

Феномен психологического контракта в системе высшего образования

О. В. Бесчетнова

Московский государственный университет пищевых производств, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Введение. Несмотря на то, что феномен психологического контракта изучается в зарубежной науке свыше полувека, в отечественной психологической, экономической и социологической научной мысли он не получил должного рассмотрения, что позволяет актуализировать тему и инициировать ее прочтение в новых социально-экономических условиях. Под психологическим контрактом мы понимаем неформальные трудовые отношения, складывающиеся между работником и работодателем в организации, в процессе которых возникают и поддерживаются взаимные ожидания сторон, которые редко артикулируются, осознаются, носят завуалированный или общий характер, нарушение которых приводит к дестабилизации трудового процесса (трудо-вым спорам, конфликтам, текучести кадров).

Цель. Цель статьи — проанализировать феномен психологического контракта с позиции социологической науки и пути его реализации в системе отечественного высшего образования.

Материалы и методы. Основными методами сбора данных выступили теоретический анализ типовых договоров, заключаемых между преподавателем и вузом, и метод полустандартизированного интервью, позволяющий получить фактологические данные от профессорско-преподавательского состава (ППС) трех московских вузов относительно реализации психологического контракта и наиболее типичных сферах его нарушения.

Результаты. В ходе исследования были выявлены следующие закономерности: значительное превышение нагрузки, фактически выполняемой преподавателем, которая не отражается в его индивидуальном рейтинге, критериях KPI (эффективном контракте) и, соответственно, не монетизируется; частота поведения конкурса на замещение должности ППС как латентное воздействие на работника со стороны работодателя в условиях конкуренции на рынке труда; изменение требований к образованию и компетенциям работника; непоследовательный и противоречивый стиль управления, порождающий чувство неуверенности, обманутых ожиданий, разочарования в профессии, что приводит к снижению эффективности труда, проблемам со здоровьем, профессиональному выгоранию.

Выводы. Результаты и выводы исследования могут быть использованы для создания внутренних нормативных документов вуза, более детально регламентирующих права и обязанности профессорско-преподавательского состава, что позволит повысить качество менеджмента организации; для нормирования деятельности преподавателя в соответствии с уровнем его образования, полученной ученой степенью и званием и разработки четких критериев KPI; создания условия для предотвращения текучести кадров, повышение трудовой мотивации сотрудников, сохранения физического и психологического здоровья.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

психологический контракт, высшее образование, профессорско-преподавательский состав, трудовая деятельность, работа, карьера

Для цитирования:

Бесчетнова, О. В. (2022). Феномен психологического контракта в системе высшего образования России. Журнал *Работа и Карьера*, 1(1), 10-21. <https://doi.org/10.56414/jeac.2022.3>

Корреспонденция:

Оксана Владимировна
Бесчетнова
oksanabesschetnova@yandex.ru

Заявление о доступности

данных: данные текущего исследования доступны по запросу у корреспондирующего автора.

Конфликт интересов:

автор сообщает об отсутствии конфликта интересов.

Поступила: 14.12.2021

Принята после
рецензирования: 17.02.2022

Опубликована: 30.03.2022

Copyright: © 2022 Автор



The Phenomenon of the Psychological Contract in Higher Education

O. V. Besschentnova

Moscow State University of Food Production, Moscow, Russia

ABSTRACT

Background. Despite the fact that the phenomenon of the psychological contract has been studied in foreign science for over half a century, it has not received due consideration in Russian psychological, economic and sociological scientific thought. This allows updating the topic and initiating its understanding in new socio-economic conditions. Under the psychological contract, we mean informal labor relations that develop between an employee and an employer in an organization, during which mutual expectations of the parties arise and are maintained, which are rarely articulated, realized, are veiled or general in nature, the violation of which leads to destabilization of the labor process (labor disputes, conflicts, staff turnover).

Purpose. The purpose of the article is to analyze the phenomenon of the psychological contract from the position of sociological science and the ways of its implementation in the system of domestic higher education.

Materials and Methods. The main data collection methods were a theoretical analysis of standard contracts concluded between a teacher and a university, and a semi-standardized interview method that allows obtaining factual data from the teaching staff of three Moscow universities regarding the implementation of a psychological contract and the most typical areas of its violation.

Results. The study revealed the following patterns: a significant excess of the workload actually performed by the teacher, which is not reflected in his individual rating, KPI criteria (effective contract) and, accordingly, is not monetized; the frequency of behavior of the competition for the position of teaching staff as a latent impact on the employee on the part of the employer in a competitive labor market; changing the requirements for the education and competencies of the employee; inconsistent and contradictory management style, which gives rise to a feeling of insecurity, deceived expectations, disappointment in the profession, which leads to a decrease in labor efficiency, health problems, and professional burnout.

Implications. The results and conclusions of the study can be used to create internal regulatory documents of the university, to regulate in more detail the rights and obligations of the teaching staff, which will improve the quality of the organization's management; to standardize the activities of a teacher in accordance with the level of his education, received a scientific degree and title and develop clear KPI criteria; to create conditions for preventing staff turnover, increasing labor motivation of employees, maintaining physical and psychological health.

KEYWORDS

psychological contract, higher education, teaching staff, labor activity, work, career

To cite: Beschetnova, O. V. (2022). The phenomenon of psychological contract in the system of higher education in Russia. *Journal of Employment and Career*, 1(1), 10-21. <https://doi.org/10.56414/jeac.2022.3>

Correspondence:
Oksana V. Beschetnova
oksanabeschetnova@yandex.ru

Declaration of competing interest:
none declared.

Received: 14.12.2021

Accepted: 17.02.2022

Published: 30.03.2022

Copyright: © 2022 The Author



ВВЕДЕНИЕ

Трудовая деятельность является одним из базовых элементов жизни человека, лежащих в основе общественных отношений. Право человека на труд закреплено во многих нормативно-правовых документах международного и национального уровней. Например, во Всеобщей декларации прав человека¹ (ст. 23) закреплено право любого человека на труд, свободный выбор профессиональной деятельности, удовлетворительные условия труда, защиту от безработицы, равную оплату за равноценный труд, основанную на принципе недискриминации. В Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах² (ст. 6), в частности, декларируется право индивида на самообеспечение посредством труда, свободный выбор занятости. По Конституции Российской Федерации³, труд признается свободным и добровольным, т.е. каждый имеет право «свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию» (п. 1–2 ст. 37); трудиться в условиях, удовлетворяющих требованиям безопасности и гигиены (п. 3 ст. 37); получать равную оплату за равный труд, не ниже установленной федеральным законодательством МРОТ; находиться под защитой государства от безработицы, нарушения трудовых прав; реализовать право на отдых.

В научной литературе, как правило, выделяют две основные модели правового регулирования трудовых отношений: европейскую или континентальную, которая предполагает высокий уровень участия государства в обеспечении трудовых гарантий граждан, развитие социального партнерства между основными субъектами трудовых отношений, приоритет принципов демократии над свободой экономического развития, что влечет за собой увеличение нагрузки на экономику, бизнес, работодателей и появление класса «социальных иждивенцев»; напротив, англосаксонская или англо-американская модель отличается максимальной степенью заинтересованности государства в развитии экономики, малого и среднего предпринимательства и минимальным сдерживающим эффектом в процессе получения прибыли, которая позволяет осуществлять привлечение рабочей силы на условиях, выгодных работодателям, что может вызвать социальные конфликты, вы-

сокий уровень безработицы, внешней и внутренней миграции и снизить качество рабочей силы.

В настоящее время многочисленные факторы свидетельствуют об изменении сферы трудовых отношений в связи с процессами глобализации, массовой международной миграции, цифровизации основных сфер жизнедеятельности человека и социума, внедрения в повседневные социальные практики новых дистанционных технологий и сервисов, позволяющих осуществлять различные операции без личного присутствия, устаревание и отмирание ряда профессий, появление новых форм занятости — основные, временные, на основе ГПХ, неполной занятости, социального контракта, фриланса, что, безусловно, порождает конкуренцию на рынке труда, приводит к изменениям в сфере производственных отношений и системе управления в целом. Данный факт свидетельствует о смене тренда — перехода от жестко регламентированных условий труда к более гибким, пластичным паттернам взаимодействия между субъектами трудовых отношений, что заставляет работников овладевать навыками эффективного строительства и управления собственной карьерой, с учетом не только прав и обязанностей, прописанных в трудовом договоре (контракте), но и ожиданий работодателя, что составляет суть «психологического контракта».

Впервые понятие «психологического рабочего контракта» было предложено американским ученым К. Аргирисом (Argyris, 1960), под которым он понимал имплицитное познание индивидом организационной действительности, которое включало соглашение между рабочими и мастерами фабрики по поводу их взаимных представлений и выполнения неформальных обязательств, которые редко заранее оговаривались. Позже Г. Левинсон (Levinson, 1965) определил данный термин как «неписаное (рабочее) соглашение (и) результат взаимных ожиданий (от работы)», отделив его от формального контракта. Э. Шейн (Schein, 1965), продолжив изучение темы неформальных трудовых отношений, предложил рассматривать психологический контракт как соотношение между трудовыми обязательствами сотрудника перед организацией и его ожиданиями благ и привилегий на основе взаимного обмена, а также особенностями интерпретации данных ожиданий.

В 1980-х гг. сфера труда претерпела значительные изменения под влиянием реструктуризации, высокого уровня конкуренции, сокращения сотрудников, требующих предоставления особых условий труда, что привело к осознанию неспособности традиционной модели трудовых отношений удовлетворить запросы работодателей и наемных работников по сравнению с традиционной моделью труда, предполагающей упорный труд и лояльность организации в обмен на долговременную занятость и стабильную заработную плату. Вместе с тем,

¹ Всеобщая декларация прав человека.

URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml (дата обращения 2.03.2022).

² Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml (дата обращения 2.03.2022).

³ Конституция РФ. URL: <http://www.constitution.ru> (дата обращения 03.03.2022).

в ситуации нестабильности и социально-экономических кризисов работодатели все чаще сталкиваются с трудностями, не позволяющими им в полной мере выполнять взятые на себя обязательства, напротив, они требуют от своих сотрудников большего вклада, угрожают увольнением, при отсутствии каких-либо гарантий со своей стороны, что приводит к росту числа трудовых споров и взаимного недовольства, обману ожиданий.

Д. Руссо (1995) в работе «Психологический контракт в организациях: понимание письменных и неписаных соглашений» обратила внимание на субъективный характер психологического контракта как системы не артикулируемых и часто не осознаваемых взаимных ожиданий работников и работодателей относительно получения тех или иных выгод и благ, с одной стороны, и нарушения договоренностей, с другой. К основным характеристикам психологического контракта, по мнению Д. Руссо, следует отнести: добровольный выбор; взаимное доверие; отсутствие прописанного исчерпывающего списка обязательств сторон; учет факторов, влияющих на трудовые отношения; управление издержками; формирование контракта как модели трудовых отношений. Кроме того, Д. Руссо выделила четыре типа психологического контракта с учетом требований к производительности труда и его продолжительности (Rousseau, 1995): транзакционный, реляционный, переходный и сбалансированный.

Транзакционный контракт заключается с привлечением, как правило, сторонних сотрудников или специалистов на краткосрочный период, для выполнения конкретной разовой задачи, с четко определенным кругом обязанностей и конечным результатом. Реляционный контракт рассчитан на долгосрочное взаимодействие работника и работодателя, основан на взаимном доверии и взятых на себя обязательств сторон; карьерный рост и повышение заработной платы, получение дополнительных выплат напрямую связаны с количеством лет, проработанных в организации, и готовностью взять на себя дополнительные функции, не предусмотренные трудовым договором, в кризисной или форс-мажорной ситуации. Переходный контракт представляет собой некое когнитивное состояние, возникающее в ходе трансформации организации (смена руководства, сокращение штата, укрупнение ряда структурных подразделений, слияние нескольких организаций и пр.), при которой наблюдается размытость требований к будущей профессиональной деятельности, производительности труда, компетенциям сотрудника, отсутствие четко осознаваемой системы положительных и отрицательных санкций, часто отличных от ранее установленных трудовых соглашений или неформальных договоренностей. Сбалансированный контракт наиболее востребован в государственных организациях; он заключается на условиях полной, бессрочной занятости с четко прописанными

в трудовом договоре (соглашении) правами и обязанностями сторон, которые могут со временем меняться. В основе контракта лежит взаимный интерес работодателя и работника: чем выше вклад отдельно взятого сотрудника, тем выше успех организации и наоборот; вознаграждение и поощрение сотрудников основаны на прозрачной системе стимулирующих выплат (система KPI, эффективный контракт), позволяющей мотивировать работников на эффективную трудовую деятельность, карьерный рост, саморазвитие, что особенно важно в условиях быстро меняющийся социально-экономической среды и высокого уровня конкуренции на рынке труда.

В конце XX — начале XXI вв. содержание психологического контракта, его типология, механизмы формирования, последствия выполнения и нарушения активно изучались зарубежными исследователями N. Conway (1999), J. Coyle-Shapiro (2004), D. Guest (2004), рассматривали психологический контракт в ракурсе управленческой практики организации и выделяли два основных аспекта — справедливость и доверие как выполнение условий договора работодателем в обмен на приверженность сотрудника целям и миссии организации, выполнение формальных и неформальных обязательств, способность к принятию инновационных решений. Другими словами, основной функцией психологического контракта выступает обеспечение предсказуемости и управляемости трудовых отношений на основе доверия и взаимных обязательств сторон.

Современные зарубежные исследователи L. Sels, M. ennsens, I. van de Brande (Sels, Jennsens, Brande, 2004), Braekkan (Braekkan, 2012), A. Collins, A. Beauregard (Collins, Beauregard, 2020), M. Morf, A. Arnold, B. Staffebach (Morf, Arnold, Staffebach, 2014), J. Handy, D. Gardner, D. Davy (Handy, Gardner, Davy, 2020), S. Kutaula, A. Gillani, P.S. Budhar (Kutaula, Gillani, Budhwar, 2020) обращают внимание на реализацию психологического контракта в разных сферах жизнедеятельности, в частности, в здравоохранении и его связи с благополучием медицинского персонала; несовместимость реляционных ожиданий и транзакционных обязательств; акцентируют внимание на управлении персоналом и трудовых отношениях.

За последние несколько лет тематика публикаций заметно расширилась, затронув вопросы безработицы, специфики трудоустройства представителей новых поколений, стратегий их самореализации (Ahmad, Zafar, 2018; Garcia, Amarnani, Bordia, Restubog, 2021), причины нарушения психологического контракта их влияние на благополучие и степень удовлетворенности работой (Baruch, Rousseau, 2019; Clercq, Azeem, Haq, 2020; Deng, Coyle-Shapiro, Yang, 2018; Kiazad, Kraimer, Seibert, 2018).

В современной отечественной социологии и социальной психологии вопросы психологического контракта изучены недостаточно. По запросу «психологический контракт» на www.elibrary.ru 24.02.2022 года было выявлено 332 наименования из 3 886 4941; в результате анализа было установлено, что почти две трети источников не относятся к теме исследования по причине формального причисления публикаций, содержащих в заглавии формулировку «военнослужащий по контракту» в той или иной модификации. Основной массив работ опубликован в период с 2016 по 2019 гг. и по большей части лежит в плоскости психологии. Среди отечественных ученых, изучающих данную проблематику, следует назвать А.С. Мельникову, О.А. Коропец, Н. В. Тонких (Мельникова, Коропец, Тонких, 2017), Е. С. Ребрилову (Ребрилова, 2009, 2019), В. Б. Рябова (Рябов, 2018), Л. И. Селиванову (Селиванова, 2016), А. В. Скавитина (Скавитин, 2017), А. В. Соловьева (Соловьев, 2019), Е. С. Стаурского, Е. А. Филимонову (Стаурский, Филимонова, 2018), А. Э. Фёдорову, З. Дворжакову, И. Кацане, Х. Хан, М. С. Меньшикову (Фёдорова, Дворжакова, Кацане, Хан, Меньшикова, 2019).

В экономике проблема психологического контракта в той или иной степени поднималась А.М. Грязновой (Грязнова, 2005), которая указывала на зависимость психологического контракта от социально-экономического контекста бизнес-среды; Д.Г. Кучеровым (Кучеров, 2012) косвенно в разрезе дополнительных (добавленных) ценностей работника, выступающих в качестве стимула его интереса к компании (работодателю), побуждающие его продолжать работать в компании, отказываться от предложений компаний-конкурентов, мотивирующие его эффективно работать, «жертвовать» какими-либо альтернативными ценностями; Б. В. Черниковым (Черников, 2014) в связи с процессами управления организацией. Что касается отечественной социологии, то наблюдается довольно обширная лакуна в изучении данного феномена. На февраль 2022 года обнаружено лишь диссертационное исследование С. Г. Чуйковой (Чуйкова, 2005) на соискание степени кандидата социологических наук, где психологический контракт упоминается в связи с прямыми недирективными методами управления персоналом.

Анализ работ зарубежных и отечественных исследователей позволяет заключить, что под психологическим контрактом следует понимать неформальные трудовые отношения, складывающиеся между работником и работодателем в организации, в процессе которых возникают и поддерживаются взаимные ожидания сторон, которые редко артикулируются, осознаются, носят завуалированный или общий характер, нарушение которых приводит к дестабилизации трудового процесса (трудовым спорам, конфликтам, текучести кадров).

Цель настоящей статьи — проанализировать феномен психологического контракта с позиции социологической науки и пути его реализации в системе отечественного высшего образования. Исследовательские вопросы: (1) проанализировать отечественные и зарубежные научные источники по теме исследования; (2) исследовать процесс формирования взаимных ожиданий сторон как основы психологического контракта в системе отечественного высшего образования с использованием теоретических и эмпирических методов исследования; (3) выявить типичные нарушения психологического контракта работодателем и их последствия.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Введение

Исследование проводилось в период с ноября 2021 года по январь 2022 года среди профессорско-преподавательского состава трех московских вузов — Московского педагогического государственного университета, Московского государственного университета пищевых производств, Российского государственного социального университета с целью изучения реализации психологического контракта в системе отечественного высшего образования.

Основу статьи составили теоретико-методологическая концепция психологического контракта британских ученых П. Херриорта, У. Маннинга, Дж. Кидда (Herriot, Manning, Kidd, 1997); теория организационного равновесия Г.Ф. Саймона (Simon, 1978), согласно которой человек будет продолжать осуществлять трудовую деятельность и брать на себя определенные обязательства до тех пор, пока в обмен на это он будет получать стимулы и вознаграждение, которые он оценивает как справедливые; теория социального обмена Дж. Хоманса, П. Блау (Homans, 1961; Blau, 1964), предполагающая получение нечто ценного для себя и формирование готовности к уступке чего-то, представляющего ценность для других; теория человеческого капитала Т.У. Шульца, Дж. Беккера (Schultz, 1971; Becker, 1962), в основе которой лежит совокупность врожденных способностей и приобретенных знаний, навыков и мотиваций, эффективное использование которых способствует увеличению дохода и иных благ работника.

Участники и объекты исследования

Респондентами выступили преподаватели, доценты и профессора трех московских вузов обоего пола, в возрасте от 32 до 65 лет, средний возраст 44,6 года, стаж работы в университете от 3 до 34 лет. Объем выборочной совокупности составил 37 человек.

Материалы и инструменты

Типовой договор вузов

Договор состоит из следующих основных разделов: Общие положения (или Предмет трудового договора), где перечислены все виды трудовой деятельности преподавателя; Права и обязанности работника; Права и обязанности работодателя; Порядок оплаты труда и социальные гарантии (Оплата труда, режим работы и отдыха); Ответственность сторон трудового договора; Изменение и прекращение трудового договора; Заключительные положения. В качестве дополнительных блоков могут быть включены: Авторские права; Социальное страхование и меры социальной поддержки Работника; Иные условия трудового договора.

Выбор вузов обусловлен их юридическим статусом, т.к. все исследуемые объекты являются федеральными государственными бюджетными образовательными учреждениями высшего образования, чьи трудовые договоры основаны на стандартах государственного образца.

Полуструктурированное интервью

Гайд интервью состоял из 16 вопросов открытого типа, объединенных в три основных блока:

Блок 1. Социально-демографические данные респондента (пол, возраст, профессия, ученая степень, ученое звание, должность, название вуза);

Блок 2. Вопросы, направленные на выявление ситуаций, которые характеризуют ожидания работника от работодателя.

- (1) Как долго Вы работаете в вузе?
- (2) Какие ожидания у вас были при устройстве на работу?
- (3) Опишите поведение работодателя при Вашем трудоустройстве.
- (4) Совпали или не совпали Ваши ожидания от работы в вузе по мере того, как Вы приступили к своим профессиональным обязанностям?
- (5) По Вашему мнению Ваша реальная нагрузка соответствует Вашим трудовым обязанностям, указанным в трудовом договоре?
- (6) С Вашей точки зрения, распределение учебной и внеучебной нагрузки среди профессорско-преподавательского состава Вашего структурного подразделения отвечает принципу справедливости?
- (7) Как вы считаете, Вы выполняете больший или меньший объем работы, чем Вы ожидали за обещанный размер оплаты труда, прописанный в трудовом договоре?
- (8) Какие виды работ Вы выполняете на добровольных условиях?

- (9) Есть ли какие-либо формы поощрений лиц из числа профессорско-преподавательского состава, выполняющих дополнительную работу?
- (10) Отвечают ли формы поощрений вашим ожиданиям?

Блок 3. Вопросы, которые позволяют выявить ситуации неоправданных ожиданий, разочарований работника, приводящие, в том числе, к увольнению и текучести кадров.

- (1) За последний год были ли Вы свидетелем конфликта по причине невыполнения обязательств работодателя по отношению к работнику?
- (2) За последний год были ли Вы вовлечены в конфликт с работодателем?
- (3) Опишите пожалуйста ситуацию(и), в которой(ых), на Ваш взгляд, работодатель не выполнил взятые на себя обязательства.
- (4) За последний год приходилось или не приходилось Вам думать о поиске нового места работы в связи с некорректным поведением работодателя?
- (5) Находитесь ли Вы в поиске нового места работы в данный момент?

Процедура исследования

На первом этапе был использован аналитический метод для изучения типовых договоров, заключенных между преподавателями и вузом; рассмотрены права и обязанности сторон, прописанные в трудовом договоре.

На втором этапе был применен метод полуструктурированного интервью, позволяющий выявить отношение преподавателей вузов ($n = 37$) к выполнению дополнительных обязанностей, не предусмотренных трудовым договором, но связанных с ожиданиями работодателя (непосредственного руководителя структурного подразделения — кафедры или факультета образовательной организации) и его оценкой сотрудника как основы формирования психологического контракта. Среднее время интервью 75 минут.

Третий этап предполагал интерпретацию и анализ полученных данных с использованием контент-анализа документов и метода «комментированных текстов».

РЕЗУЛЬТАТЫ

Этап анализа документов

На первом этапе были проанализированы трудовые договоры изучаемых вузов. В ходе анализа был установлен перечень прав работника и работодателя, отраженный в таблице 1.

Круг основных обязанностей работника включает добросовестное исполнение взятых на себя обязательств; бережное отношение к имуществу; соблюдение правил внутреннего распорядка, требований по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии; трудовую дисциплину; доведение до сведения руководителя обстоятельств, не позволяющих по уважительным причинам выполнять профессиональные обязанности; неразглашение охраняемой законом тайны; прохождение ежегодного медицинского осмотра; систематического повышения квалификации.

К основным обязанностям работодателя относят: предоставление работы, на условиях, не противоречащих действующему законодательству РФ; обеспечение безопасных условий, отвечающих государственным нормативным требованиям охраны труда; предоставление оборудования, инструментов, технической документации и иных средств, необходимых для исполнения работником трудовых обязанностей; выплата в полном объеме и в срок заработной платы; обеспечение защиты персональных данных; доведение до сведения

сотрудников информации, касающейся их трудовых обязанностей; отстранение сотрудника от работы при получении сведений от правоохранительных органов о возбуждении в отношении него уголовного дела на весь период производства или до вступления в силу решения суда; а также в случае непрохождения периодического медицинского осмотра; появления на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Вместе с тем, с целью соответствия занимаемой должности и условиям конкурсного отбора, в том числе психологического контракта, круг обязанностей преподавателя вуза существенно расширяется и может включать следующие виды деятельности: подготовка и проведение культурных, спортивных, образовательных мероприятий для преподавателей и студентов; участие в научных внутри вузовских мероприятиях (научно-практических конференциях, круглых столах, вебинарах) и их организация; подготовка студентов к конкурсам и олимпиадам; разработка и обновление рабочих программ читаемых дисциплин; подготовка и участие в Днях открытых дверей, профориентационной работе, приемной кампании, агитационной работе по привлечению студентов на специальности вуза; организация образовательных курсов для студентов в дополнении к читаемым дисциплинам; создание он-лайн курсов; публикация статей в научных журналах, входящих в международные базы цитирования Web of Science/Scopus, и рекомендованных ВАК РФ; написание учебных пособий, монографий, учебников; грантовая деятельность; взаимодействие с работодателями; прохождение курсов повышения ква-

Таблица 1

Перечень прав работника и работодателя (на основании типового трудового договора, заключаемого между преподавателем и вузом)

Права работника	Права работодателя
<ul style="list-style-type: none"> свободный выбор методов и средств обучения; возможность бесплатного пользования оборудованием, лабораториями, источниками информации, в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором организации; получение организационного, учебно-методического и материально-технического обеспечения профессиональной деятельности; пользование социальными гарантиями и льготами, другими правами в соответствии с законодательством РФ; работа в безопасных условиях труда; своевременная выплата заработной платы, с учетом сложности труда, количества и качества выполненной работы. 	<ul style="list-style-type: none"> предъявление требований к работнику в части исполнения им своих трудовых обязанностей, осуществление контроля за их исполнением; заключение, изменение и расторжение трудового договора с работником в рамках действующего законодательства; возможность привлечения работника к дисциплинарной и материальной ответственности по действующему законодательству РФ; заключение коллективного договора; принятие локальных нормативных актов, регулирующих правила внутреннего распорядка, порядок охраны и безопасности труда; поощрение за добросовестный труд.

лификации и других видов текущего обучения; заполнение ежемесячной документации по выполнению учебной нагрузки, индивидуальных планов, отчетов и др.

Часть из вышеперечисленных видов деятельности переводится (но, не обязательно) в критерии KPI (или эффективный контракт) и финансируется на условиях дополнительного соглашения. Тем не менее, организация в одностороннем порядке может изменить критерии эффективности сотрудника, поставив, тем самым его в заведомо невыгодные условия, требуя от него «новых» достижений, по сути, нарушая взятые на себя обязательства.

Этап проведения интервью

Второй этап включал проведение интервью с представителями из числа профессорско-преподавательского состава московских университетов (n=37) с целью получение фактологических сведений о ситуациях, напрямую связанных с нарушением психологического контракта между работником и работодателем в системе отечественного высшего образования. Мы намеренно не выявляли знания респондентов о психологическом контракте, сосредоточив их внимание на их собственных ожиданиях от выполнения трудовых обязанностей, стараясь обнаружить закономерности, приводящие к чувству неудовлетворенности, разочарования и профессионального выгорания.

Для иллюстрации приведем несколько выдержек из интервью респондентов:

«В прошлом году у нас были одни критерии, мы активно писали статьи в журналы Web of Science и Scopus, т.к. за них были хорошие доплаты, но с января критерии изменились, и теперь стали учитываться лишь статьи, находящиеся в базах за последние три года» (жен., 55 лет, профессор).

«Каждый год критерии оценки меняются, мы иногда не знаем, какие критерии будут на следующий год. Ориентируясь на выполнение критериев прошлого года, мы просто теряем время, по факту их либо нет в новом рейтинге, либо они недостижимы» (муж., 47 лет, доцент).

«А нам было сказано: “Вы должны соответствовать своей должности, а не получить за это деньги”» (жен., 45 лет, профессор).

В силу высокого уровня конкуренции, частого прохождения процедуры конкурсного отбора на замещение должностей профессорско-преподавательского состава (1–3–5 лет), предъявления определенных требований к должности преподавателя, доцента, профессора в разных вузах (стаж работы; степень кандидата/доктора наук, ученое звание доцента/профессора, количе-

ство научных публикаций в высокорейтинговых журналах, наличие монографий, учебных пособий и пр.) возникает ситуация нестабильности, «зависимости», которая ложится в основу психологического контракта, невыполнение которого может иметь не только кратковременные, но и долговременные последствия для сотрудника, вплоть до не избрания по конкурсу и увольнения.

Действие психологического контракта возрастает при наличии следующих аспектов: во-первых, сложности трудоустройства (сокращения количества штатных единиц, возраст, пол, уровень квалификации); во-вторых, стабильности коллектива, низкой текучести кадров, которое формирует чувство безопасности сотрудников и стойкую мотивацию к выполнению поставленных задач; в-третьих, стиля управления и корпоративной культуры; в-четвертых, личностных и профессиональных компетенций сотрудников (hard skills, soft skills), в том числе, принадлежности к тому или иному поколению, которые по-разному отражаются на восприятии труда и карьерных ожиданиях.

Кроме того, с течением времени у работника и работодателя появляются новые ожидания относительно друг друга, которые усиливают взаимную зависимость, а возрастающий груз неудовлетворенных взаимных ожиданий, невыполненных обещаний, наряду с высоким уровнем хронического стресса и нагрузки в условиях многозадачности создают почву для различного рода нарушений взятых на себя обязательств сторон.

Например, ожидание работником выплаты заработной платы и стимулирующих надбавок за организацию и проведение приемной комиссии, работу в приемной комиссии в летний период, наталкивается на нежелание работодателя или непосредственного руководителя (декана/заведующего кафедрой) инициировать процедуру материального поощрения, что в дальнейшем приводит к отказу работника принимать участие в подобных мероприятиях, ссылаясь на семейные обстоятельства, ухудшение здоровья, даже при наличии прямой заинтересованности в наборе студентов.

«Мне до сих пор не компенсировали затраты за мою работу в приемной комиссии. Меня попросили, и я согласилась несмотря на то, что у меня были свои планы на летние месяцы, но я пошла навстречу. Естественно, в следующий раз, я уже не соглашусь работать на таких условиях» (жен., 32 года, доцент).

Другим примером могут служить хаотичные стратегии руководства в управлении организацией, когда цели, задачи и конечный результат не доведены до сведения работника, что в дальнейшем приводит к демотивации и снижению результативности его труда:

«...под конец года в разгар сессии нам сообщили, что необходимо срочно записать он-лайн курс, который будет запущен с нового учебного года, а его подготовка занимает только от трех до шести месяцев, но куда деваться, сделали.... Ну, а в итоге, к сентябрю все вернулось на круги своя, курс читается традиционно, и это не востребовано, по большому счету, время потрачено напрасно...» (муж., 56 лет, профессор).

Работа со студентами вне учебных занятий как важная часть профессиональной деятельности преподавателя, к сожалению, не находит отражения в его индивидуальном рейтинге, что представляет трудность для заведующих кафедр привлечь сотрудников к ее осуществлению:

«участие в грантовой деятельности является некой повинностью, т.к. фондов, поддерживающих гуманитарные и социальные направления почти, не осталось, писать заявки никто не хочет, потому что мало шансов, что поддержат. А времени на это надо потратить очень много... Если бы хоть как-то это учитывалось в рейтинге или эффективном контракте» (муж., 36 лет, доцент).

«я считаю, что мы конечно должны готовить наших студентов к участию в конкурсах, олимпиадах, мотивировать их на участие в научной деятельности, и многие студенты сами хотят... но это нигде не учитывается, в рейтинге этого нет...» (жен., 42 года, доцент).

Структурные изменения, происходящие внутри вуза, предполагающие, в том числе слияние кафедр, их упразднение внутри факультета, назначение руководителей основных профессиональных образовательных программ высшего образования (ОПОП) бакалавриата и магистратуры, введение новых учебных планов, предполагающих сокращение аудиторной нагрузки и ее перераспределение на самостоятельную работу студентов, приводят к необходимости практически ежегодного проведения конкурсов на замещение должностей профессорско-преподавательского состава (ППС) целых факультетов, что является дополнительным рычагом давления со стороны работодателя при реализации психологического контракта.

Кроме того, избрание по конкурсу на замещение должности ППС на краткосрочный период (один год) используется работодателем как механизм латентного давления на сотрудника, ожидания которого часто не совпадают с обещаниями работодателя при устройстве на работу и последующей трудовой деятельностью. Но, оказавшись «заложником» данной ситуации, и желая сохранить место сотрудник вынужден выполнять объем работы, в два-три раза превышающий его физические и психологические возможности, надеясь на заключение трудового договора на трех-, пятилетний срок. Вместе с тем, ожидания работника могут не

оправдаться, поскольку его могут избрать по конкурсу снова на один год.

«в прошлом году упразднили кафедры, оставили только руководителей ОПОП, поэтому весь факультет пошел на конкурс, даже заведующий и декан, и опять выбрали всех только на один год, ну это как? Придется искать что-то еще...» (жен., 51 год, профессор).

«...я уже пенсионер, и не уверена, что при таком уровне нагрузки я смогу долго выдержать, боюсь, что мне скоро найдут замену» (жен., 63 года, профессор).

Вместе с тем, последствия нарушения психологического контракта выражаются не только в негативных эмоциональных переживаниях, но и имеют прямую корреляцию с ухудшением физического и психологического здоровья сотрудников, их профессиональным выгоранием.

«Этот учебный год был очень тяжелый, сочетание дистанционного, гибридного и очного формата обучения; необходимости в сжатые сроки пройти курсы повышения квалификации, потом ...я не говорю уже о нагрузке в 950 часов, подготовке к лекциям и семинарам, проверке студенческих дипломных работ, и еще миллион разных дел, срок исполнения которых «вчера» дошло до того, что к концу года мне пришлось даже лечь в больницу...» (жен., 49 лет, доцент).

Выявленный спектр последствий нарушения психологического контракта проявляется в чувстве неуверенности, незащищенности, тревоги; высоком уровне стресса, отсутствии удовлетворения от работы; с одновременным снижением лояльности к организации, упадком командного духа и инициативы; усилением чувства нестабильности; нарушением трудовой дисциплины (прогулы, опоздания, преждевременные уходы с работы, саботаж); страхом увольнения и необходимостью поиска нового места работы.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

В настоящее время, появляется все больше работ, свидетельствующих о том, что положительные эмоции на рабочем месте оказывают благотворное влияние на здоровье, убеждения, креативность, вовлеченность сотрудников в работу, взаимоотношения в коллективе; повышают уровень адаптации к вводимым изменениям и производительность труда (Kiazad, Kraimer, Seibert, 2018; Collins, Beauregard, 2020; Deng, Coyle-Shapiro, Yang, 2018). Вместе с тем, производственные конфликты неизбежны, одни являются составной частью процесса межличностного общения сотрудников организации на горизонтальном и вертикальном уровнях.

По данным опроса, проведенного службой исследований HeadHunter среди 5 718 работников компаний, основными причинами производственных конфликтов являются: нарушение бизнес-процессов и слабая система внутренней коммуникации — 49%; различие во взглядах, идеях на решение рабочих задач — 41%; нарушение работодателем трудового законодательства — 17%; личная неприязнь к коллегам — 13%⁴. Частота конфликтов варьируется от ежедневной — 16%, до одного раза в неделю — 23%, и одного раза в месяц — 25%.

Мнение респондентов, относительно последствий трудовых конфликтов разделились практически поровну: 32% рассматривают конфликты как стимул для появления новых идей и решений; другие 32%, напротив, как деструктивный фактор, усугубляющий межличностные разногласия и негативно влияющий на рабочий процесс. Они отвлекают от работы, заставляют нервничать, портят настроение, демотивируют на выполнение трудовых обязанностей.

Отечественные и зарубежные ученые указывают на тот факт, что нарушение психологического контракта со стороны работодателя приводит к негативным последствиям. В частности, в исследовании D. De Clercq, M. U. Azeem, I. U. Haq (Clercq, Azeem, Haq, 2020) делается акцент, с одной стороны, на прямой связи между тревожностью работника и производительностью его труда, а с другой, на существовании зависимости между типом контракта и переживаниями сотрудника: при нарушении реляционного контракта, рассчитанного на долгосрочные отношения, работник испытывает более сильное чувство разочарования и обманутых ожиданий, чем при транзакционном контракте, который предполагает краткосрочные отношения при минимальных взаимных обязательствах.

Результаты исследования, проведенного в 2015–2017 гг. на территории пяти стран с разным уровнем социально-экономического развития — Италия, Латвия, Пакистан, Россия, Чехия — на выборочной совокупности 1819 человек, из которых 47,7% мужчин и 52,3% женщин из двух возрастных групп: до 35 лет (51,0%) и 36–50 лет (49,0%), занятые в сфере услуг — 30,2%; производстве — 14,4%; торговле — 11,4%; образовании — 6,6%; строительстве — 6,1%; финансовой сфере — 4,9% и других отраслях — 19,5%, позволили установить основные причины нарушения психологического контракта со стороны работодателя: ненормированный рабочий день; возрастание рабочей нагрузки без соответствующего увеличения денежного вознаграждения; невыплата компенсаций за сверхурочную работу; высокий уровень

стресса; напряженность труда; отсутствие/недостаточность сотрудничества с коллегами; психологическое давление с их стороны; сильная конкуренция внутри коллектива (Фёдорова, Дворжакова, Кацане и др., 2019).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В современных условиях профессиональная деятельность рассматривается как одна из важных сфер жизни человека, которая находится в определенном равновесии с другими — отдыхом, личной, семейной жизнью, возможностями самореализации, самообразования, осуществление которой должно приносить доход, в соответствии с затраченными усилиями, в том числе, с уровнем образования.

К результатам исследования, полученным впервые, следует отнести анализ трудовых функций, прописанных в трудовом договоре (соглашении) и взаимных ожиданиях работника (преподавателя) и работодателя (вуз), лежащих в основе психологического контракта в системе отечественного высшего образования.

В результате исследования были выявлены некоторые наиболее типичные нарушения психологического контракта работодателем в сфере отечественного высшего образования: (1) расширение спектра профессиональной деятельности преподавателя, включение в него дополнительных функций, не предусмотренных трудовым договором, и часто не оплачиваемых; (2) инициирование работодателем новых форм работы при низком уровне организации и обеспечения учебного процесса (отсутствие технической, методической и другой поддержки; стабильной связи Интернет); (3) использование давления как средства воздействия на сотрудника в условиях жесткой конкуренции при распределении дополнительных форм активности, с акцентом на прохождение процедуры голосования в ходе конкурсного отбора; (4) неопределенность карьерных и финансовых перспектив работника в будущем при частом прохождении конкурса на замещение должности ППС; (5) изменение требований к образованию и квалификации, профессиональным обязанностям; непоследовательные и противоречивые стратегии управления порождают чувство неуверенности, обманутых ожиданий, разочарования в профессии; приводят к снижению эффективности труда, проблемам со здоровьем, профессиональному выгоранию.

Исследование продемонстрировало существование разрыва между ожиданиями и реальными трудовыми обязанностями преподавателей вуза, оценке и оплаты их труда работодателем. Минимизирование указанных несоответствий позволит, на наш взгляд, улучшить микроклимат в коллективе, повысить производительность

⁴ Из-за чего возникают конфликты на работе.
URL: <https://hh.ru/article/13307> (дата обращения 11.03.2022).

труда, сократить текучесть кадров и сохранить человеческий потенциал в сфере высшего образования России.

Указанный подход позволит снизить текучесть кадров, повысить мотивации сотрудников к труду.

Результаты и выводы исследования могут быть использованы, для создания и принятия внутренних нормативных документов вуза, регламентирующих права и обязанности профессорско-преподавательского состава, что позволит повысить качество менеджмента организации. Так же они способны оказать существенное влияние на реализацию нормирования деятельности преподавателя в соответствии с уровнем его квалификационных критериев и разработки четких критериев KPI.

Слабая разработанность темы исследования в российском социологическом дискурсе позволяет наметить ряд дальнейших направлений исследования данной проблематики, в частности, введение эффективного контракта и его влияние на достижение рейтинговых показателей вуза; роль материальных и нематериальных стимулов в работе преподавателя вуза; престиж вуза и его влияние на эффективность труда ППС и другие. ■

ЛИТЕРАТУРА

- Ahmad, I., & Zafar, M.A. (2018). Impact of psychological contract fulfillment on organizational citizenship behavior: mediating role of perceived organizational support. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(2), 1001–1015. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2016-0659>.
- Argyris, Ch. (1960). Understanding organizational behavior. London: Tavistock Publications.
- Baruch, Y., & Rousseau, D.M. (2019). Integrating psychological contracts and ecosystems in career studies and management. *Academy of Management Annals*, 13(1), 84–111. <https://doi.org/10.5465/annals.2016.0103>.
- Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 7(5), 9–49.
- Blau, P. (1964). Exchange and power in social life. Wiley: New York.
- Braekkan, K. F. (2012). High performance work systems and psychological contract violations. *Journal of Managerial Issues*, 24(3), 277–292.
- Collins, A., & Beauregard, A. (2020). The effect of breaches of the psychological contract on the job satisfaction and wellbeing of doctors in Ireland: a quantitative study. *Human Resources for Health*, 18, 89. <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00534-3>
- Conway, N. (1999). Using the psychological contract to explain attitudinal and behavioural differences between full-time and part-time employees [Unpublished doctoral dissertation]. University of London.
- Conway, N., & Briner, R. (2005). Understanding psychological contracts at work. Oxford: Oxford University Press.
- Coyle-Shapiro, J. A. M., Pereira Costa, S., Doden, W., & Chang, C. C. (2019). Psychological contracts: Past, present, and future. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6(1), 145–169. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015212>.
- Coyle-Shapiro, J., & Conway, N. (2004). The employment relationship through the lens of social exchange. In J. Coyle-Shapiro, L. Shore, M. Taylor, & L. Tetrick (Eds), *The employment relationship: examining psychological and contextual perspectives* (pp. 5–28). Oxford: Oxford University Press.
- De Clercq, D., Azeem, M. U., & Haq, I. U. (2020). But they promised! How psychological contracts influence the impact of felt violations on job-related anxiety and performance. *Personnel Review*, 50(2), 648–666. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2019-0388>.
- Deng, H., Coyle-Shapiro, J., & Yang, Q. (2018). Beyond reciprocity: A conservation of resources view on the effects of psychological contract violation on third parties. *Journal of Applied Psychology*, 103(5), 561–577. <https://doi.org/10.1037/apl0000272>
- Garcia, P. R. J. M., Amarnani, R. K., Bordia, P., & Restubog, S. L. D. (2021). When support is unwanted: the role of psychological contract type and perceived organizational support in predicting bridge employment intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 25(3), 103525. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103525>.
- Guest, D. (2004). Flexible employment contracts, the psychological contract and employee outcomes: an analysis and review of the evidence. *International Journal of Management Reviews*, 5/6, 1–19. <https://doi.org/10.1111/j.1460-8545.2004.00094.x>
- Handy, J., Gardner, D., Davy, D. (2020). Relational expectations and transactional obligations: Incompatible psychological contracts and triadic employment relationships. *Sage Open*, 10(2), 1–11. <https://doi.org/10.1177/2158244020932672>.

- Herriot, P., Manning, W. E. G., & Kidd, J. M. (1997). The content of the psychological contract. *British Journal of Management*, 8, 151–162. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.0047>
- Homans, G. (1961). *Social behavior: Its elementary forms*. New York: Harcourt, Brace & World.
- Kiazad, K., Kraimer, M. L., & Seibert, S. E. (2018). More than grateful: How employee embeddedness explains the link between psychological contract fulfillment and employee extra-role behavior. *Human Relations*, 72 (8), 1315–1340. <https://doi.org/10.1177%2F0018726718806352>
- Kutaula, S., Gillani, A., & Budhwar, P. S. (2020). An analysis of employment relationships in Asia using psychological contract theory: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 30 (4), 100707. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100707>.
- Levinson, H. (1965). Reciprocity: The relationship between man and organization, administrative science. *Quarterly*, 9, 370–390. <https://psycnet.apa.org/doi/10.2307/2391032>
- Morf, M., Arnold, A., & Staffebach, B. (2014) The double psychological contracts of temporary agency workers. *Employee Relations*, 36 (6), 708–726. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2013-0026>.
- Rousseau, D. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Sage: London.
- Schein, E. (1965). *Organizational Psychology*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Schultz, Th. W. (1971). *Investment in human capital: The role of education and research*. New York: The Free Press.
- Sels, L., Jennsens, M., & Brande, I. V.D. (2004). Assessing the nature of psychological contract. *Journal of organizational Behavior*, 25, 461–488. <https://doi.org/10.1002/job.250>
- Simon, H.A. (1978). Rationality as process and as product of thought. *American Economic Review*, 68(2), 1–16.
- Грязнова, А. М. (2005). Имплицитный контракт в управлении организацией [Диссертация к.э.н.]. МГУ им. Н.В. Ломоносова.
- Кучеров, Д. Г. (2012). Бренд работодателя в системе управления человеческими ресурсами организации [Диссертация к.э.н.]. Санкт-Петербургский государственный университет.
- Мельникова, А. С., Коропец, О. А., Тонких, Н. В. (2017). Нормативно-правовые аспекты прекращения трудового договора без виновных действий работника. *Проблемы экономики и юридической практики*, 5, 182–185.
- Ребрилова, Е. С. (2009). Психологический контракт как характеристика субъекта труда в контексте социальных условий производственной среды [Диссертация к.псих.н.]. ТвГУ.
- Ребрилова, Е. С. (2019). Психологический контракт субъектов труда на разных стадиях профессионального онтегенеза. *Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология*, 1(46), 77–88.
- Рябов, В. Б. (2018). Теоретические основания психологического контракта как субъективного качества взаимодействия. *Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики*, 1(86), 27–32.
- Селиванова, Л. И. (2016). Психологический контракт как основа формирования HR-бренда организации. *Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика*, 22(1), 94–97.
- Скавитин, А. В. (2017). Психологические аспекты увольнения. *Психология в экономике и управлении*, 9(1), 97–103.
- Соловьев, А. В. (2019). *Психологический контракт: критический анализ теории и практики*. М.: Изд-во: «Проспект».
- Стаурский, Е. С., Филимонова, Е.А. (2018). Регулирование трудовых отношений в законодательстве разных стран. *Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий*, 4(28), 90–94.
- Фёдорова, А. Э., Дворжакова, З., Кацане, И., Хан, Х., Меньшикова, М. С. (2019). Исследование факторов нарушения психологического контракта между работником и работодателем: межстрановой анализ. *Управленец*, 10(1), 52–61. <https://doi.org/10.29141/2218-5003-2019-10-1-5>.
- Черников, Б. В. (2014). Взаимообусловленность трудовых ценностей и факторов мотивации поколенных групп работников [Диссертация к.э.н.]. Национальный исследовательский Томский государственный университет.
- Чуйкова, С. Г. (2005). Социальные аспекты управления персоналом в российских организациях [Диссертация к. соц.н.]. Тюменский государственный нефтегазовый университет.