ДОВЕРИЕ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ГОТОВНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ К УЧАСТИЮ В УПРАВЛЕНИИ ВУЗОМ

УДК: 316.74:378
ББК: 60.561.9
DOI: 10.22394/2304-3369-2020-1-148-157

ГРНТИ: 04.41.61, 04.51.53
Код ВАК: 22.00.00, 22.00.05

Е.А. Шуклина
Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина,
Екатеринбург, Россия
AuthorID: 137656

Е.А. Широкова
Уральский государственный медицинский университет,
Екатеринбург, Россия
AuthorID: 943248

АННОТАЦИЯ:
В статье актуализирована одна из наиболее значимых и неоднозначных проблем управления современной высшей школой – формирование культуры участия социальной общности преподавателей в управлении вузом. Ее целью является характеристика разных аспектов участия в контексте сложившихся в высшем образовании особенностей культуры доверия. В ходе рассмотрения проблемы сделан акцент на гендерных особенностях и практиках участия преподавателей в управлении.

Методологически статья базируется на концепциях институционального доверия, общественного участия и гендерной асимметрии. Его эмпирической основой являются данные регионального социологического исследования преподавателей Уральского федерального округа (метод анкетирования, квотная выборка, объем выборочной совокупности – 810 чел.; экспертный опрос представителей образовательного менеджмента – 30 чел.).

Готовность преподавателей к участию в управлении вузом рассматривалась в трех аспектах: 1) в системе ценностей образования, лежащих в основе потребности участия в управлении; 2) включенности в сети формальных и неформальных коммуникаций (межличностных, внутри- и межгрупповых), в которых реализуется участие преподавателей; 3) самооценок готовности включиться в формальные управленческие структуры для реализации общих целей.

Сделаны выводы о противоречиях между достаточно высоким уровнем готовности преподавателей к участию в управлении и низким уровнем институционального доверия высшей школе, неверием в возможности реализации значимых для них демократических ценностей в сложившейся системе управления. В ходе рассмотрения проблемы сделан акцент на гендерных особенностях и практиках участия преподавателей в управлении. Показано наличие гендерных диспропорций в культуре доверия в вузе.

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

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: участие в управлении, общественное участие, высшее образование, управление университетами, институциональное доверие, культура доверия, гендерная асимметрия.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ:
Елена Анатольевна Шуклина, доктор социологических наук, профессор, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина,
620002, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19, e.a.shuklina@urfu.ru

© Шуклина Е.А., Широкова Е.А., 2020

Елизавета Александровна Широкова, кандидат социологических наук, Уральский государственный медицинский университет,
620028, Россия, г. Екатеринбург, ул. Репина, 3, lizashirokov@gmail.com

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: Шуклина Е.А., Широкова Е.А. Доверие как фактор формирования готовности преподавателей к участию в управлении вузом // Вопросы управления. 2020. № 1 (62). С. 148–157.

Введение

Современные тенденции университетского развития связаны с активными поисками эффективных моделей управления, повышающих уровень участия в нем основных стейкхолдеров. Так, например, тренд на внедрение модели shared governance, получившей в России название «участие в управлении университетом», ориентирован на развитие партнерских отношений всех социальных акторов, прямо и косвенно включенных в образовательный процесс [1]. Формирование в вузах партнерских отношений между социальными общностями является важным элементом партисипативного менеджмента.

При разработке этих проблем методологически важным остается вопрос о понятиях социального участия, участия в управлении организацией. В России они традиционно трактуются как вертикальное взаимодействие сообществ и власти, как форма их социального партнерства. В полной мере эти трактовки распространяются и на сферу высшего образования. При этом понимание высшей школы только как иерархизированной системы организаций и отношений и трактовка участия в управлении только с позиций теории менеджмента представляется ограниченной. Поскольку высшее образование является важной подсистемой общества, а вузы выполняют широкий комплекс социальных функций, то целесообразно рассматривать участие в управлении расширительно как «институционально устойчивый процесс вовлечения в групповые отношения, с учетом их качества, устойчивости, возможности принятия решений, связанных с удовлетворением общих интересов, социальным реформированием и социальными изменениями» [2, с. 52]. Тем самым, можно и нужно расширить трактовки понятия «участие в управлении организацией» смыслами и коннотациями термина «общественное участие», активно использующегося в исследовании проблем образования.

Таблица 1 – Распределение численности персонала государственных, муниципальных и негосударственных образовательных организаций высшего образования РФ (сравнение данных за 2013 и 2018 гг.)[1]

Распределение численности персонала	**2013 г.**			**2018 г.**		
	Всего, чел.	Женщины, чел.	Женщины, %	Всего, чел.	Женщины, чел.	Женщины, %
Численность работников – всего	823972	516558	63	607903	381627	63
в том числе: руководящий персонал – всего	27242	14210	52	29104	16412	56
из них: ректор	967	191	20	730	182	25
президент	156	17	11	108	6	6
проректоры	4292	1394	33	2849	1020	36
директор филиала	1806	860	48	664	310	47
в том числе: профессорско-преподавательский состав – всего:	319348	180867	57	236057	136096	58
в том числе: деканы	5485	2417	44	3022	1434	48
заведующие кафедрами	26829	11276	42	17029	7757	46
профессора	41882	12988	31	31817	11278	36
доценты	144127	83891	58	118164	71283	60
старшие преподаватели	61452	43577	71	41247	28361	69
преподаватели, ассистенты	39573	26718	68	21909	14324	66

[1] Рассчитано авторами по данным статистики раздела «Сведения о деятельности в образовательном учреждении, реализующем программы высшего профессионального образования» официального сайта Министерства науки и высшего образования РФ https://minobrnauki.gov.ru/ru/activity/act/dmaip/stat/highed/

Функционально участие в управлении в сфере образования ориентировано на формирование социальных связей и отношений, социального капитала индивидов, сообществ и групп, групповой и индивидуальной идентичности. Участие, как процесс вовлечения субъекта в совместную деятельность, связано с конструированием системы ценностно-нормативных регуляторов участвующих сообществ и формированием культуры доверия. Уровень сформированной культуры доверия, в свою очередь, является показателем эффективности взаимодействий образовательных общностей, их профессиональной успешности, социально-психологического благополучия, социальной защищенности в профессиональной сфере. Участие в управлении и доверие – коррелятивные феномены, изучению которых посвящен широкий спектр работ [3, 4], в том числе и ряд статей в рамках нашего проекта [5, 6].

Целью данной статьи является исследование уровня готовности социальной общности преподавателей к участию в управлении вузом и влияние на этот процесс сформированной культуры доверия. Более того, в ходе исследования сама общность преподавателей рассматривается нами как гендерно дифференцированная, что позволяет осуществить процесс сравнения готовности женщин и мужчин-преподавателей к участию в управлении вузом.

В этой связи важно отметить, что гендерные проблемы в высших учебных заведениях привлекают в последнее время все большее внимание исследователей, как правило, призывая к большей гендерной справедливости между мужчинами и женщинами в университетах [7]. Изучаются особенности феминизации образования и положение женщин в управлении высшим образованием [8]. Исследуются факторы, обусловливающие гендерные различия на разных уровнях организационной иерархии в университетах, различия в статусах, заработной плате и др. [9]. Исследования многообразны, реализуются как в микро- так и в макропарадигмах, делается акцент на углублении гендерных понятий [10]. В российской литературе анализируется место женщин и мужчин-преподавателей в этой иерархии, их мотивы, стили управления, тенденции изменения ситуации гендерной диспропорции, факторы ее обусловливающие и пр. [11]. Гендерный аспект участия преподавателей в управлении университетами продолжает рассматриваться в свете иерархии статусов и должностей в организации.

Связывая гендерный подход с проблематикой культуры доверия в вузе, обратимся к анализу государственной статистики.

Материалы и методы

Объективные характеристики культуры доверия в высшей школе отчетливо просматриваются при анализе статистических данных, характеризующих сферу высшего образования в России. Реализованный в ходе исследования анализ статистики министерства науки и высшего образования с 2013 по 2018 годы, позволяет сделать вывод о том, что низкий уровень культуры доверия, прежде всего, проявляется в гендерной асимметрии, характерной для управления российским высшим образованием (см. табл. 1).

В таблице 1 показано, насколько выражена гендерная асимметрия в должностном положении персонала образовательных организаций высшей школы РФ. Мы видим, что ее нарастание в сфере управления вузами начинается со статуса заведующих кафедрами и наиболее проявляется на уровне ректорского корпуса. Так, в 2018 г. женщины составляли 63 % среди всех работников вузов, на уровне заведующих кафедрами, деканов факультетов их насчитывалось уже 46-48 %, а в числе ректоров вузов – лишь 25 %.

Цель нашей статьи связана с выявлением того, насколько указанные диспропорции проявляются в готовности преподавателей к участию в управлении университетами и влиянии на эту готовность фактора культуры доверия, сложившейся в системе высшего образования. Статья основана на материалах социологического исследования, осуществленного научным коллективом Уральского федерального университета в 2017–2018 гг., включавшего массовый опрос преподавателей Уральского федерального округа (УрФО) методом анкетирования. В генеральную совокупность входил 51 вуз округа, была реализована квотная выборка. Она

формировалась на основе статистических данных об общности преподавателей отдельных регионов, входящих в УрФО. Внутри каждого региона осуществлялось квотирование по направлениям подготовки (инженерно-техническому, естественнонаучному, гуманитарному, социально-экономическому). Объем выборочной совокупности преподавателей составлял 810 чел. Экспертный опрос включал 30 экспертов – представителей образовательного менеджмента.

В ходе исследования были реализованы три блока задач, выявляющих характер участия преподавателей в управлении вузами. Первый «ценностный» блок задач позволил изучить представления преподавателей об общей ситуации в управлении высшим образованием и перспективах ее развития. Второй «коммуникативный» блок позволил выявить коммуникативную активность преподавателей, направленную на обсуждение проблем высшей школы и управления университетами. Третий «поведенческий» блок задач позволил проанализировать готовность преподавателей включаться в формальные структуры управления университетом.

В рамках всех трех блоков задач был осуществлен сравнительный анализ, позволивший выявить гендерные различия культуры участия преподавателей. Была выявлена взаимосвязь доверия преподавателей к образовательной политике, реализующейся в сфере высшего образования, и их готовности к участию в управлении вузом.

Результаты исследования

Рассмотрим характеристики участия преподавателей в управлении вузом в рамках трех выделенных методических блоков.

«Ценностный» блок – это комплекс задач, ориентированных на изучение представлений педагогического сообщества о высшем образовании как ценности, определяющих идентичность сообщества. В этом исследовательском блоке была осуществлена процедура сравнения оценок преподавателями ситуации, сложившейся в системе управления высшей школой (см. табл. 2). Полученные данные показали, что принципиальной разницы между женщинами и мужчинами-преподавателями в этих оценках нет. И те, и другие оценивают существующую модель управления одинаково негативно как авторитарно-бюрократическую и неэффективную.

Приоритетной преподаватели считают управленческую модель, базирующуюся на демократических ценностях, предполагающих расширение участия в управлении университетами всех субъектов, прямо и косвенно включенных в образовательный процесс, прежде всего студентов, преподавателей, работодателей. Считают необходимым влияние на принятие управленческих решений и других социальных групп, представляющих сферу культуры, науки, бизнеса, социальных организаций, городских, волонтерских сообществ и пр. (см. табл. 3).

В целом полученные данные свидетельствуют об отсутствии гендерных различий на уровне основных ценностных приоритетов преподавателей в отношении общей ситуации в системе российского высшего образования и направлений его дальнейшего реформирования. Можно говорить о том, что данная система ценностей является основой сформированной с настоящее время культуры участия преподавателей в управлении университетами.

Таблица 2 – Преподаватели о доминирующем типе управления в системе высшего образования в настоящее время, в зависимости от пола (в % к числу ответивших)

Тип управленческой политики	Женщины	Мужчины
Давление «сверху», бюрократизация и вынужденная динамика изменений в вузах	83,4	85,2
Формирование стратегических инициатив «снизу» на уровне вуза и социальных партнеров	16,6	14,8

Таблица 3 – Преподаватели о приоритетном типе управления в системе высшего образования в будущем, в зависимости от пола (в % к числу ответивших)

Тип управленческой политики	Женщины	Мужчины
Давление «сверху», бюрократизация и вынужденная динамика изменений в вузах	25,4	22,1
Формирование стратегических инициатив «снизу» на уровне вуза и социальных партнеров	74,6	77,9

Таблица 4 – Преподаватели о формах, в которых готовы обсуждать управленческие проблемы своего вуза, в зависимости от пола (в % к числу ответивших)

	Женщины	**Мужчины**
В корпоративной сети или закрытых форумах на сайте вуза	58,2	61,5
В публичных обсуждениях, включая СМИ (*Pearson Chi-Square = Value 10,632[a], Asymp. Sig. (2-sided) 0,001; Cramer's V = 0,274*)	*71,7*	*85,6*
В социальных сетях среди своих коллег (*Pearson Chi-Square = Value 16,272[a], Asymp. Sig. (2-sided) 0,000; Cramer's V = 0,269*)	*47,2*	*60,2*
В рамках встреч инициативных групп	89,3	85,3
В обсуждениях, инициированных независимым профсоюзом	33,3	43,7
На собраниях трудового коллектива	78,9	79,0
На неформальных публичных встречах ректората с трудовым коллективом	76,4	73,4

«Коммуникативный блок» задач позволил выявить широту формальных и неформальных горизонтальных связей педагогического сообщества, коммуникативные практики преподавателей, связанные с обсуждением наиболее актуальных ключевых вопросов развития высшей школы и конкретных университетов. Готовность преподавателей включаться в обсуждение проблем управления вузами, характер, формы, активность, инициативность этой коммуникации, ее содержание и целый ряд других характеристик значимы для понимания культуры участия преподавателей в управлении вузом.

Данные исследования показали, что готовность к участию в обсуждении важных управленческих вопросов, касающихся сферы высшего образования, для женщин (74,3 %) и мужчин-преподавателей (80,0 %) практически одинаково высока. Хотя при этом и женщины (56,8 %), и мужчины-преподаватели (54,1 %) пессимистически оценивают результативность этих дискуссий, не надеясь на доверие и интерес к ним со стороны руководства, а также возможность реализации результатов. Они считают, что активность профессионального сообщества в обсуждении общественно значимых проблем не гарантирует институциональных изменений в системе управления образованием.

Формы, в которых осуществляются эти коммуникативные практики, у женщин и мужчин-преподавателей также схожи (см. табл. 4). Женщины-преподаватели готовы активно работать в инициативных группах (89,3 %), разрабатывающих управленческие решения, выступать на собраниях трудовых коллективов (78,9 %), встречах с ректоратом (76,4 %), обсуждать актуальные проблемы в корпоративной сети, закрытых форумах, на сайте вуза (58,2 %).

Гендерные различия проявляются в том, что женщины-преподаватели чуть менее, чем мужчины склонны к широким публичным дискуссиям (в частности, в СМИ) и обсуждениям управленческих проблем вуза в социальных сетях коллег. Связано это с отсутствием необходимых навыков работы со СМИ и в социальных сетях или с опасениями санкций со стороны руководства, пока не ясно. В пользу первого предположения однако говорит то, что женщины-преподаватели не опасаясь руководства наряду с мужчинами готовы проявлять активность в обсуждении актуальных проблем университета в открытых аудиториях – на собраниях трудового коллектива, публичных встречах с ректоратом и др. В целом женщины активны в системе формальных и неформальных горизонтальных взаимодействий. Для них важна коллективная деятельность, направленная на совместное решение проблем, связанных с реализацией потребностей профессионального сообщества, развитием университетов и высшего образования в целом.

«Поведенческий блок» задач исследования ориентирован на выявление вертикальных взаимодействий педагогического сообщества и образовательного менеджмента. Он позволил выявить самооценки готовности преподавателей к управлению университетом (см. табл. 5).

Полученные данные показывают, что почти половина женщин считают себя готовыми в той или иной степени к управлению вузом через включение в формальные

Таблица 5 – Преподаватели о готовности к участию в управлении вузом (в % к числу ответивших)

	Женщины	**Мужчины**
Скорее готов	59,9	49,1
Скорее не готов	25,5	34,8
Затрудняюсь ответить	14,6	16,1

(*Pearson Chi-Square = Value 10,272[a], Asymp. Sig. (2-sided) 0,000; Cramer's V=0,221*)

Таблица 6 – Уровень доверия преподавателей образовательной политике высшей школы (сравнение индексов доверия)

Доверие преподавателей образовательной политике	**Женщины**	**Мужчины**
Образовательной политике, реализующейся в РФ в отношении высшей школы в настоящее время (*Pearson Chi-Square = Value 7,601[a], Asymp. Sig. (2-sided) 0,000; Cramer's V=0,205*)	– 0,57	– 0,41
Региональной власти, ответственной за социальную политику в области образования (*Pearson Chi-Square = Value 7,149[a], Asymp. Sig. (2-sided) 0,000; Cramer's V=0,121*)	– 0,47	– 0,33
Образовательной политике муниципальной власти (*Pearson Chi-Square = Value 8,695[a], Asymp. Sig. (2-sided) 0,000; Cramer's V=0,221*)	– 0,30	– 0,21
Политике реформирования, осуществляющейся в Вашем вузе (*Pearson Chi-Square = Value 9,664[a], Asymp. Sig. (2-sided) 0,000; Cramer's V=0,121*)	0,04	– 0,06

управленческие структуры разного типа. Вместе с тем, поведенческие стандарты женщин-преподавательниц отличаются от мужских большей пассивностью. У женщин готовность к управленческой деятельности проявляется в меньшей степени. Основными причинами, к которым апеллируют эксперты, объясняя данную ситуацию, являются сложившиеся практики ограничения для женщин возможности занять руководящие должности, приводящие к снижению их мотивации к управленческой деятельности. Негативными последствиями этого является то, что традиционно сложившаяся в сфере образования гендерная асимметрия воспроизводится в культуре участия, трансформируя поведенческие стандарты и формируя у женщин синдром «вынужденной беспомощности».

Фактор доверия

Существенным субъективным фактором, обусловливающим неготовность и нежелание женщин непосредственно участвовать в управлении вузом, является и низкий уровень доверия политике, реализуемой в отношении высшей школы. Так, только третья часть женщин-преподавателей (32,7 %) доверяют политике реформирования, осуществляющейся в их вузе, а каждая пятая – образовательной политике муниципальной власти (20,4 %); образовательной политике в отношении высшей школы, реализуемой на уровне региона (19,0 %); политике в сфере высшего образования, реализующейся в Российской Федерации в настоящее время (20,8 %). Женщины мало доверяют и общественным организациям – вузовским профсоюзам (33,9 %), наблюдательному (общественному) совету вуза (28,7 %).

Здесь важно подчеркнуть, что мужчины-преподаватели гораздо более радикальны в негативных оценках образовательной политики федерального, регионального и муниципального уровней, однако они демонстрируют большую, чем у женщин-преподавателей, лояльность к преобразованиям, осуществляющимся на уровне вуза (42,3 %). Этим они статистически отличаются от женщин-преподавателей (32,7 %) (см. табл. 6).

Другими словами, мужчины предпочитают либо уйти из вуза, либо выбрать поведенческую модель лояльности, по возможности приняв участие в управлении вузом. Женщины-преподаватели чаще избирают модель неучастия, отстраненности, будучи ограничены в возможностях быть включенными в формальные управленческие структуры.

Общие выводы

Современные процессы реформирования университетов в России, инициируемые государством, приводят к ряду позитивных изменений. Однако при этом их негативной стороной является снижение реального влияния основных социальных групп, включенных в об-

разовательный процесс, на принятие управленческих решений. Одной из таких групп являются преподаватели. При этом женщины и мужчины-преподаватели по-разному включены в формальные структуры управления вузом. Для системы управления высшей школой характерна гендерная асимметрия, имеющая в последнее десятилетие незначительную тенденцию к выравниванию.

Участие в управлении университетами является важным элементом профессиональной культуры преподавателя. Данные исследования показали, что культура участия российских преподавателей в целом гендерно гомогенна. Преподаватели, в равной степени как мужчины, так и женщины считают, что в силу своей специфики высшая школа должна строиться на ценностях академической свободы, выборности университетской управленческой иерархии, открытости, личностной самореализации, инновационного развития как базовых составляющих образовательной деятельности и научного поиска. Негативно оценивая последствия авторитарного реформирования российского высшего образования, они демонстрируют готовность к переходу на более демократичную модель управления университетами.

Как мужчины, так и женщины-преподаватели в равной степени ориентированы на активное обсуждение актуальных проблем высшей школы и управления университетами. Они включены в широкие сетевые взаимодействия, обеспечивающие им разные формы коммуникативной активности в рамках формальных и неформальных сообществ, с которыми они идентифицируют себя и реализуют общие цели. Тем не менее, поведенческие стандарты у мужчин и женщин-преподавателей несколько различаются. Женщины-преподаватели менее, чем мужчины готовы брать на себя формальные управленческие функции. Для них характерно в большей степени ситуативное, неформализованное участие. Тогда как мужчинам в системе высшего образования свойственно участие формализованное, институциализированное [12].

В целом преподаватели демонстрируют достаточно высокий уровень ответственности за ситуацию сложившуюся в высшем образовании и готовности к участию в управлении вузом. При этом они ограничены отсутствием достаточного разнообразия форм и практик реального вовлечения педагогического сообщества в управление образованием; а также собственным неверием в возможности реализовать общественно значимые ценности в сложившейся системе управления и обеспечить общественный контроль за принятием и реализацией управленческих решений в вузе, непосредственно затрагивающих их интересы. Противоречия такого рода являются свидетельством кризиса институционального доверия и доверия, формирующегося между общностями преподавателей и представителей образовательного менеджмента.

Более отчетливо выражен гендерный аспект этого противоречия. Налицо объективно сложившаяся ситуация, с одной стороны, низкого уровня доверия женщинам со стороны системы управления образованием, проявляющегося в их отторжении от реализации управленческих функций, с другой – низкого уровня доверия женщин-преподавателей образовательной политике высшей школы, включая вузовский уровень.

Женщины-преподаватели чаще выбирают либо модель пассивного участия (вынужденной включенности в группу), либо отстраненности от участия в управлении вузом. Это связано не только с ограничениями в возможностях реального участия в системе управления, но и с субъективными представлениями о собственной неготовности к управленческой деятельности, сформированными в ситуации гендерной асимметрии в высшей школе.

Можно констатировать, что культура доверия в вузе имеет гендерные диспропорции и поиск новых эффективных моделей управления, повышающих уровень участия преподавателей в управлении вузом, без сомнения должен сопровождаться усилиями по их корректировке. Рассмотренные особенности культуры участия и культуры доверия, характерные для общности преподавателей, указывают на необходимость продолжать более углубленные исследования в данном направлении.

ЛИТЕРАТУРА

1. Участие в управлении университетом. СПб.: Норма, 2016.

2. Скалабан И.А. Участие и общественное участие как социологические категории // Теории и проблемы политических исследований. 2016, Том. 5, № 5А с. 44-59.

3. Доверие и недоверие в условиях развития гражданского общества. М.: Издательский дом НИУВШЭ, 2013.

4. Веселов Ю.В. Социологическая теория доверия // Экономика и социология доверия. СПб.: Социол. об-во им. М.М.Ковалевского, 2004. С. 16-32.

5. Шуклина Е.А., Певная М.В. Доверие как институциональная проблема высшего образования // Университетское управление: практика и анализ. 2017. № 6, С. 120-131.

6. Амбарова П.А., Зборовский Г.Е., Шаброва Н.В. «Старое» и «новое» доверие в высшем образовании // Образование и наука. Том 21, № 1. 2019. С. 9-36.

7. Gómez Cama M., Larrán Jorge M., Andrades Peña F. J. Gender differences between faculty members in higher education: A literature review of selected higher education journals // Educational Research Review. 2016. Vol. 18. Pp. 58–69.

8. Peterson H. Is managing academics "women's work"? Exploring the glass cliff in higher education management // Educational Management Administration & Leadership. 2016. No. 44. Pp. 112–127.

9. Young Joo Lee, Doyeon Won Trailblazing women in academia: Representation of women in senior faculty and the gender gap in junior faculty's salaries in higher educational institutions // The Social Science Journal. Vo. 51, № 3, 2014. Pp. 331-340.

10. Gallant A. Symbolic Interactions and the Development of Women Leaders in Higher Education // Gender, Work & Organization. 2014. Vol. 21, № 3. Pp. 203–216.

11. Резник С.Д., Макарова С.Н., Сазыкина О.А. Гендерная асимметрия в управленческой среде российских университетов // Интеграция образования. 2017. Т. 21, № 1. С. 96–111.

12. Скалабан И.А. Социальное, общественное и гражданское участие: к проблеме осмысления понятий// Вестник томского государственного университета. Философия. Социология. Политология. 2011. №1(13). С.130-139.

CREDIBILITY AS A FACTOR OF LECTURERS' READINESS DEVELOPMENT TO PARTICIPATE IN UNIVERSITY ADMINISTRATION (GENDER ASPECT)

E.A. Shuklina
Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin, Ekaterinburg, Russia

E.A. Shirokova
Ural State Medical University, Ekaterinburg, Russia

ABSTRACT:
The article highlights one of the most significant and ambiguous problems of modern higher school management – the development of a participation culture of the lecturers' social community in the administration of the University. Its purpose is to characterize the different aspects of participation in the context of the existing culture of credibility in higher education. In the course of consideration of the problem, emphasis is placed on gender characteristics and practices of lecturers' participation in administration. Methodologically, the article is based on the concepts of institutional credibility, public participation and gender asymmetry. Its empirical basis is the data of the regional sociological research of lecturers of the Ural Federal district (polling method, quota sample, sample size-810 people; expert survey of representatives of educational management-30 people). The readiness of lecturers to participate in University administration was considered in three aspects: 1) in the system of educational values that underlie the need for

participation in administration; 2) inclusion in networks of formal and informal communications (interpersonal, intra - and inter-group), in which lecturers participate; 3) self-assessments of readiness to join formal administration structures for the implementation of common goals.

Conclusions are drawn about the contradictions between a sufficiently high level of readiness of lecturers to participate in administration and a low level of institutional credibility in higher education, and lack of confidence in the possibility of implementing democratic values that are important to them in the current administration system. In the course of consideration of the problem, emphasis is placed on gender characteristics and practices of lecturers' participation in administration. It shows the presence of gender disparities in the culture of credibility in higher education.

The article was supported by the Russian Foundation for higher education, project No.18-011-00158 "Credibility as a fundamental problem of the Russian higher education".

KEYWORDS: participation in administration, public participation, higher education, University administration, institutional trust, culture of trust, gender asymmetry.

AUTHORS' INFORMATION:

Elena A. Shuklina, Dr. Sci. (Sociological), Professor, Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin,
19, Mira st., Ekaterinburg, 620002, Russia, e.a.shuklina@urfu.ru

Elizaveta A. Shirokova, Cand. Sci. (Sociological), Ural State Medical University,
3, Repina st., Ekaterinburg, 620028, Russia, lizashirokov@gmail.com

FOR CITATION: Shuklina E.A., Shirokova E.A. Credibility as a factor of lecturers' readiness development to participate in University administration (gender aspect) // Management issues. 2020. № 1 (62). P. 148–157.

REFERENCES

1. Participation in the administration of the University. SPb: Norma, 2016. [Uchastie v upravlenii universitetom. SPb.: Norma, 2016.] – (In Rus.)

2. Skalaban I.A. Participation and public participation as sociological categories // Theories and problems of political research. 2016, Vol. 5, Is. 5A Pp. 44-59. [Skalaban I.A. Uchastie i obshhestvennoe uchastie kak sociologicheskie kategorii // Teorii i problemy politicheskih issledovanij. 2016, Tom 5, № 5A s. 44-59.] – (In Rus.)

3. Credibility and suspicion in the context of civil society development. M.: Publishing house HRU HSE, 2013. [Doverie i nedoverie v uslovijah razvitija grazhdanskogo obshhestva. M.: Izdatel'skij dom NIU VShJe, 2013.] – (In Rus.)

4. Veselov Yu.V. Sociological theory of credibility // Economics and sociology of credibility. SPb: Sociological society named by M.M. Kovalevsky, 2004.S. 16-32. [Veselov Ju.V. Sociologicheskaja teorija doverija // Jekonomika i sociologija doverija. SPb.: Sociol. ob-vo im. M.M.Kovalevskogo, 2004. S.16-32.] – (In Rus.)

5. Shuklina E.A., Pevnaya M.V. Credibility as an institutional problem of higher education // University administration: practice and analysis. 2017. No. 6, S. 120-131. [Shuklina E.A., Pevnaja M.V. Doverie kak institucional'naja problema vysshego obrazovanija // Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz. 2017. № 6, S. 120-131.] – (In Rus.)

6. Ambarova P.A., Zborovsky G.E., Shabrova N.V. "Old" and "new' credibility in higher education // Education and Science. Volume 21, No. 1. 2019. P. 9-36. [Ambarova P.A., Zborovskij G.E., Shabrova N.V. Staroe" i "novoe" doverie v vysshem obrazovanii // Obrazovanie i nauka. Tom 21, № 1. 2019. S.9-36.] – (In Rus.)

7. Gómez Cama M., Larrán Jorge M., Andrades Peña F. J. Gender differences between faculty members in higher education: A literature review of selected higher education journals // Educational Research Review. 2016. Vol. 18. Pp. 58–69.

8. Peterson H. Is managing academics "women's work"? Exploring the glass cliff in higher education management // Educational Management Administration & Leadership. 2016. No. 44. Pp. 112–127.

9. Young Joo Lee, Doyeon Won Trailblazing women in academia: Representation of women in senior faculty and the gender gap in junior faculty's salaries in higher educational institutions // The Social Science Journal. Vo. 51, № 3, 2014. Pp. 331-340.

10. Gallant A. Symbolic Interactions and the Development of Women Leaders in Higher Education // Gender, Work & Organization. 2014. Vol. 21, № 3. Pp. 203–216.

11. Reznik S. D., Makarova S. N., Sazykina O. A. Gender asymmetry in the administration of Russian universities // Integration of education. 2017. Vol. 21, No. 1. P. 96–111.[Reznik S. D., Makarova S. N., Sazykina O. A. Gendernaja asimmetrija v upravlencheskoj srede rossijskih universitetov // Integracija obrazovanija. 2017. T. 21, № 1. S. 96–111.] – (In Rus.)

12. Skalaban I.A. Social, public and civil participation: to the problem of understanding concepts // Bulletin of the Tomsk State University. Philosophy. Sociology. Political science. 2011. No1 (13). S.130-139.[Skalaban I.A. Social'noe, obshhestvennoe i grazhdanskoe uchastie: k probleme osmyslenija ponjatij// Vestnik tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Filosofija. Sociologija. Politologija. 2011. №1(13). S.130-139.] – (In Rus.)