «ловушек», приводят к критическому росту транзакционных издержек со стороны образовательных организаций и государственного бюджета.

В исследовании мы задались целью на примере высшего образования выяснить, что в настоящее время определяет приспособленность преподавательского корпуса организаций высшего образования к условиям перманентных государственных реформ. Для этого была разработана типология образовательных агентов, которая впоследствии проверялась на данных экспертного опроса.

Научная традиция исследования институционального поведения

В науке относительно недавно процессы институциональных изменений начали напрямую связываться с психологическими возможностями и реакциями, что, главным образом, составляет исследовательский интерес поведенческой экономики. Первые наработки в этом направлении были представлены нобелевским лауреатом О. Уильямсоном. Он писал о том, что развитие институтов сопровождается следующими поведенческими предпосылками: *максимизацией* (ничем не ограниченная разумная реакция агента); *ограниченной рациональностью* (агенты стремятся действовать рационально, но в действительности обладают этой способностью в масштабах, ограниченных собственными познавательными способностями); *органической рациональностью* (реакцию агентов определяет действие формальных и неформальных правил); *оппортунизмом* (примитивное следование агента своим интересам, в том числе с применением обмана); *послушанием* (модель

² Здесь приведены данные экспертного опроса преподавателей высших учебных заведений Вологодской области (2019; ВолНЦ РАН; N = 53).

³ Там же.

поведения агента, исходящая из подчинения собственных интересов целям группы, коллектива) [38, с. 44–52].

Б.А. Ерзнкян и другие утверждают, что поведение агента как реакция на институциональное воздействие может быть аксиоматическим (соответствующим образу «человека институционального», т. е. существующего в системе координат социального порядка) либо несимметричным (исходящим из факта наличия властных отношений, навязывания своей воли другому индивиду / группе даже вопреки возможному сопротивлению) [17, с. 19–30]. И то и другое – это «перекосы» функционирования институтов, которые агенты могут использовать для своей выгоды, а также воспроизводить и усиливать их в институциональных ловушках [17, с. 19–30]. Г.Б. Клейнер добавляет к этому, что агенты в отношении к институциональным изменениям могут также выполнять роли адаптера (воспринимать вызовы времени), инициатора (лично создать и внедрять нововведения), прозелита (лично поддерживать нововведения), пропагандиста (лоббировать нововведения, активно распространять позитивную информацию о них) или контролера (отслеживать процессы институциональных изменений) [20].

В целом в науке поведение агентов принято рассматривать с позиций двух теоретических подходов – ограниченной и адаптивной рациональности (табл. 2).

Таблица 2

Научные подходы, рассматривающие поведение экономических агентов

Подход	Представители	Суть поведения агентов	Реакции агентов
Ограниченная рациональность	Г. Саймон, О. Уильямсон, Ф.А. Хайек, И.У. Зулькарнаев	Увеличивают прибыль, избегают издержек	Максимизация Ограниченная рациональность Органическая рациональность Послушание
Адаптивная рациональность	D. McKay, A. Jordan, T. O’Riordan, J. Nijman, А.Д. Чернявский, В.Л. Тамбовцев, В.В. Вольчик, О.С. Сухарев	Переносят воздействие когнитивной несостоятельности или когнитивных искажений, обуславливающих ценностный выбор	Адаптируемость Неадаптируемость Оппортунизм

Первый подход (ограниченная рациональность), развиваемый в неоклассической экономике, рассматривает исключительно выбор агентами

максимизирующего варианта поведения, необходимого для достижения цели в условиях ограниченных средств [27, с. 64–72]. В рамках поведенческой экономики быть практически рациональным значит действовать, выбирая из нескольких альтернатив ту, которая позволяла бы увеличить свою прибыль и уменьшить убытки [17, с. 19–30]. Таким образом, признавалось, что институциональные барьеры, вызывающие несимметричное поведение агентов, могут как оказывать регулирующие воздействие, так и ограничивать возможности вести себя «по-новому», «по-иному», преследовать собственные цели [17, с. 19–30].

С развитием в науке концепции «общества риска» подход ограниченной рациональности неоднократно подвергался критике как рассматривающий человека исключительно в качестве потребителя благ и услуг (*homo economicus*). Так, Д. Ходжсон пишет, что представление об агенте как об индивиде, постоянно максимизирующем доход, является идеальной поведенческой моделью, которая вообще не встречается в обществе, поскольку на каждого человека без исключения действует ограничительная сила институтов [36, с. 166–192]. Как пишет И.В. Розмаинский, «неоклассический агент не страдает синдромом зеленого винограда» (т. е. не сокращает своих потребностей в случае дефицита или отсутствия ресурсов) [26, с. 101–117]. Иррациональный выбор агентов (связанный с ошибочностью мнений и ожиданий) в рамках неоклассической модели сам по себе не предусматривается [27, с. 64–72].

Как ответ на эту полемику, ряд зарубежных ученых (Д. Белл, Г. Лумс, Р. Саджен и др.) разрабатывали новую «теорию разочарования», в силу которой рассматривались ожидания агентов при принятии решений в условиях неопределенности [32, с. 58–61]. Эта теория во многом предопределила развитие научной школы «адаптивной рациональности».

Второй подход (адаптивная рациональность) подразумевает в действиях агентов когнитивную несостоятельность (неспособность к осознанию рациональности при выборе) или когнитивные искажения (отклонения в поведении, обусловленные ценностным выбором, стереотипами, предубеждениями), которые создают адаптационные проблемы, часто разрешаемые за счет применения эвристик (заранее готовых решений) [12, с. 138–155]. Эвристики довольно успешно работают в большинстве случаев, однако могут приводить к ошибкам, если используются систематически, в отрыве от контекста и среды [12, с. 138–155]. Концепция адаптивной рациональности весьма хорошо описывает ситуацию отсутствия четкого целеполагания, складывающуюся в экономике и социальных отраслях в ходе реформирования в формате «шоковой терапии».

В данном подходе реакции агентов рассматриваются через призму приспособления к новым условиям (адаптации). В основу адаптации по-

ложены альтернативные (иррациональные) способы познания человеком окружающего мира: воля, жизнь, инстинкт, чувство, интуиция и т. п. [27, с. 64–72]. Учеными принято рассматривать адаптацию к политическим (D. McKay), экологическим институтам (A. Jordan, T. O’Riordan), городской среде (J. Nijman), социально-экономическим преобразованиям (М.А. Евдокимова, Е.И. Марковская и др.), а также условиям рынка труда (Р.Е. Быковский, О.Н. Субочева). Под институциональной адаптацией в науке обычно понимают:

- образцы поведения, которые доступны и понятны для акторов [33];
- возможности ограниченной рациональности акторов [31, с. 42–53];
- негенетическую приспособленность поведения индивидов или группы к изменяющимся внешним условиям [12, с. 138–155];
- процесс, характеризуемый издержками и приводящий к повышению / понижению эффективности института [30, с. 187–202];
- процесс приспособления хозяйственной системы к изменениям, возникающим во внутренней и внешней среде посредством выработки особых адаптационных механизмов [24, с. 7–12] и т. д.

При этом О.С. Сухарев предлагает оценивать результаты институциональной адаптации как соотношение транзакционных издержек до и после трансплантации института и соответствующих реакций агентов [30, с. 187–202].

Р.Е. Быковский пишет, что адаптация агентов как процесс включает в себя ряд этапов: *оценочный* (диагностика своих адаптационных возможностей); *этап предварительной адаптации* (формальное принятие новых обязанностей и требований); *этап действенной адаптации* (приспособление к своему новому положению, интеграция в новые межличностные отношения); *этап функционирования* (постепенное преодоление производственных и межличностных проблем и переход к стабильной работе) [7]. О.Н. Субочева добавляет к этому, что адаптация обычно проявляет себя на трех уровнях: *дисфункциональном* (знакомство с организационным окружением), *стереотипном* (взаимодействие со средовыми факторами) и *инициативном* (перевыполнение норм выработки, проявление творческой инициативы в работе, выработка активной жизненной позиции) [29, с. 27–29].

Отметим, что институциональная адаптация (в отличие от рационального поведения агентов) не всегда связана с выбором оптимального результата и поэтому предполагает поливариативность. Ее итогом вполне может стать: а) рост конкуренции между традициями и нововведениями, в результате которой победит институт, наиболее удобный для агентов и требующий сравнительно меньших усилий; б) повышение функционала институтов-трансплантатов, которое приведет к более низким организационным издержкам [30, с. 187–202].

М.К. Евдокимова выделяет несколько возможных типов институциональной адаптации: а) приспособление к внешней и внутренней институциональной среде; б) адаптация свободная и регулируемая извне; в) пассивная и активная; г) формальная и неформальная; д) перманентная и единовременная; е) параметрическая и структурная; е) основанная на законах анализа, прогнозирования и устанавливаемая при помощи регулирования, стимулирования агентов [16, с. 159–168]. А.Д. Чернявский также считает, что институциональная адаптация в действиях агентов может иметь явную (осознанную) либо латентную (неосознанную) форму [33].

Особое место в экономической науке отведено изучению оппортунистического поведения агентов к условиям институциональных трансформаций. Оппортунизм (уклонение) как система действий индивида возникает вследствие естественной или искусственно созданной асимметрии информации и неэффективности институциональной среды, результатом чего становится нарушение условий сделки с выгодой для одних в ущерб интересам других [35, с. 222–228]. Другими словами, агент, использующий модель оппортунистического поведения в своих интересах, получает односторонние эффекты (обладание информацией, которой никто больше не обладает) [34]. Умышленный характер проявления оппортунизма не позволяет отнести эту модель поведения ни к аномиям, ни к девиациям, ни к деструктивным проявлениям личности [8, с. 77–83]. Такая поведенческая модель всегда предполагает ущерб для контрагента (общества, государства, организации), а также уменьшение для него степени полезности от соглашения с оппортунистом.

Ряд ученых отмечает, что оппортунизм в целом исторически свойственен человеческой натуре и проявляется всегда и везде [14, с. 2236–2248]. Правда, он заметно усиливается в определенных условиях: в рамках политической и экономической нестабильности, поляризации социума, несовершенства законодательной системы, трансформации социокультурного пространства, подталкиваемой процессами глобализации, цифровизации, консьюмеризма и т. д. В качестве объективных причин возникновения феномена оппортунизма также рассматриваются процесс обезличивания ответственности (санкции) за конечный результат экономической, социальной, профессиональной и иной деятельности; отрыв института частной собственности в государстве от управления ею; проблемность осуществления инвестиций в экономике; размытость критериев экономической добросовестности [3, с. 53–55] и т. п.

В экономике рассматривается несколько проявлений оппортунизма агентов: преднамеренный обман [38]; отлынивание, небрежность, злоупотребление служебным положением [25]; разговоры, перерывы, «просиживание» в Интернете [22]; хищение ресурсов [28]; сокрытие сведений о ре-

альном положении дел, умалчивание о недостатках, намеренная формулировка принципов с двойственным или размытым смыслом [14]; вымогательство, неблагоприятный отбор [28]; шпионаж [3]; производственный саботаж, сокрытие планов [21]. В целом можно говорить о внутренних и внешних формах оппортунистического поведения.

В самом общем виде действие оппортунизма приводит к снижению эффективности экономической и социальной деятельности, что влечет наращивание «скрытого элемента» транзакционных издержек [28, с. 98–102]. К этому «скрытому элементу» О. Уильямсон относит следующие потери: 1) эффекты предконтрактного оппортунизма («ex ante») – издержки, связанные с намерением оформления принципиально новых отношений между агентами (затраты на составление сопроводительной документации, проведение переговоров и обеспечение гарантий реализации институциональных прав и обязанностей); 2) эффекты постконтрактного оппортунизма («ex post») – издержки, связанные со стремлением сохранить между агентами уже имеющийся формат отношений (затраты, связанные с точным выполнением обязательств, плохой адаптацией к непредвиденным обстоятельствам, сбоями в исполнении обязанностей, улаживанием конфликтных ситуаций) [38, с. 44–52]. О.В. Григорьева дополняет этот перечень ростом макроэкономических затрат, снижением эффективности народного хозяйства, сдерживанием экономического роста, проблемами неблагоприятного отбора, риском недобросовестности и дорогостоящей верификации состояния [14, с. 2236–2248]. Условиями минимизации этих угроз эксперты считают создание предпосылок для формирования группового социального капитала путем предоставления инвестиций, соблюдение норм закона, защиты прав собственника и покупателя [21, с. 15–27], внедрение на государственном уровне институциональных механизмов принуждения к исполнению контрактов (в рамках экономических, административных и судебных отношений) [3, с. 53–55], а также включение ключевых показателей исполнения (КПИ) в индикаторы эффективности деятельности работника [22, с. 166–174] и т. п. Развитие оппортунизма в российской экономике стимулирует отсутствие в стране однозначного правового отношения к практике подобного поведения, сложность в предоставлении достоверных гарантий по исполнению договорных обязательств, короткий горизонт планирования у агентов [1, с. 156–159].

Подводя итог теоретическому обзору, отметим некоторую ограниченность современных исследований институциональных реакций агентов в рамках поведенческой экономики. Во-первых, за отправную точку научных выводов принимаются проявления оппортунизма. При этом практически игнорируются иные формы адаптации, связанные с рациональной реакцией (принятие/непринятие изменений). Во-вторых, чаще рассматри-

вается адаптивное поведение агентов в реальной экономике. Это не случайно. По существу, в современной экономике в качестве аксиомы принимается тезис о том, что институциональные отношения являются контрактными по своей сути (примером чего могут быть отношения между заказчиком и подрядчиком). Контракт – это письменное соглашение о наделении различных сторон правомочиями и защите этих прав, вписанное в жесткие институциональные рамки (целеполагание, индикаторы эффективности, необходимые процедуры и т. д.) [9, с. 144–147]. Подобная трактовка сильно сужает область применения концепции адаптивной рациональности в сферах, где контрактные отношения имеют свою отраслевую специфику. Так, Н.В. Веретенникова пишет, что контракт в высшем образовании – это скорее не соглашение, а «джентльменская договоренность» между вузом, с одной стороны, и государством – с другой, о проявлении лояльности к изменяющимся требованиям и условиям [9, с. 144–147]. Эта модель отношений является более гибкой в сравнении с узким пониманием контракта в реальной экономике и требует учета уже иных факторов (связанных, главным образом, с векторами образовательной политики и реформаторскими изменениями).

В этой связи для достижения цели нашего исследования мы предлагаем авторскую типологию моделей адаптивного поведения образовательных агентов, в составлении которой мы опирались на научные идеи адаптивной рациональности. В рамках данной типологии мы рассматриваем адаптивное поведение как реакцию на реформы, которые приводят к трансплантации в сферу образования новых институтов. Подобным образом адаптивное поведение связано с эволюционными процессами в сфере образования, где наряду с экзогенно внедряемыми в ходе реформ институтами агенты своими действиями создают и изменяют социальную среду с ее ценностями [2, с. 43–64]. Эти изменения, помимо прочего, приводят к принятию либо непринятию новых институциональных (контрактных) условий, которые диктуются государством как контрагентом. В этом случае поведенческие реакции агентов предполагают два варианта развития событий: 1) рациональный выбор – отбор оптимальных средств достижения жизненных и профессиональных целей в условиях, заданных институтом-трансплантатом; 2) иррациональный выбор – отбор экстремальных средств сопротивления реформаторским изменениям, который задан институциональными ловушками, что закономерно приводит к использованию эвристик.

Основываясь на этих принципах в рамках авторской типологии, мы рассматриваем несколько моделей поведения в отношении к институциональным изменениям в вузовском секторе – ригидность, мимикрию и эластичность (табл. 3).

Таблица 3

Типология образовательных агентов с разными моделями адаптивного поведения к институциональным изменениям

Этап	Тип агента	В чем выражается реакция агентов?
<i>Модель институциональной ригидности</i>		
Институциональная мутация	Крайние нонконформисты	Совсем не воспринимают новшества, негативно относятся к новаторам и инновациям; их неприспособленность к нововведениям может сопровождаться стрессами, снижением профессиональной продуктивности, конфликтами, административными взысканиями и т. п.
	Умеренные нонконформисты	В целом (при прочих равных условиях) отдают предпочтение традициям; больше сомневаются, чем верят в новое; при этом в лучшем случае они только отслеживают результаты изменений
<i>Модель институциональной мимикрии</i>		
Институциональный симбиоз	Оппортунисты	Интересуются новшествами, но не спешат внедрять их; внешне активно позиционируют себя в качестве сторонников нововведений, но не более (к активным действиям по внедрению, мониторингу результатов, распространению информации не прибегают)
<i>Модель институциональной эластичности</i>		
Институциональная рекомбинация	Умеренные конформисты	Умеренно воспринимают новшества и не стремятся быть среди первых; останавливаются на распространении позитивной информации о нововведениях
	Крайние конформисты	Постоянно следят за передовым педагогическим опытом в своей деятельности, стремятся внедрить его с учетом изменяющихся образовательных потребностей общества, индивидуального стиля педагогической деятельности; лично участвуют в распространении и реализации нововведений

Источник: составлено автором.

В рамках этих поведенческих моделей выделяются пять групп образовательных агентов, действующих в системе высшего образования.

1. **Крайние нонконформисты** – агенты, которые не смогли адаптироваться к новым институциональным условиям, не воспринимают их, не

готовы пользоваться эвристиками для достижения своих целей. Зачастую неприятие ими новаций сопровождается негативным отношением и к новаторам как таковым. В этой связи неадаптируемость этих агентов сопровождается рядом внешних критических проявлений разной степени тяжести (транзакционным издержкам), к которым можно отнести следующие: критика со стороны руководства и коллег, рост конфликтных ситуаций и протестных настроений, снижение заработной платы, переход на неполную рабочую ставку, увольнение, использование коррупционных практик.

2. Умеренные неконформисты – агенты, которые больше сомневаются, чем верят в новое, а при прочих равных условиях отдают предпочтение традициям. Их неадаптивность также сопровождается рядом критических реакций, которые, правда, имеют исключительно внутренние проявления: психологический стресс, дефицит возможностей самореализации в творческой сфере и науке, снижение морального удовлетворения от работы, а также интереса к профессиональной деятельности и уважения к ней, сокращение публикационной активности.

3. Оппортунисты – это тип институциональной мимикрии, когда агенты скорее делают вид, что адаптировались к нововведениям, но стараются поддерживать не эффективные институты, а удобные им (институциональные ловушки) и активно используют в своей деятельности эвристики (взаимное цитирование, кумовство, блат, «теневое лоббирование» и т. п.). Оппортунисты проявляют интерес к новшествам, но не воспринимают их, не спешат их внедрять в своей деятельности. Внешне их поведенческая реакция проявляется в том, что они всегда и везде активно позиционируют себя в качестве сторонников реформ, но не более того, поэтому они не испытывают тех критических проявлений, которые свойственны неадаптируемым агентам. Подобный тип развивается в рамках институциональной мутации.

4. Умеренные конформисты – агенты, которые адаптировались к новым институтам, воспринимают их как данность, но обращаются к ним на практике в весьма умеренных масштабах (не стремятся быть среди первых). Они склонны поддерживать нововведения, возлагая на себя, главным образом, роль пропагандистов (по терминологии Г.Б. Клейнера), т. е. создавая для новаций благоприятный имиджевый фон [20].

5. Крайние (активные) конформисты – агенты, которые не только полностью адаптировались к новым институтам, но и постоянно следят за передовым опытом в своей деятельности, активно пользуются им, стремятся внедрить его с учетом изменяющихся образовательных потребностей общества, индивидуального стиля деятельности. Они, как никто другой, воспринимают институциональные роли адаптера и прозелита (по терминологии Г.Б. Клейнера) [20].

Можно предположить, что распространенность тех или иных поведенческих моделей в вузовском секторе неодинакова и зависит от качества образовательной политики, что было впоследствии доказано на примере социологических данных.

Методология исследования. Для достижения цели исследования была предложена методика, в рамках которой каждому типу агентов (из выделенных ранее) были назначены отличительные признаки – первичные (поддержка старых и новых институтов) и вторичные (новые роли и реакции, связанные с институциональными изменениями). Поведенческая модель эластичности была соотнесена с поддержкой агентами новаций, ригидности – с поддержкой традиций и трудностями адаптации, мимикрии – с позиционированием себя в качестве сторонника новшеств без активных проявлений для решения профессиональных задач (табл. 4).

Таблица 4

Признаки адаптивности образовательных агентов в разных моделях

Тип агента	Основной признак	Дополнительный признак				
		Активные участники нововведений	Сторонники нововведений	Пропандируют нововведения	Испытывают внешние трудности адаптации	Испытывают внутренние трудности адаптации
Крайний конформист	Постоянно следят за передовым опытом в своей деятельности	+	–	–	–	–
Умеренный конформист	Умеренно воспринимают новшества, не стремятся быть среди первых	–	–	+	–	–
Оппортунист	Интересуются новшествами, но не спешат внедрять их	–	+	–	–	–
Умеренный неконформист	При прочих равных условиях отдают предпочтение традициям	–	–	–	+	–
Крайний неконформист	Совсем не воспринимают новшества, негативно относятся к новаторам и инновациям	–	–	–	–	+

Источник: составлено автором.

В дальнейшем выделенные признаки использовались в качестве оценочных индикаторов, которые для каждого типа агентов агрегировались в единый оценочный показатель – индекс интенционализации. Для его получения вначале определялась значимость первичного признака, а далее полученный ранг корректировался на значимость вторичного признака. Расчетный показатель, таким образом, определяет наличие у агентов тех или иных признаков приспособленности к институциональным изменениям и помогает оценить масштабы распространения тех или иных моделей адаптивности.

Для расчета индекса интенционализации использовалась следующая формула:

$$I_x = R_x \cdot 0,01k_x,$$

где I_x – индекс интенционализации; R_x – распространенность первичного признака (ранг, определенный перестановкой значений от меньшего к большему); k_x – удельный вес носителей вторичного признака (в %).

Далее представлены результаты апробации методики.

Результаты исследования. С целью апробации методики мы обратились к первичным данным экспертного опроса, проведенного на территории Вологодской области в мае–августе 2019 г. Экспертами в исследовании выступили преподаватели государственных вузов региона: Вологодского государственного университета (ВоГУ) – 19 чел. (38 %); Череповецкого государственного университета (ЧГУ) – 13 чел. (26 %), Вологодской государственной молочно-хозяйственной академии им. Н.В. Верещагина (ВГМХА) – 8 чел. (16 %), Вологодского института права и экономики ФСИН России (ВИПЭ ФСИН России) – 10 чел. (20 %), всего – 53 чел., из них 34 % мужчин и 66 % женщин; 64 % кандидатов наук, 18 % докторов наук и 18 % работников без ученой степени.

Объектом экспертной оценки стало институциональное поведение не всех образовательных агентов, а профессорско-педагогического состава российских вузов. Экспертам было предложено оценить своих коллег по следующим критериям: а) характер участия в реализации образовательных реформ в вузе; б) внутреннее отношение к реформаторским нововведениям в системе образования; в) гибкость к проявлениям, которыми обычно сопровождается неприспособленность к новым образовательным вызовам.

Эксперты признают, что они и их коллеги чаще выражают потребность в изменениях (50 %) и отслеживают их результаты (44 %), чем сами лично участвуют в распространении и реализации реформ (32 %). Последнее, по мнению опрошенных, больше характеризует представителей ректората вузов (62 %). Также для профессорского состава нетипично принимать на себя роль сторонников реформ (24 %)⁴.

⁴ Здесь и далее приведены данные экспертного опроса преподавателей высших учебных заведений Вологодской области (2019; ВолНЦ РАН; N = 53).

Подобная позиция приводит к тому, что преподаватели хотя и склонны иметь реформаторские ожидания, но не спешат внедрять нововведения по принципу «здесь и сейчас» (так считает 46 % экспертов) либо воспринимают новации как таковые, но без особого энтузиазма (22 %).

Как следствие, к ряду новых институциональных явлений преподавательский корпус оказывается неподготовленным, что время от времени сопровождается неоднозначными последствиями. Так, по мнению экспертов, постоянный рост бюрократической отчетности приводит к проявлению симптома усталости преподавателей от своей работы, падению интереса к профессиональной деятельности (58 %); ускорение коммерциализации образования – к снижению общественной значимости педагогической профессии (42 %), работа в рамках требований достижения наукометрических показателей – к критике со стороны руководства и коллег (34 %). Наиболее редким феноменом дезадаптации агентов эксперты считают рост взяточничества (менее 10 %). Опрошенные по факту признают действие коррупционных рисков на вузы, но не относят их к категории распространенных явлений (один балл по 5-балльной шкале). По существу, этими последствиями обозначается круг транзакционных издержек на содержание институтов-трансплантатов, которые в качестве бремени несут вузы и их кадровый состав.

О каком типе институционального поведения образовательных агентов говорят экспертные оценки? Расчеты, проведенные в соответствии с авторской методикой, позволяют судить о распространенности среди профессорско-преподавательского состава российских вузов черт умеренного нонконформизма ($I_x = 1,88$) и оппортунизма ($I_x = 1,20$, табл. 5). Соответственно, эти агенты, стремясь действовать в своей деятельности рационально, действуют исходя из необходимости минимизировать транзакционные издержки (выполнять свои контрактные обязанности без срывов, конфликтов с руководством, понижения в должности и т. п.).

Таблица 5

Степень институциональной адаптивности преподавателей российских вузов

Тип агента	R_x	$0,01k_x$	I_x	Ранг
Умеренные нонконформисты	2	0,94	1,88	1
Оппортунисты	5	0,24	1,20	2
Крайние конформисты	3	0,32	0,96	3
Умеренные конформисты	4	0,22	0,88	4
Крайние нонконформисты	1	0,86	0,86	5

Источник: расчеты автора.

Таким образом, характер и динамика государственных нововведений не позволяет агентам быстро адаптироваться к ним, что приводит к использованию стратегий уклонения от своих контрактных обязательств либо прямой конфронтации. При этом всё же довольно слабое влияние на вузовскую систему оказывают экстремальные модели адаптационного поведения преподавателей (крайние конформизм и нонконформизм). Это косвенно говорит о том, что агенты при всей противоречивости реформ не склонны впадать в крайности, влияющие на исполнение профессионального долга, для них как черты характера свойственны расчетливость и сдержанность.

Выводы

В ходе исследования была предложена схема определения адаптивности поведения образовательных агентов, апробация которой на социологических данных показала, что преподаватели имеют определенные проблемы с приспособлением к институциональным условиям современного университета. Этот процесс в вузах не является до конца законченным, поскольку характер актуальных социальных трансформаций не предполагает «переходного периода», а институциональная среда подвергается многократным изменениям. Подобная ситуация приводит к тому, что отчасти педагогические кадры не переходят со стереотипного на инициативный уровень адаптации, не используют ресурсы новых институтов в своей деятельности и несут транзакционные издержки, что закономерно отражается на психологическом состоянии работника и производительности его труда. Как следствие, возникает диссонанс между комплексом требований, предъявляемых институтами-трансплантатами на уровне должностных обязанностей, и их реализацией в профессиональной деятельности преподавателя (как молодого специалиста, так и «стажиста») [5, с. 258–266].

Нельзя не отметить, что на этом фоне свое развитие в высшем образовании получает оппортунизм, в рамках которого агенты скрывают неадаптируемость, практикуя эвристики. В качестве примера простых неинституциональных решений, к которым обращаются оппортунисты, можно привести взаимное цитирование, которое помогает относительно безболезненно пережить трудности адаптации к институту наукометрии. В ходе опроса только 20 % экспертов заявили об отсутствии взаимного цитирования в высшем образовании. При этом 40 % считают, что данная практика в вузовской системе распространена достаточно заметно (4-5 баллов по 5-балльной шкале). Обращает на себя внимание то, что, по мнению экспертов, взаимное цитирование в высших учебных заведениях имеет срав-

нительно бóльшие масштабы, чем этика научных публикаций (2,68 против 2,58 балла).

Негибкость «мира агентов» к институциональным изменениям чревата перетеканием уровня адаптируемости преподавателей из стадии индифферентности в стадию роста пассивного протеста. Формой этого протеста вполне может стать нежелание ППС рекомендовать работу в вузе своим детям. Уже сейчас это не столь редкое явление. Так, в ходе опроса более половины (52 %) экспертов сами заявили об отсутствии подобных планов в личной жизни. Усиление пассивного протеста именно в такой форме может стать барьером для ротации кадров вузов в условиях старения педагогического состава.

Неэластичность агентов к образовательным реформам косвенно говорит о перетекании эволюционной фазы развития вузовской системы в России из стадии институционального симбиоза к институциональной мутации (этот вывод подтверждается и мнением других исследователей) [10, с. 5–13]. Ответственность за это лежит не столько на самих агентах с их личностными и профессиональными качествами, сколько на реформаторах, поскольку современные институциональные преобразования в соответствующей сфере предполагают жесткий вариант внедрения институтов без учета реакций на них.

Для иллюстрации выводов о характере образовательных реформ приведем несколько мнений экспертов, собранных в ходе исследования:

«Пора уже перестать экспериментировать над системой высшего образования, нужно прибегнуть к научному обоснованию перспектив развития и один раз их внедрить» (Ж., 3-10 лет педагогического стажа, кандидат наук).

«[Целесообразно] вернуть советскую систему образования с учетом современных реалий, двигаться по своему собственному пути, без оглядки на Европу» (Ж., свыше 30 лет педагогического стажа, кандидат наук).

«Хватит ориентироваться на западное образование, все проводимые реформы только разрушили стройную систему, начиная от садов и заканчивая докторантурой» (Ж., 10-20 лет педагогического стажа, кандидат наук).

«Не чините работающее, дождитесь хотя бы первых результатов изменений» (М., свыше 30 лет педагогического стажа, доктор наук).

Видится, что трансплантация институтов в российское образование должна предваряться учетом адаптационных возможностей агентов институциональной системы и сложившихся традиций [13, с. 229–242]. В этой связи мы предлагаем широко внедрить в образовательную сферу на локальном уровне так называемую гибкую систему адаптации педагогического персонала. Этот управленческий инструмент уже хорошо зарекомендовал себя в кадровом менеджменте и является неким аналогом института

испытательного срока, но его практическое применение может касаться не только молодых специалистов, но и всех работников без исключения [19, с. 1–13]. Первым шагом в рамках адаптации педагогического персонала является назначение куратора (специалиста кадровой службы, ответственного за адаптацию сотрудников), который определяет круг адаптантов на основе использования кейсов с нестандартными ситуациями [19, с. 1–13]. В ходе второго шага проводится ревизия документов, содержащих какие-либо новые нормы. Они дополняются разделом о сроке адаптации (2–3 месяца), в ходе которого на адаптантов не возлагаются новые обязанности, не применяются санкции за невыполнение этих обязанностей, реализуются процедуры внутреннего обучения с применением элементов менторинга, коучинга, проектной и командной работы, а также проводятся плановые консультации с участием работников и работодателя [19, с. 1–13]. По истечении адаптационного срока (послеадаптационный период) должностные поручения постепенно усложняются, проводится диагностика гибкости адаптантов к новым институтам, результаты которой могут стать основанием как для кадровых решений, так и для дополнительного премирования педагогов. Институциональная адаптация должна стать важной частью как образовательной политики государства (и быть учтена при корректировке государственных программ и национальных проектов), так и важной задачей стратегии развития российских вузов каждого по отдельности.

Литература

1. Алферова Ю.В., Колмаков А.Е. Специфика оппортунистического поведения в российской экономике // Вестник ИрГТУ. – 2012. – № 8 (67). – С. 156–159.
2. Балацкий Е.В. Мутации и мимикрия экономических институтов // Свободная мысль. – 2006. – № 6 (1568). – С. 43–64.
3. Бас А.В. Оппортунистическое поведение хозяйственных субъектов как объект экономического анализа // Вестник СГСЭУ. – 2009. – № 3 (27). – С. 53–55.
4. Бетелин В.Б. Проблемы и перспективы образования в постиндустриальном информационном обществе // Вестник Российской академии наук. – 2019. – Т. 89, № 6. – С. 582–592.
5. Бондарева Е.П., Сергеев С.А. Факторы профессиональной адаптации молодых преподавателей вуза // Знание. Понимание. Умение. – 2016. – № 2. – С. 258–266.
6. Будущее высшей школы в России: экспертный взгляд. Форсайт-исследование – 2030 / под ред. В.С. Ефимова. – Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2012. – 182 с.
7. Быковский Р.Е. Возможные стратегии адаптационного поведения персонала к изменениям на предприятии // Знание. Понимание. Умение. – 2008. – № 3. – URL: <http://www.zpu-journal.ru/e-zpu/2008/3/Bykovskiy/> (дата обращения: 10.05.2020).

8. *Василенко И.В., Богданова Н.Ю.* Формирование социологических подходов к пониманию оппортунистического поведения // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 7, Философия. Социология и социальные технологии. – 2010. – № 7–12. – С. 77–83.

9. *Веретенникова Н.В.* Контрактные отношения в российском высшем образовании // Вестник Томского государственного университета. – 2007. – № 301. – С. 144–147.

10. *Веретенникова Н.В.* Институциональные ловушки российской системы высшего образования // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2009. – № 1 (5). – С. 5–13.

11. «Волосы встают дыбом!» Почему реформы образования раскритиковали в Конституционном суде. – URL: <https://www.nakanune.ru/articles/115553/> (дата обращения: 10.05.2020).

12. *Вольчик В.В., Филоненко Ю.В., Кривошеева-Медянцева Д.Д.* Адаптивная рациональность, адаптивное поведение и институты // Журнал институциональных исследований. – 2015. – Т. 7, № 4. – С. 138–155.

13. *Головчин М.А.* Какой учитель нужен «школе будущего»? Применимость подхода Дж. Хэтти для российского образования // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2019. – Т. 12, № 5. – С. 229–242. – DOI: 10.15838/esc.2019.5.65.15.

14. *Григорьева Н.С., Кундакян Р.М.* Оппортунистическое поведение экономических агентов на рынке стандартизированных продуктов // В мире научных открытий. – 2014. – № 3 (6). – С. 2236–2248.

15. *Гуськова Н.Д., Ерастова А.В.* Ценности как элемент системы организационной культуры университета // Университетское управление: практика и анализ. – 2015. – № 4 (98). – С. 67–75.

16. *Евдокимова М.К.* Институциональная адаптация организаций торговли // Управленческое консультирование. – 2014. – № 12 (72). – С. 159–165.

17. *Ерзнкян Б.А., Делибашич М., Грегуевич Н.* Институциональное поведение: теоретические вопросы и практические проявления // Экономическая наука современной России. – 2014. – № 4 (67). – С. 19–30.

18. *Жук А.А., Фурса Е.В.* Нарративный анализ институциональных ловушек сферы образования и науки России // Журнал институциональных исследований. – 2019. – Т. 11, № 1. – С. 176–193.

19. *Казначеева С.Н., Репина Р.В.* Проблемы адаптации персонала в кадровом менеджменте // Вестник евразийской науки. – 2015. – № 5 (30). – С. 1–13.

20. *Клейнер Г.Б.* Институциональные изменения: проектирование, селекция или протезирование? – URL: <http://kleiner.ru/wp-content/uploads/2014/12/institutizmenen.pdf> (дата обращения: 10.05.2020).

21. *Климочкин А.К.* Социальный капитал как условие осуществления трансакций // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. – 2014. – № 3. – С. 15–27.

22. *Козлова Е.В.* КРІ как инструмент минимизации оппортунизма персонала // Вестник Челябинского государственного университета. – 2017. – № 10 (406). – С. 166–174.
23. *Курбатова М.В., Левин С.Н.* Эффективный контракт в системе высшего образования РФ: теоретические подходы и особенности институционального проектирования // Журнал институциональных исследований. – 2013. – № 1. – С. 55–80.
24. *Марковская Е.И.* Эволюционный механизм адаптации институциональной среды в условиях экономических изменений // Известия СПбУЭФ. – 2013. – № 6 (84). – С. 7–12.
25. *Полов Е.В., Симонова В.А.* Сущность эндогенного оппортунизма // Вестник УГТУ-УПИ. Серия: Экономика и управление. – 2004. – № 10. – С. 5–12.
26. Институциональный анализ ограниченной рациональности современных россиян / И.В. Розмаинский, А.А. Ивлиева, П.С. Ким, А.Э. Подгайская // Журнал институциональных исследований. – 2017. – № 4. – С. 101–117.
27. *Рыжкова М.В.* Иррациональное потребительское поведение как предмет экономической науки // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2012. – № 4 (20). – С. 64–72.
28. *Стрижак А.Ю.* Особенности эндогенного оппортунизма в системе взаимодействия хозяйствующих субъектов // Российское предпринимательство. – 2013. – Т. 14, № 9. – С. 98–102.
29. *Субочева О.Н., Субочева А.А.* Уровни адаптации рабочих к инновационным изменениям на промышленном предприятии // Теория и практика общественного развития. – 2014. – № 17. – С. 27–29.
30. *Сухарев О.С.* Институциональная теория экономического роста: основные императивы // Журнал экономической теории. – 2015. – № 3. – С. 185–202.
31. *Тамбовцев В.А.* Методологический анализ и развитие экономической науки // Общественные науки и современность. – 2013. – № 4. – С. 42–53.
32. *Управителев А.А.* Ограниченная рациональность в различных областях экономической теории // Проблемы современной экономики. – 2017. – № 1 (61). – С. 58–61.
33. *Чернявский А.А.* Рациональность и иррациональность в экономической науке // Наукоедение. – 2014. – № 4 (23). – URL: <https://naukovedenie.ru/PDF/27EVN414.pdf> (дата обращения: 10.05.2020).
34. Экономическая психология: научные очерки / под ред. А.В. Тимирясовой. – Казань: Казан. инновац. ун-т им. В.Г. Тимирясова, 2016. – 200 с.
35. *Grigoryeva N.S., Grigoryeva O.V.* The Dependence of Opportunistic Behavior from Economic Growth // American Journal of Applied Sciences. – 2015. – Vol. 12, N 3. – P. 222–228. – DOI: 10.3844/ajassp.2015.222.228.
36. *Hodgson G.M.* The Approach of Institutional Economics // Journal of Economic Literature. – 1998. – Vol. 36, N 1. – P. 166–192.

37. *O'Riordan J.A.* Institutional Adaptation to Global Environmental Change: Social Institutions, Policy Change and Social Learning. – URL: https://www.researchgate.net/publication/242220619_Institutional_adaptation_to_global_environmental_change_I_social_institutions_policy_change_and_social_learning (accessed: 10.05.2020).

38. *Williamson O.E.* Behavioral Assumptions // The Economic Institutions of Capitalism. Firms, Markets, Relational Contracting. – New York: The Free Press, 1985. – P. 44–52.

Статья поступила в редакцию 25.11.2019.

Статья прошла рецензирование 11.01.2020.

DOI: 10.17212/2075-0862-2020-12.2.1-140-166

ADAPTIVITY AS AN INSTITUTIONAL CHARACTERISTIC OF AGENTS IN HIGHER EDUCATION

Golovchin Maxim,*Cand. of Sc. (Economics)**Senior Researcher of Vologda Science Center RAS**56a Gorky St., Vologda, 160014, Russian Federation*

ORCID: 0000-0002-7813-5170

mag82@mail.ru

Abstract

It is well known that higher education undergoes multiple transformations, which affect the organizational culture of every participant. The article discusses the adaptation of educational agents to the institutional changes taking place in higher education. The author puts forward a hypothesis of the connection of inconsistent and forced educational reforms with the general non-adaptability of agents to them.

The author considers the possibilities of using adaptive environments and conditions – the concept of bounded rationality (H. Simon, O. Williamson, F.A. Hayek, I.U. Zulkarnaev, etc.) and the concept of adaptive rationality (A.D. Chernyavsky, V.L. Tambovtsev, V.V. Volchik, O.S. Sukharev, etc.) on the basis of generalized data of the types of educational agents that contribute to a change in institutional conditions: nonconformists (moderate and extreme), opportunists and conformists (moderate and extreme). The author highlights the main (attitude to innovation) and additional (role in innovation and reaction to innovations) features that are characteristic of this or that type of agent in higher education. The proposed mathematical apparatus for aggregating these traits into an integral indicator is the index of intentionalization.

The author's typology was tested on the basis of an expert survey among university professors of the Vologda Region conducted in 2019 (53 experts were interviewed). Based on the analysis of expert assessments, it was revealed that representatives of the teaching staff suffer from losses due to their non-involvement in a number of transplant-institutions. This is increasingly manifested in professional activities. As a result of the calculations, it was revealed that the most common are characteristics of moderate non-conformism and opportunism of agents, which, most likely, indicates inadaptability of teachers in the existing conditions.

The author gives recommendations how to introduce a flexible system of adaptation of teaching staff to create comfortable working conditions in the face of general turbulence in the state policy.

Keywords: institute, conformism, opportunism, non-conformism, adaptation, intentionalization, transplant, index, heuristic.

Bibliographic description for citation:

Golovchin M. Adaptivity as an Institutional Characteristic of Agents in Higher Education. *Idei i idealy = Ideas and Ideals*, 2020, vol. 12, iss. 2, pt. 1, pp. 140–166. DOI: 10.17212/2075-0862-2020-12.2.1-140-166.

References

1. Alferova Yu.V., Kolmakov A.E. Spetsifika opportunisticheskogo povedeniya v rossiiskoi ekonomike [The Specifics of Opportunistic Behavior in the Russian Economy]. *Vestnik Irkutskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta – Bulletin of Irkutsk State Technical University*, 2012, no. 8 (67), pp. 156–159.
2. Balatskii E.V. Mutatsii i mimikriya ekonomicheskikh institutov [Mutations and Mimicry of Economic Institutions]. *Svobodnaya mysl' = Free Thought*, 2006, no. 6 (1568), pp. 43–64.
3. Bas A.V. Opportunisticheskoe povedenie khozyaistvennykh sub'ektov kak ob'ekt ekonomicheskogo analiza [The Opportunistic Behaviour of Economic Subjects as an Object of Economic Analysis]. *Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo sotsial'no-ekonomicheskogo universiteta = Vestnik of Saratov State Socio-Economic University*, 2009, no. 3 (27), pp. 53–55.
4. Betelin V.B. Problemy i perspektivy obrazovaniya v postindustrial'nom informatsionnom obshchestve [Problems and Prospects of Education in the Post-Industrial Information Society]. *Vestnik Rossiiskoi akademii nauk = Herald of the Russian Academy of Sciences*, 2019, vol. 89, no. 6, pp. 582–592. (In Russian).
5. Bondareva E.P., Sergeev S.A. Faktory professional'noi adaptatsii molodykh prepodavatelei vuza [Factors of Professional Adaptation of Young University Teachers]. *Znanie. Ponimanie. Umenie = Knowledge. Understanding. Skill*, 2016, no. 2, pp. 258–266.
6. Efimov V.S., ed. *Budushchee vysshei shkoly v Rossii: ekspertnyi vzglyad. Foresait-issledovanie – 2030* [The Future of Higher Education in Russia: an Expert Look. Foresight Research – 2030]. Krasnoyarsk, Siberian Federal University Publ., 2012. 182 p.
7. Bykovskii R.E. Vozmozhnye strategii adaptatsionnogo povedeniya personala k izmeneniyam na predpriyatii [Possibilities of the Strategy Of Adaptive Behavior of Personnel at the Enterprise]. *Znanie. Ponimanie. Umenie = Knowledge. Understanding. Skill*, 2008, no. 3. Available at: <http://www.zpu-journal.ru/e-zpu/2008/3/Bykovskiy/> (accessed 10.05.2020).
8. Vasilenko I.V., Bogdanova N.Yu. Formirovanie sotsiologicheskikh podkhodov k ponimaniyu opportunisticheskogo povedeniya [Opportunist Behavior: Sociological Approach to the Concept Development]. *Vestnik Volgogradskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya 7, Filosofiya. Sotsiologiya i sotsial'nye tekhnologii = Science Journal of Volgograd State University. Philosophy. Sociology and Social Technologies*, 2010, no. 7 (12), pp. 77–83.
9. Veretennikova N.V. Kontraktnye otnosheniya v rossiiskom vysshem obrazovanii [Contractual Relations in Russian Higher Education]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta = Tomsk State University Journal*, 2007, no. 301, pp. 144–147.
10. Veretennikova N.V. Institutsional'nye lovushki rossiiskoi sistemy vysshego obrazovaniya [Institutional Traps of the Russian System of Higher Education]. *Vestnik*

Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika = *Tomsk State University Journal of Economics*, 2009, no. 1 (5), pp. 5–13.

11. “*Volosy vstayut dybom!*” *Pochemu reformy obrazovaniya raskritikovali v Konstitutsionnom sude* [“Hair Stand on end!”. Why Education Reforms Criticized in Constitutional Court]. Available at: <https://www.nakanune.ru/articles/115553/> (accessed 10.05.2020).

12. Vol’chik V.V., Filonenko Yu.V., Krivosheeva-Medyantseva D.D. *Adaptivnaya ratsional’nost’, adaptivnoe povedenie i instituty* [Adaptive Rationality, Adaptive Behavior and Institutions]. *Zhurnal institutsional’nykh issledovaniy* = *Journal of Institutional Studies*, 2015, no. 7 (4), pp. 138–155. (In Russian).

13. Golovchin M.A. *Kakoi uchitel’ nuzhen “shkole budushchego”?* *Primenimost’ podkhoda Dzh. Khetti dlya rossiiskogo obrazovaniya* [What Kind of Teacher does the “School of the Future” Need? Possibility of Using John Hattie’s Approach in Russian Education]. *Ekonomicheskie i sotsial’nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz* = *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 2019, no. 12 (5), pp. 229–242. DOI: 10.15838/esc.2019.5.65.15.

14. Grigor’eva N.S., Kundakchyan R.M. *Opportunisticheskoe povedenie ekonomicheskikh agentov na rynke standartizirovannykh produktov* [Opportunistic Behavior of Economic Agents in the Market of Standardized Products]. *V mire nauchnykh otkrytii* = *In the World of Scientific Discoveries*, 2014, no. 3 (6), pp. 2236–2248.

15. Gus’kova N.D., Erastova A.V. *Tsennosti kak element sistemy organizatsionnoi kul’tury universiteta* [Value as an Element of the System of the University Organizational Culture]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* = *University Management: Practice and Analysis*, 2015, no. 4 (98), pp. 67–75.

16. Evdokimova M.K. *Institutsional’naya adaptatsiya organizatsii torgovli* [Institutional Adaptation of Trade]. *Upravlencheskoe konsul’tirovanie* = *Administrative Consulting*, 2014, no. 12 (72), pp. 159–165.

17. Yerznkyan B.A., Delibashich M., Grgurevich N. *Institutsional’noe povedenie: teoreticheskie voprosy i prakticheskie proyavleniya* [Institutional Behavior: Theoretical Issues and Practical Realization]. *Ekonomicheskaya nauka sovremennoi Rossii* = *Economics of Contemporary Russia*, 2014, no. 4 (67), pp. 19–30.

18. Zhuk A.A., Fursa E.V. *Narrativnyi analiz institutsional’nykh lovushek sfery obrazovaniya i nauki Rossii* [Narrative Analysis of Institutional Traps in the Sphere of Education and Science of Russia]. *Zhurnal institutsional’nykh issledovaniy* = *Journal of Institutional Studies*, 2019, no. 11 (1), pp. 176–193.

19. Kaznacheeva S.N., Repina R.V. *Problemy adaptatsii personala v kadrovom menedzhmente* [Problems of Personnel Adaptation in Personnel Management]. *Vestnik evraziiskoi nauki* = *The Eurasian Scientific Journal*, 2015, no. 5 (30), pp. 1–13.

20. Kleiner G.B. *Institutsional’nye izmeneniya: proektirovanie, selektsiya ili protezirovanie?* [Institutional Change: Design, Selection or Prosthetics?]. Available at: <http://kleiner.ru/wp-content/uploads/2014/12/institutizmenen.pdf> (accessed 10.05.2020).

21. Klimochkin A.K. *Sotsial’nyi kapital kak uslovie osushchestvleniya transaktsii* [The Social Capital as a Condition of Transaction]. *Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta im. A.S. Pushkina* = *Vestnik of Pushkin Leningrad State University*, 2014, no. 3, pp. 15–27.

22. Kozlova E.V. KPI kak instrument minimizatsii oppportunizma personala [KPI as Instrument of Minimization of Personnel's Opportunism]. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of Chelyabinsk State University*, 2017, no. 10 (406), pp. 166–174.

23. Kurbatova M.V., Levin S.N. Effektivnyi kontrakt v sisteme vysshego obrazovaniya RF: teoreticheskie podkhody i osobennosti institutsional'nogo proektirovaniya [Effective Contract in Higher Education of the Russian Federation: Theoretical Approaches and Features of Institutional Design]. *Zhurnal institutsional'nykh issledovaniy = Journal of Institutional Studies*, 2013, no. 1, pp. 55–80.

24. Markovskaya E.I. Evolyutsionnyi mekhanizm adaptatsii institutsional'noi sredy v usloviyakh ekonomicheskikh izmenenii [The Evolutionary Mechanism of Adaptation of the Institutional Environment in the Context of Economic Changes]. *Izvestiya Sankt-Peterburgskogo universiteta ekonomiki i finansov*, 2013, no. 6 (84), pp. 7–12. (In Russian).

25. Popov Y.V., Simonova V.L. Sushchnost' endogennogo oppportunizma [The Essence of Endogenous Opportunism]. *Vestnik UGTU-UPI. Seriya ekonomika i upravlenie = Bulletin of Ural State Technical University. Series Economics and Management*, 2004, no. 10, pp. 5–12.

26. Rozmainskii I.V., Ivlieva A.A., Kim P.S., Podgaiskaya A.E. Institutsional'nyi analiz ogranichennoi ratsional'nosti sovremennykh rossiyan [Institutional Analysis of the Limited Rationality of Modern Russians]. *Zhurnal institutsional'nykh issledovaniy = Journal of Institutional Studies*, 2017, no. 4, pp. 101–117.

27. Ryzhkova M.V. Irratsional'noe potrebitel'skoe povedenie kak predmet ekonomicheskoi nauki [Irrational Consumer Behavior as a subject of Economic Science]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika = Tomsk State University Journal of Economics*, 2012, no. 4 (20), pp. 64–72.

28. Strizhak A.Yu. Osobennosti endogennogo oppportunizma v sisteme vzaimodeystviya khozyaistvuyushchikh sub'ektov [Features of Endogenous Opportunism in the System of Interaction of Economic Entities]. *Rossiiskoe predprinimatel'stvo = Russian Journal of Entrepreneurship*, 2013, no. 14 (9), pp. 98–102.

29. Subocheva O.N., Subocheva A.D. Urovni adaptatsii rabochikh k innovatsionnym izmeneniyam na promyshlennom predpriyatii [Levels of Adaptation of Workers to Innovative Changes in an Industrial Enterprise]. *Teoriya i praktika obschestvennogo razvitiya = Theory and Practice of Social Development*, 2014, no. 17, pp. 27–29.

30. Sukharev O.S. Institutsional'naya teoriya ekonomicheskogo rosta: osnovnye imperativy [Institutional Theory of Economic Growth: Basic Imperatives]. *Zhurnal ekonomicheskoy teorii = Russian Journal of Economic Theory*, 2015, no. 3, pp. 185–202.

31. Tambovtsev V.L. Metodologicheskii analiz i razvitie ekonomicheskoi nauki [Methodological Analysis and Development of Economic Science]. *Obschestvennye nauki i sovremennost' = Social Sciences and Contemporary World*, 2013, no. 4, pp. 42–53.

32. Upravitelev A.A. Ogranichennaya ratsional'nost' v razlichnykh oblastiakh ekonomicheskoi teorii [Limited Rationality in Various Fields of Economic Theory]. *Problemy sovremennoi ekonomiki = Problems of Modern Economics*, 2017, no. 1 (61), pp. 58–61.

33. Chernyavsky A.D. Ratsional'nost' i irratsional'nost' v ekonomicheskoi nauke [Rationality and Irrationality in Economics]. *Internet-zhurnal "Naukovedenie"*, 2014, no. 4 (23). (In Russian). Available at: <https://naukovedenie.ru/PDF/27EVN414.pdf> (accessed 10.05.2020).
34. Timiryasova A.V., ed. *Ekonomicheskaya psikhologiya: nauchnye ocherki* [Economic Psychology: Scientific Essays]. Kazan', Kazan Innovative University named after V.G. Timiryasov Publ., 2016. 200 p.
35. Grigoryeva N.S. Grigoryeva O.V. The Dependence of Opportunistic Behavior from Economic Growth. *American Journal of Applied Sciences*, 2015, vol. 12, no. (3), pp. 222–228. DOI: 10.3844/ajassp.2015.222.228.
36. Hodgson G.M. The Approach of Institutional Economics. *Journal of Economic Literature*, 1998, vol. 36, no. 1, pp. 166–192.
37. O'Riordan J.A. Institutional adaptation to Global Environmental Change: Social Institutions, Policy Change and Social Learning. Available at: https://www.researchgate.net/publication/242220619_Institutional_adaptation_to_global_environmental_change_I_social_institutions_policy_change_and_social_learning (accessed 10.05.2020).
38. Williamson O.E. Behavioral Assumptions. *The Economic Institutions of Capitalism. Firms, Markets, Relational Contracting*. New York, The Free Press, 1985, pp. 44–52.

The article was received on 25.11.2019.

The article was reviewed on 11.01.2020.