



МЕНЕДЖЕРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ И ВОЛОНТАРИАТ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВРЕМЕННОГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

Попов Д. В.¹

Научная статья

УДК: 339.56.055 © Д. В. Попов

DOI: 10.24412/2225-8264-2026-1-1050

Поступила в редакцию: 5.11.2025

Ключевые слова: образование, университет, высшая школа, волонтариат, бредовая работа, бредовизация

Аннотация. Статья посвящена исследованию издержек бюрократии в образовании. Для этого используются фуколдианская концепция «управленчества» в интерпретации М. Дина, рассматривающего особенности внедрения «правительности» в управление, т.е. управление управлением. Именно в эту систему координат вписываются предложенные Д. Гребером понятия «бредовой работы» и «бредовизации», применяемые им к современному рынку труда. Целью статьи является оценка последствий распространения «бредовой работы» в системе образования. Для этого в статье рассмотрены понятия «менеджерияльного университета» и «волонтариата», введенные Д. Гребером. Менеджерияльный университет предстает как предельно бюрократизированная система, выстроенная в логике многоуровневого «менеджерияльного феодализма», ориентированного на исправное функционирование, несмотря на расточительное использование труда. «Волонтариат» как режим труда из чувства долга и подлинного интереса в менеджерияльном университете является маргинальной, добровольной и малооплачиваемой деятельностью, в то время как «бредовая работа» в виде набора несвойственных для педагога функций выступает в качестве основного и оплачиваемого труда, ориентированного на демонстрацию мнимой эффективности. Распыление труда педагога свидетельствует о подмене понятий в понимании образовательной организации в логике научно-технического стиля мышления (Л. Болтански и Л. Тевено), поскольку подлинная эффективность в деятельности педагога блокируется пустой растратой его сил, что соответствует вопиющей бесхозяйственности — главному недостатку построенных на научно-технических основаниях социальных систем.

THE MANAGERIAL UNIVERSITY AND THE VOLUNTARIAT IN THE ACTIVITIES OF A MODERN HIGHER SCHOOL TEACHER

DMITRY V. POPOV

DOCTOR OF PHILOSOPHICAL SCIENCE, ASSOCIATE PROFESSOR, OMSK ACADEMY OF THE MINISTRY OF THE INTERIOR OF THE RUSSIAN FEDERATION

Keywords: education, university, higher school, voluntariat, bullshit jobs, bullshitisation

Abstract. The article is devoted to the study of the costs of bureaucracy in education. For this purpose, the Фуколдиан concept of "gouvernementalité" is used in the interpretation of M. Dean, who considers the features of the introduction of "gouvernementalité" in management, i.e. management management. It is into this coordinate system that the concepts of "bullshitisation" and "bullshit jobs" proposed by D. Graeber, which he applies to the modern labor market, fit. The purpose of the article is to assess the consequences of the spread of "bullshit jobs" in the education system. For this purpose, the article discusses the concepts of "Managerial University" and "Voluntariat". The Managerial University appears as an extremely bureaucratic system built in the logic of multilevel "managerial feudalism", focused on proper functioning, despite the wasteful use of labor. "Voluntariat" as a mode of work based on a sense of duty and genuine interest in a managerial university is a marginal, voluntary and poorly paid activity, while "bullshit jobs" in the form of a set of functions unusual for a teacher acts as the main and paid work focused on demonstrating imaginary effectiveness. This contradiction indicates a substitution of concepts in the understanding of the educational organization in the logic of scientific and technical style of thinking (L. Boltanski and L. Thevenot), because genuine effectiveness in the teacher's work is blocked by the dispersion of his forces, which corresponds to blatant mismanagement, the main drawback of social systems built on scientific and technical foundations

¹Попов Дмитрий Владимирович — доктор философских наук, доцент, начальник кафедры философии и политологии, Омская ордена Почета академия МВД России (Россия, г. Омск, ул. Комарова, д. 7), ORCID: 0000-0002-4587-6351.
E-mail: DmitriVPopov@mail.ru

ВВЕДЕНИЕ

Целью статьи является оценка перспектив бюрократизации высшей школы в контексте современных актуальных тенденций. С пониманием относясь к необходимости администрирования образовательного процесса, мы акцентируем внимание на особые эффекты, вызванные внедрением нового прочтения «управленчества» [1] (или «правительности» [2]), смысл которого сводится, следуя логике М. Дина, во внедрении правительности в управление, т.е. широкое применение практик управления управлением. Базируясь на этом идейном основании, в частности, предлагаемая статья является опытом приложения воззрений и терминологического аппарата Д. Гребера [3][4] к ситуации современной высшей школы. Представляется, что проведенное Д. Гребером исследование процессов на мировом рынке труда вообще и в системе образования, в частности, как минимум, в некоторой части применимо и к российским условиям. Многие из рассуждений Д. Гребера надо воспринимать не как данность, а как опасную тенденцию, а некоторые из описанных им феноменов, увы, соответствуют действительности. Именно в такой логике обеспокоенности происходящими изменениями следует понимать предложенный анализ.

Методика исследования

Целью статьи является анализ деятельности преподавателя современного вуза в контексте новейших тенденций в области бюрократизации, в частности, породившей феномен бредовизации работы.

В статье используется констелляция сравнительного, диалектического, герменевтического методов, а также элементов фукодианской методологии критического переосмысления дискурсивных практик и археологии знаний.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Несколько слов об «управленчестве» в качестве обозначения рамки исследования. Современность унаследовала сложноорганизованные социальные системы и, учитывая продолжающийся технико-технологический рост, а также демографические, миграционные, кросскультурные тенденции и интеллектуальные приоритеты, сложность (даже сложность, по В. И. Аршинову) социальных систем только возрастает. В подобной ситуации совершенно необходим способ рационализировать управление сформировавшимися социальными системами и комплексными процессами. Ответом на этот вызов в эпоху модерна явилась бюрократия как технология управления и класс профессиональных управляющих в самом широком смысле слова. Бюрократический аппарат совершенно необходим для управления стремительно развивающимся обществом. Современное государство опирается на бюрократию с целью организации, координации, оптимизации, концентрации усилий для достижения социально значимых целей. М. Вебер, отмечая, что «в повседневной жизни господство — это прежде всего управление» [5, с. 258], выделяет «самый чистый тип легального господства — это господство посредством

бюрократического штаба управления» [5, с. 259]. Бюрократия, призванная облегчить управление, имеет смысл социального блага. Бюрократия отвечает долгосрочному тренду рационализации и стабилизации жизни человека в развивающемся обществе. Бюрократия — это «мегамашина» управления, механизм управления общественными процессами; армия, состоящая из обученных, организованных и исполнительных людей. «Решающей причиной распространения бюрократической организации всегда было чисто техническое превосходство над другими формами организации. Полностью развитый бюрократический аппарат по сравнению с другими организациями — это всё равно что механизм по сравнению с немеханическими способами производства» [6, с. 468–469]. Отметим, что М. Вебер полагал неизбежным триумф рационально-легальной власти, однако видел в бюрократии и потенциал дегуманизации. Более того, классик социологии с пессимизмом смотрел в будущее, предвидя, несмотря на усиление и совершенствование бюрократии, торжество центробежных сил и цивилизационный упадок. Так, в своей диссертации, посвященной проблематике социального порядка, В. И. Бродский отмечает: «Вебер оказывается близок к тому, чтобы отождествить рационализированное государство с конвейером, производящим произвольное внешнее и внутреннее насилие, исключительно ради того, чтобы сохранить за собой возможность производить его и в будущем. Учитывая то, что рационализация захватывает и индивида... будущее политических сообществ не может не быть поставлено под вопрос...» [7, с. 122–123].

К вопросам управления (собою и обществом) было приковано внимание М. Фуко. Он предложил термин «gouvernementalité» (фр.), которое в русских переводах книг французского мыслителя звучит как «управленчество» или «правительность», соединяя в себе смыслы «управления», «правительства» и «ментальности», то есть, несколько упрощая, компактно выражает идею принятой стратегии, манеры, господствующей идеи управления. Для М. Фуко модерн связан с радикальными изменениями в области управления социальными процессами, переходом от суверенной и дисциплинарной власти к биовласти, опирающейся на новую стратегию «управленчества», принимающего в расчет естественные процессы, связанные с жизнью человека (рождение, смерть, здоровье, продолжительность жизни, трудоспособность), а также все то, что связано с конструированием благоприятной для жизни среды, а именно со сферами экономики, образования, безопасности.

Поскольку целью статьи не является предметный анализ воззрений М. Фуко, обратим внимание на импликации из его доктрины, выведенные М. Динем, который обращает внимание на эволюцию управленчества/правительности и различает два важных этапа на этом пути: «внедрение правительности в государство» и «внедрение правительности в управление». В первом случае мы имеем дело с тенденцией по созданию безопасных механизмов управления обществом в контексте минимализации государственного вмешательства

в естественные процессы, соответствующие траектории, «продвигаясь по которой управление государством стало пониматься как управление при помощи процессов, обнаруживаемых в реальности, внешней по отношению к официальным аппаратам политической власти» [2, с. 508]. Вторая тенденция постепенно вытесняет первую, замещая управление «посредством процессов управлением самими механизмами управления» [2, с. 534]. Определяемая М. Дином как «управлением управлением» или «рефлексивное управление» новая модальность «правительности» выглядит как «ситуация, когда управление начинает рассматривать как свою задачу воздействие на существующие формы управления, а не на управление вещами или процессами» [2, с. 538]. Этот тип «управленчества»/«правительности» получает распространение во второй половине XX в., идеологически соответствуя феномену неолиберализма как системе взглядов, практик и техник, преодолевающей и переписывающей классический либерализм. И если в классическом либерализме идея минимального государства лежала в основе управленческих решений, учитывающих соображения здравого смысла, то в случае неолиберализма минимизация государства становится самоцелью, зачастую пренебрегающей как безопасностью механизмов управления, так и ценностью человеческого капитала. Именно в этой контекстуальной рамке мы предлагаем взглянуть на процессы, протекающие на рынке труда в современном мире, опираясь на идеи и терминологический аппарат Д. Гребера. В особенности же нас интересует то, каким образом управление управлением меняет сферу образования.

Эпоха бредовизации. Оригинальные работы Д. Гребера позволяют нам обратить внимание на нелепые стороны бюрократизации. Так, с точки зрения Д. Гребера неизбежный рост бюрократии в современном сложном мире порождает такое явление, как «бредовизация» (англ. *bullshitisation*), бурный рост которой захватывает государственный и частный сегменты рынка труда.

Д. Гребер отмечает, что, парадоксальным образом, несмотря на господство капиталистического способа производства, повсеместно «бредовизация всех частей экономики стала исключительно важной общественной проблемой» [4, с. 55]. Мыслитель констатирует, что экспансия бредовизации неумолима, и это — только начало! В ходе бредовизации «за последние годы число бесполезных форм занятости выросло до невероятных масштабов. Этот процесс сопровождается также прогрессирующей бредовизацией настоящей работы» [4, с. 181, 53, 231].

Процесс бредовизации непосредственно связан с явлением «бредовой работы» (англ. *bullshit jobs*), которую Д. Гребер определяет так: «Бредовая работа — это настолько бессмысленная, ненужная или вредная оплачиваемая форма занятости, что даже сам работник не может оправдать ее существование, хотя в силу условий найма он чувствует необходимость притворяться, что это не так» [4, с. 38]. Рассматривая бредовую работу как занятие, которое сам работник считает контрпродуктивным, Д. Гребер, опираясь на многочис-

ленные примеры, полученные в ходе сетевой коммуникации от людей, искренне считающих свою работу бредовой, констатирует, что удивительным образом «бредовая работа» зачастую прекрасно оплачивается, а у сотрудников с подобной занятостью нередко, вопреки здравому смыслу, комфортные условия труда.

Внимательный анализ бредовой работы приводит исследователя к построению классификации, позволяющей различать виды такой деятельности. В частности, Д. Гребер разделяет всю бредовую работу на пять категорий: «шестерки» (*flunkies*), «головорезы» (*goons*), «костыльщики» (*duct tapers*), «галочники» (*box tickers*), «надсмотрщики» (*taskmasters*) [4, с. 59]. *Шестерки* — работники, существующие исключительно для того, чтобы придавать солидность и важность руководству. Они сравнимы с феодальными слугами. *Головорезы* нанимаются для того, чтобы в необходимых и определенных случаях оказывать негативное воздействие, манипулировать, проявлять агрессию, давить, отпугивать, дистанцировать клиентов от руководителей и других менеджеров, а равно компании в целом, что позволяет не становиться объектом критики и т.п. К *головорезам* Гребер относит лоббистов, PR-специалистов, агентов на телефоне, корпоративных юристов и др. *Костыльщики* — это крайне важная категория бредовых работников, чья деятельность обусловлена наличием систематических сбоев в функционировании организации. Задача костыльщиков — «подпирать», поддерживать криво стоящую в том или ином отношении компанию, ликвидировать «баги», подстраховывать и незаметно устранять прорехи. Например, в результате все более широкого использования бесплатного программного обеспечения с открытым кодом все чаще возникает необходимость в «разработке костылей», то есть подгонке различных программ и отдельных фрагментов их кода друг к другу. Как результат, «программисты часто с радостью бесплатно и по ночам заняты интересной и стоящей работой над базовыми технологиями... днем те же самые программисты занимаются нудной (но оплачиваемой) работой, подгоняя программы друг к другу» [4, с. 72]. Так полезная и творческая работа становится надомной и неоплачиваемой, а «бредовая работа» становится офисной и доходной. Многие из костыльщиков заняты тем, что ликвидируют ущерб, возникающий в результате небрежных и некомпетентных действий менеджеров и даже — о, ужас! — начальства. Понятие *галочники* (термин можно понять как метонимический переход по смежности от «работы для галочки») используется «в отношении тех, чьи должности существуют исключительно или преимущественно для того, чтобы организация могла утверждать, что она занимается тем, чем на самом деле не занимается» [4, с. 76]. Галочники составляют фиктивные отчеты, перенасыщенные визуальными эффектами презентации, проводят пустопорожние добровольно-принудительные мероприятия — одним словом, возводят и перестраивают «потемкинские деревни». Бредовая работа в этом сегменте создает индустрию корпоративного комплаенса во имя «командного духа» организации. Значимость внешней привлекательности отчетов приводит к тому, что «современные руководи-

тели держат работников, чья единственная работа — готовить презентации в PowerPoint или делать карты, мультфильмы, фотографии и иллюстрации, сопровождающие их отчеты» [4, с. 80]. Наконец, есть две категории *надсмотрщиков*. Одна категория занимается исключительно распределением работы между другими сотрудниками, не производя иной полезной деятельности и не вмешиваясь в рабочий процесс. По сути, если бы этих «специалистов» не было, работники организовывали свою работу в режиме самоуправления. Основной задачей второй категории надсмотрщиков является «ставить перед другими сотрудниками бредовые задачи, контролировать бред или даже создавать совершенно новые бредовые рабочие места» [4, с. 82]. Последних Д. Гребер считает «генераторами бреда» и находит крайне вредными.

Причины разрастания сферы бредовой работы многочисленны. Это и занятость как самоцель, и снижение показателей безработицы любой ценой, и вклад в индикаторы создания рабочих мест, и стабильность общественного порядка, и создание барьеров на пути излишне стремительного развития общества, и страх перед взрывным ростом творческой непредсказуемой активности населения, и стремительное увеличение всевозможной информации при необходимости ее учета, хранения и обработки, а также намеренное создание запутанности в финансовом секторе, что на руку финансовым организациям либо руководству компаний, заинтересованных в непрозрачности фискальных потоков. Нас, пожалуй, в данном случае интересует проекция «бредовизации» и «бредовой работы» в область образования. Увы, бредовизации хватает и здесь!

Бредовизация в образовании. Попробуем построить приблизительную схему работы преподавателя в обозначенной системе координат. Преподаватель в вузе — это педагог, ученый, воспитатель и чиновник, выполняющий определенные поручения, принимающий решения, составляющий планово-отчетные документы и т.п. внутри вузовской административной экосистемы.

Какая работа является основной, а какая — дополнительной? В предложенной Д. Гребером системе разделения труда, встроенной в тот тип управленчества, в котором осуществляется оптимизирующее и «благотворное» управление управлением, основной работой является работа менеджера в системе «менеджерального университета», в то время как педагогическая и научно-исследовательская деятельность является дополнительной, настолько, что прослеживается тенденция сползания к «волонтариату», т.е. деятельности содержательно добровольной (по склонности, из интереса, в свободное время, в отпуске, инициативно, в охотку), но формально — по остаточному принципу, на бегу, вечно на грани дедлайна. Добровольность интерпретируется как хобби, игра, моральная обязанность, что в менеджеральном университете порождает вопрос: а уместно ли оплачивать такую деятельность? Напротив, бюрократическая работа, ориентированная на статистическое сопровождение ключевых показателей вуза, выглядит как серьезная ответственная работа, за которую и должно платить заработную плату. Ведь

именно показатели обеспечивают вузу доходность, финансирование, приток абитуриентов и т.п.

Развитие волонтариата в широком смысле слова означает, что «прибыль капиталистическим фирмам все чаще приносит не оплачиваемый труд, а неоплачиваемая работа стажеров, интернет-энтузиастов, активистов, волонтеров и любителей. Они облагают «цифровой барщиной» продукты общественного энтузиазма и творчества, присваивают их и продают на рынке» [4, с. 262]. Например, волонтариат среди IT-менеджеров приводит к тому, что в их деятельности в рамках широкого распространения программного обеспечения с открытым кодом на работе IT-менеджер занят совмещением фрагментов бесплатного чужого ПО, а дома — созданием оригинального кода «для души», за что ему не собираются платить на работе. Другой пример — работа переводчика, которую все меньше ценят по мере совершенствования электронных систем перевода, что превращает высококачественный перевод в факультативный довесок к набору бюрократических функций, за что и начисляют зарплату.

Д. Гребер отмечает, что «считается неприличным вести себя так, будто тебе нравится твоя работа» и в корпоративном мире вообще «присутствует ощущение, что тебе на самом деле платят не за ту деятельность, которая приносит удовольствие... такие стороны работы лучше считать поблажками, которые ты периодически получаешь в знак признания твоей настоящей работы, которая состоит главным образом в заполнении форм» [4, с. 261]. Так, в менеджеральном вузе «ученым не платят за написание или рецензирование научных статей. Однако... университеты... признают... что исследования являются частью их рабочих обязанностей» [Ibid.].

По странной логике «если тебе действительно нравится заниматься работой... если это ценно, значимо, если эта работа приносит тебе удовлетворение, то было бы неправильно ожидать, что тебе станут за нее (хорошо) платить», напротив, в переформатированной корпоративной среде работник будет «зарабатывать себе на жизнь... занимаясь тем, что ненавидишь» [4, с. 261–262]. Д. Гребер интерпретирует корпоративную среду как систему «менеджерального феодализма», в которой реализована идея «одержимости иерархией ради иерархии», в рамках которой функционирует армия «менеджеров, чья работа заключается в том, чтобы быть менеджерами других менеджеров», что приводит к «менеджеральной субинфеодации» всех работников, выстраиванию иерархии офисов, упирающихся в потолки башен корпоративного управления [4, с. 222].

Во всем этом прослеживается расточительство, противоречащее капитализму, но в том то и дело, что в административной сфере господствуют феодальные порядки. Из этого Д. Гребер делает неутешительный вывод о структуре современного рынка труда вообще: «Либо ты выполняешь полезную и важную работу... и при этом тебе говорят, что твоей наградой должно быть чувство удовлетворения от того, что ты помогаешь другим людям, а где брать деньги, чтобы платить по счетам, — это уже твое дело. Либо ты соглашаешься на бессмысленную и унижительную работу... потому,

что господствует мнение, что если человек не занимается трудом, разрушающим его разум и тело (вне зависимости от того, есть ли смысл им заниматься), то он не заслуживает того, чтобы жить» [4, с. 290].

Возвращаясь к преподавательской стезе отметим, что «распространение менеджерского феодализма приводит к тому, что тысячи часов творческих усилий уходят буквально в никуда» [4, с. 229]. Напротив, малопродуктивная, но нужная, дабы «пустить пыль в глаза», работа — в почете. «Речь идет, например, о тех, кого нанимают готовить, редактировать, копировать или представлять графики для презентаций и отчетов. Всё это мне кажется неотъемлемой чертой менеджерского феодализма... Это позволяет бесконечно придумывать новые, все более бесполезные, уровни управленческой иерархии...» [4, с. 230]. К слову, прямым следствием распространения бредовой работы является чрезмерная популярность социальных сетей. По мнению Д. Гребера, социальные сети, «по сути, это формы электронных медиа, которые предназначаются для производства и потребления контента в то самое время, когда делаешь вид, что занимаешься чем-то еще. Я убежден, что это и есть главная причина взлета социальных сетей...». Все это влечет, что «на наших глазах происходит расцвет форм популярной культуры, которые офисные работники могут украдкой производить и потреблять в отрезки времени, остающиеся в их распоряжении на рабочих местах, в те моменты, когда они не могут открыто признаться, что им нечего делать» [4, с. 173–174]. Отличное наблюдение, которое можно использовать как маркер: если ваши коллеги или руководители уделяют чрезмерное внимание исключительно форме подачи служебной информации и/или неумолимо рассылают сообщения во внутренних служебных чатах, значит основной род их деятельности — бредовая работа!

Бредовизация прямо коснулась и научной сферы. Так, «ученые тоже вынуждены тратить значительную часть своего времени, соперничая друг с другом и убеждая потенциальных спонсоров, что они уже знают, что собираются открыть» [4, с. 229]. Вместо исследовательской деятельности по существу дела, заботой ученого становится его рейтинг, от которого зависит доход. Вот как саркастически Дж. Скотт описывает новейшую технологию, которая гипотетически должна быть внедрена в Йельском университете для оценки преподавательской деятельности: «Все преподаватели должны получить цифровые шапочки цветов Йельского университета... Спереди на шапочке будет расположено цифровое табло, похожее на счётчик в такси, на котором в режиме реального времени будет отображаться общий индекс цитирования данного учёного. Когда полностью автоматические центры индексирования цитат будут регистрировать новые цитаты, данные будут передаваться по спутнику прямо на табло... с каким волнением студенты будут слушать лекцию... профессора, чья шапочка во время лекции непрерывно сигнализирует об увеличении общего числа его цитирования...» [8, с. 60–62].

Преподаватель в потоке бредовизации. Итак, суммируем то, что концепция бредовизации, т.е. наводне-

ния современного мира «бредовой работой», сулит профессорско-преподавательскому личному составу «менеджерских университетов». Отныне преподаватели — это менеджеры, за что им и платят. Преподаватель как менеджер должен выполнять представительские функции, работая своими регалиями на авторитет учреждения и его руководства, способствуя достижению необходимых статистических показателей («шестерка»); посещать совещания и бесчисленные мероприятия, заполнять анкеты, планы, отчеты, рейтинги («галочник»), ликвидировать последствия различных нестыковок и недоработок (в авральном вводимых новых дисциплинах, в расписании, в контрольно-измерительных материалах, во всех сферах деятельности, к которым причастен — «костыльщик»); присматривать за обучаемыми и придумывать им занятия, чтобы не слонялись без дела, либо, будучи администратором (заведующий кафедрой и т.д.), придумывать или контролировать ход бредовой работы коллег («надсмотрщик»). Все это коммодифицируется и монетизируется в заработную плату. Помимо этой основной бредовой работы, преподаватель украдкой может (и должен — рейтинг сам себя не повысит) готовиться к лекциям, а также писать научные статьи (т.е. изготавливать «научную продукцию»). Для преподавателя бредовизация работы нарастает по мере продвижения по карьерной лестнице. Преподаватель вольно и невольно (ночами и украдкой) совершенствуется как педагог и ученый, в то время как руководитель кафедры, находясь чуть выше в системе «менеджерского феодализма», занят бредовой работой по преимуществу. Если первый еще не педагог и ученый, то второй — уже не педагог и не ученый. Как результат, оба теряют в своей основной квалификации, толком не приобретая иную. Оба становятся посредственными педагогами и учеными, становясь не менее посредственными менеджерами. Следуя Д. Греберу, именно такая участь ждет преподавателя современного вуза, если не произойдет переоценка ценности труда едва ли не в планетарных масштабах.

Выводы

Л. Болтански и Л. Тевено [9] предложили продуктивную модель, позволяющую понять некоторые противоречия в сложно устроенных социальных системах. Если разработанную французскими социологами модель предельно упростить, то ключевой идеей является мысль о том, что в сложноустроенной социальной системе можно выделить «ряд социальных градов: патриархальный, гражданский, рыночный, научно-технический, град вдохновения и град репутации — идеалтипические модели, позволяющие осуществлять взаимодействия между людьми и создавать социальные иерархии, легитимные для членов общества» [10, с. 459]. Каждый социальный град основан на свойственном ему принципе и представлении о справедливости социального порядка. Каждый человек может быть включен одновременно во все или в какое-то количество рассматриваемых социальных градов.

В приложении к системе образования можно утверждать, что приоритет имеют социальные грады вдохновения и репутации, а также рыночный и научно-тех-

нический социальные грады. Ключевое звено системы образования — педагог — принадлежит: как ученый и преподаватель — социальным градам вдохновения и репутации; как лицо, занимающее должность в университете, ориентированном на прибыль, — рыночному граду; как элемент сложноустроенной многофункциональной «фабрики» образования — научно-техническому социальному граду. Представляется, что в современном вузе, ориентированном на концепцию «управления управлением», научно-технический социальный град является системообразующим элементом этой сложной конструкции. И именно стремление к тому, чтобы вуз стабильно работал в режиме слаженного функционирования всех его частей во имя целого, производит бредовую работу как побочный эффект управления управлением. Педагога-ученого ради роста его личных наукометрических показателей, складывающихся в рейтинг вуза, обязывают выполнять дорожную карту, что влечет рутинизацию творческой деятельности, вступающую в противоречие с устройством града вдохновения. Педагога-преподавателя обязывают заниматься деятельностью, которая, возможно, как кажется педагогу, несет репутационные издержки, что противоречит граду репутации. Рынок нацеливает на увеличение прибыли, что может противоречить научным и педагогическим идеалам. И все эти издержки могут оцениваться педагогом как бредовизация образовательной деятельности. Но с точки зрения ведущего научно-технического социального града, если эффективность организации растет, о чем свидетельствуют показатели, то все перечисленное выше не является сбоем, а становится необходимым фоном слаженного функционирования системы, понятой как имеющей техногенное происхождение. Тогда бредовая работа, пользуясь сленгом научно-технического града, «не баг, а фича» общества предвосхищенных Э. Юнгером «органических конструкций» и описанных Л. Мэмфордом мегамашин. В реальности доминирования на-

учно-технического града прямые издержки несет педагог, в субъективной реальности которого противоречия установок и идеалов социальных градов вдохновения и репутации, с одной стороны, и научно-технического и рыночного социального града, с другой, влекут фрустрацию, дискомфорт, демотивацию и, как следствие, выбор: либо приспособление и регрессию к более простой форме, либо протест, отказ, конфликт, уход и иные способы демонстрации неприятия сложившегося положения вещей, увы, приносящие вред скорее протестующему, нежели сложившемуся социальному порядку. Вместе с тем, Л. Болтански и Л. Тевено справедливо подчеркивают: «Достоинство человека в научно-техническом мире — это рабочий потенциал, рабочая сила. Эта способность находит выражение в труде, в котором реализуется энергия деятельной личности... Соответственно распыление имеющихся человеческих сил — это нанесение серьезного урона достоинству людей» [9, с. 321]. Управление управлением нацелено на эффективность. Напротив, «бесхозяйственность (в том числе распыление «человеческих сил», являющееся результатом «неквалифицированной работы... не отвечающей реальным способностям людей»), халатность, расточительство, нерациональное расходование средств, брак, отбросы, неполадки, дефекты, повреждения — все это отрицательные качества в научно-техническом мире. Они свидетельствуют о слабом владении ситуацией, о плохом функционировании системы, вышедшей из строя, о сбое...» [9, с. 320]. Но тогда бредовизация деятельности педагога — это распыление сил, непродуктивное использование его способностей, расточительство, то есть вопиющая бесхозяйственность.

Представляется, что необходимо восстановить точное понимания смысла деятельности педагога в высшей школе (и не только) и срочно применить комплекс мер, направленных на минимизацию бредовой работе в образовательной деятельности (и за ее пределами).

Список источников

1. Фуко М. Безопасность, территория, население. Курс лекций, прочитанных в Коллеж де Франс в 1977–1978 учебном году. СПб.: Наука, 2011. 544 с.
2. Дин М. Правительственность: власть и правление в современных обществах. М.: Издательский дом «Дело» РАН-ХиГС, 2016. 592 с.
3. Гребер Д. Утопия правил: о технологиях, глупости и тайном обаянии бюрократии. М.: Ад Маргинем Пресс, 2016. 224 с.
4. Гребер Д. Бредовая работа. Трактат о распространении бессмысленного труда. М.: Ад Маргинем, 2022. 368 с.
5. Вебер М. Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии: в 4-х томах. Т. I. Социология. М.: Изд. дом Высш. шк. экономики, 2016. 445 с.
6. Аджемоглу Д., Робинсон Дж. А. Узкий коридор. М.: Издательство АСТ, 2021. 704 с.
7. Бродский В. И. Проблема социального порядка в учении Карла Шмитта: особенности постановки и пути решения: дис... канд. соц. наук. М., 2025. 221 с.
8. Скотт Дж. Анархия? Нет, но да! Шесть вольных заметок об автономии, достоинстве, осмысленном труде и забаве. М.: Издательство «Радикальная теория и практика», 2019. 146 с.
9. Болтански Л., Тевено Л. Критика и обоснование справедливости: Очерки социологии градов. М.: Новое литературное обозрение, 2013. 576 с.
10. Попов Д. В. Амфиболия «казнить нельзя помиловать» как фигура неопределенности биополитической стратегии в России // Евразийский юридический журнал. 2020. № 6. С. 456–462.

References

1. Foucault M. Security, territory, population. A course of lectures delivered at the College de France in the 1977-1978 academic year. St. Petersburg: Nauka Publ., 2011.
2. Dean M. Governmentality: power and governance in modern societies. Moscow: Delo Publishing House, RANHiGS, 2016.
3. Graeber D. The utopia of rules: about technology, stupidity and the secret charm of bureaucracy. Moscow: Ad Marginem Press, 2016.
4. Graeber D. Bullshit Jobs. A treatise on the spread of meaningless labor. Moscow: Ad Marginem, 2022.
5. Weber M. Economy and society: essays on understanding sociology: in 4 volumes. T. I. Sociology. Moscow: Publishing House of Higher School of Economics, 2016.
6. Ajemoglu D. The narrow corridor / Daron Ajemoglu, James A. Robinson; [translated from English by O. Perflyev]. Moscow: AST Publishing House, 2021.
7. Brodsky V. I. The problem of social order in the teaching of Karl Schmitt: features of formulation and solutions: dis. candidate of Social Sciences. Moscow, 2025. 221 p. .
8. Scott J. Anarchy? No, but yes! Six free notes on autonomy, dignity, meaningful work and fun. Moscow: Publishing House "Radical Theory and Practice", 2019.
9. Boltansky L., Thévenot L. Criticism and justification of justice: Essays on the sociology of Law. Moscow: New Literary Review, 2013.
10. Popov D. V. Amphiboly "execution cannot be pardoned" as a figure of uncertainty of biopolitical strategy in Russia. *Evrasijskij juridicheskij zhurn = Eurasian Law Journal*. 2020; 6: 456–462. (In Russ.).