

# Постконтрактный оппортунизм и проблемы гармонизации трудовых отношений в вузе (на примере учебных заведений Сибири)

## Post-Contract Opportunism and the Problems of Labour Relationship Harmonization at a Higher Educational Institution (by the example of educational institutions in Siberia)

Получено 19.05.2017 Одобрено 17.06.2017 Опубликовано 28.07.2017 УДК: 314.04 DOI: 10.12737/article\_595cd69e4baf32.46288895

### ИНЬШИН Г.Я.

кандидат экономических наук,  
доцент Алтайского государственного университета  
Адрес: 656057 г. Барнаул, ул. Попова, д. 99, кв. 125  
E-mail: genin204@yandex.ru

### ГОРБУХОВА М.Ю.

кандидат философских наук, доцент кафедры иностранных языков естественных факультетов Алтайского государственного университета  
Адрес: 656015 г. Барнаул, пр. Ленина, д.78, кв. 24  
E-mail: mag6549@yandex.ru

### IN'SHIN, GYa

PhD in Economics, Associate Professor Altay State University  
Address: Apt 125, 99 Popov Street, Barnaul 656057, Russian Federation  
E-mail: genin204@yandex.ru

### GORBUKHOVA, MYu

PhD of Philosophy, Associate Professor, Chair of Foreign Languages of Natural Sciences Faculties, Altay State University  
Address: Apt 24, 78 Lenin Avenue, Barnaul 656015, Russian Federation  
E-mail: mag6549@yandex.ru

### Аннотация

**Объект.** В статье исследуются экономические, социальные и правовые тенденции и закономерности, возникающие в процессе взаимодействия работников сферы высшего образования Сибири и работодателей, представляющих государственные организации и институты образования.

**Предмет.** Предмет исследования – экономические отношения, возникающие по поводу участия наёмных работников в процессе подготовки высококвалифицированных специалистов отраслей народного хозяйства.

**Цель.** Основная цель статьи – рассмотреть базовые положения научной концепции контрактных отношений работников в сфере высшего образования Сибири, исследовать подходы к развитию процессов гуманизации трудовых отношений.

**Основные теоретические положения.** Междисциплинарный подход позволяет всесторонне описать основные проблемы постконтрактных отношений в вузе, выявить их основные причины. На примере вузов Сибири в статье рассматриваются институциональные аспекты взаимодействия работников и работодателя высшего учебного заведения в постдоговорный период в связи с изменениями и дополнениями в стимулирующие формы оплаты труда. Автор отмечает противоречивые процессы в организации трудовых отношений в коллективе, подчёркивает необходимость соблюдения принятых контрактных соглашений.

**Вывод.** Междисциплинарный подход может принести эффективные результаты и может быть применён для изучения указанных проблем.

**Ключевые слова:** контрактный и постконтрактный оппортунизм; трудовые отношения; коллективный договор; асимметрия информации; моральный риск; механизмы принуждения к выполнению контракта.

### Abstract

**The Object of the Study.** Economic, social and legal trends and patterns arising in the process of educators and employers interaction in state higher education institutions and organizations in Siberia.

**The Subject of the Study.** The subject of the study is economic relations arising regarding employees participation in training highly qualified specialists of national economy sectors.

**The Purpose of the Study.** The main purpose of the study is considering the fundamental provisions of the scientific theory of contractual relationships in higher education of Siberia, studying the approaches to the development of labour relations humanization processes.

**Basic Theoretical Provisions of the Article.** Interdisciplinary approach allows to describe the main problems of post-contract relationships in higher education institutions on the system level, to reveal their causes. It should be noted that national institutionalists work out similar problems of contractual relationships taking into account Russia's specifics and circumstances. By the example of Siberian universities the article considers institutional aspects of higher education institution employees and employer interactions during the post-contractual period in connection with amendments and additions to the motivating forms of payment for labour. Contradictory processes in the organization of collective labour relations are pointed out, and a practical view of the necessity of compliance with undertaken agreements is revealed.

**Conclusions.** An interdisciplinary approach can bring effective results and can be applied to the study of these problems.

**Keywords:** contract and post-contract opportunism; labour relations; a labour contract; information asymmetry; a moral risk; contract-enforcement mechanisms.

## 1. Введение

Вопросы управления контрактными отношениями и выполнения принятых обязательств, политики поддержания конкуренции и государственного регулирования, организационной формы корпорации и совершенствования распределительных отношений имеют непосредственное отношение к проблематике реформ. В истории социальной и экономической организации встречаются попытки создания структур, которые имеют гуманитарную направленность. Они могут быть демократическими, или иерархическими, но в любом случае требуют преданности коллективным целям и соблюдения субординации.

Экономическое поведение человека всегда привлекало внимание общественных наук. В основе каждой экономической теории заложена некая модель человека, отражающая образ или тип его поведения и основную форму жизнедеятельности общества. Рыночная либеральная модель практически завершила формирование образа экономического человека, рационального индивида, который взаимодействует с другими по аналогии хаотического движения тел. Эта модель имеет механистический характер.

На смену модели экономического человека ортодоксальной экономики в середине 20 века приходит институциональная модель поведения человека. Объяснением её появления может служить междисциплинарный подход в исследовании взаимодействий индивидов. Институциональная модель возникает в условиях растущей индивидуализации, когда человек выполняет в обществе специфическую функцию, как, например, выполняет свою функцию в организме каждый отдельный орган, взаимодействуя с другими. Эта модель предполагает сложную систему мотивов, которые порождают поведение человека в социальной среде. Цель такого поведения – гармонизировать отношения с окружающей социальной средой.

Однако применение такого подхода ставит, в частности, перед социологической, экономической, юридической, организационной и другими науками сложные вопросы. В полной мере это относится к концепции транзакционных издержек, исследование которых связано с выяснением того, действуют ли участники сделки в экономической организации гармонично, или имеют место частые непонимания и конфликты, ведущие к отсрочкам, срывам и другим неполадкам в их отношениях. Джон Р. Коммонс предположил, «что транзакцию следует рассматривать как базовую единицу анализа» [Уильямсон, 1996, 7, с. 30]. Коммонс, в частности, писал: «В наших экономи-

ческих теориях мы приходим к тому, чтобы сосредоточиться на транзакциях и существующих правилах, на проблемах организации и на том, каким образом коллективное действие организуется на принципах непрерывной деятельности» [Commons, 1950, 13, с. 35]. Поскольку участники транзакции находятся в состоянии конфликта («Я полагаю конфликт преобладающим в транзакциях» [Commons, 2009, 14, с. 6]), этот реальный или потенциальный конфликт возможно разрешить в рамках экономической организации.

## 2. Основная часть

Ранее наука в основном рассматривала проблемы контрактного права, делая акцент на юридических правилах сделок. И только концепция контрактов, предложенная К. Ллевеллином и созвучная с идеей Дж. Коммонса об изучении рабочих правил экономических обменов, внесла упорядоченность в реальные договорные отношения, ограничила роль гражданских судебных процедур в контрактном процессе. Был брошен вызов удобному тезису, характерному для юридической и экономической науки о том, что основным способом обеспечения реализации контракта является судебный порядок улаживания конфликта [Galanter, 1981, 15, с. 47].

Теоретики экономической организации в основном были заняты выработкой её принципов, часто не имевших эмпирического подтверждения. Только Ч. Барнард удалось сформулировать точные суждения о деятельности формальной и неформальной организации, центральное место в которой отводилось сознательной, обдуманной и целенаправленной кооперации [Barnard, 1962, 12, с. 4]. Результатом его исследований, в частности, были следующие положения: «1) организационная форма (т. е. формальная организация) играет важную роль; 2) неформальная организация имеет как инструментальное, так и гуманитарное предназначение; 3) существуют ограничения на рациональность деятельности управляющего; 4) принятие адаптивных последовательных решений необходимо для организационной эффективности» [Уильямсон, 1996, 7, с. 34-35].

Таким образом, в экономической теории определённую значимость приобретает гуманитарная составляющая, т. е. понимание и признание индивидуальных особенностей человека, как участника транзакции, учёт предконтрактного и постконтрактного поведения контрагентов, их интересов и особенностей. В определённой степени это, в частности, приводит к необходимости обращения к понятию оппортунистического поведения и его теоретическому обоснованию.

Вслед за Ч. Барнардом, Дж. Коммонсом и М. Галантером О. Уильямсон в своих исследованиях приходит к выводу: «Оппортунизм является трудноуловимой и всепроникающей особенностью человеческой натуры, которую всегда следует принимать во внимание при исследовании экономической организации [Уильямсон, 1996, 7, с. 35].

Следовательно, вопреки доминировавшей научной традиции к 1970 году представители юридической, экономической и организационной наук создали важные, противоречащие ортодоксальным взглядам труды, из которых наибольшую выгоду извлекла теория трансакционных издержек. Во всех моделях поведения в сфере контрактации, разработанных О. Уильямсоном, фигурирует вариант экономического человека из неоклассической теории, который отличается особым своекорыстием. Этот субъект не просто не знаком с альтруизмом, но склонен к оппортунизму.

В этой связи в эгоистическом поведении О. Уильямсон выделил три уровня: «Его самая сильная форма, к которой обращается экономическая теория трансакционных издержек, – это оппортунизм. Простое следование личным интересам является полусильной формой. Слабая форма эгоизма (по сути его отсутствие) – это послушание» [Уильямсон, 1996, 10, с. 97]. «Под оппортунизмом, – писал О. Уильямсон, – я понимаю преследование личного интереса с использованием коварства» [там же]. С точки зрения контрактного процесса оппортунистическое поведение разделяют на два типа: предконтрактное и постконтрактное.

Так, например, в вузе в период заключения контракта с преподавателем предконтрактный оппортунизм выражается в сокрытии при найме работника истинной информации о реальных условиях труда и его оплате, а для выпускника университета оппортунизм находит выражение в сокрытии перспектив профессионального роста, социально-бытовых условий молодого специалиста после окончания вуза и т. п.

В случае, если образовательные отношения растянуты во времени, после заключения договора будущего специалиста и вуза асимметрия информации о качестве образовательного процесса сохраняется. При этом в период выбора вуза и будущего студента названные контрагенты обоюдно обмениваются информационными сигналами с целью выбора оптимального партнёра образовательного процесса. В этом случае очевидна взаимная предконтрактная информационная асимметрия, которая постепенно переходит в постконтрактную асимметрию информации.

Иллюстрацией этого может быть следующий пример. Для будущего педагога крайне важно иметь приемлемые условия учёбы и профессионального становления в качестве молодого специалиста. Именно поэтому с каждым годом в Барнаульском государственном педагогическом университете растёт число обучающихся по целевому набору. В 2016 году он увеличился почти на четверть [Александрова, 2017, 1, с. 3]. Но целевые договоры будущих учителей с муниципалитетами существенно отличаются друг от друга. По одним договорам оплачивается проезд к будущему месту жительства, делается доплата к стипендии, выплачиваются подъёмные, за молодыми специалистами закрепляются наставники. У других же контракт подразумевает лишь само трудоустройство. Закономерно, что выпускники вуза, лишённые необходимой поддержки, не приживаются на селе.

Постконтрактный оппортунизм находит выражение в таком явлении, как асимметрия информации [Дондоков, 2010, 3]. Асимметричная информация имеет место в том случае, если одна из сторон контракта находится в преимущественном положении по сравнению с другой. С одной стороны, асимметрия информации – это характерная черта торгово-экономических отношений. Участники рынка изначально находятся в неравных условиях. Если говорить о сфере образования, преподаватели обладают большей информацией, по сравнению со студентами, администрация высших учебных заведений – по сравнению с абитуриентами. В этом плане растущая асимметрия информации – это желаемый эффект рыночной экономики. С другой стороны, как уже отмечалось, асимметрия информации может быть следствием оппортунистического поведения сторон, в этом случае она может привести к неблагоприятному выбору («adverse selection») или моральному риску («moral hazard»).

Рассмотрим неблагоприятный выбор и моральный риск на примере контрактных отношений вуза и студента. А.Е. Шаститко отмечает, что он «выражается в сокрытии информации одной из сторон, позволяющей извлечь выгоду в ущерб другой стороне» [Шаститко, 2002, 11, с. 260.]. Высшее учебное заведение может скрывать полную информацию о качестве подготовки и разработанности учебных программ, а также распространять асимметричную информацию с целью привлечь абитуриентов, побудить их сделать неблагоприятный для себя выбор. Моральный риск может быть связан с недобросовестным поведением студентов при исполнении своих обязанностей перед вузом, его может установить, как само учебное заведение, так и внешние контрольные

инстанции. Для этого используется инструментальный контроль за учебным процессом, что сказывается на успеваемости контингента учащихся.

Кроме того, «структурные отношения – это паутина взаимосвязанных взаимодействий. Действующее лицо, по существу, исполняет обе роли – и принципала, и агента» [Rungfamaï, 2008, 16]. В образовательных отношениях учебное заведение и студент выступают как субъекты, взаимные обязанности которых имеют двойственный характер. Каждый из участников образовательного контракта выступает перед другой стороной договора и как агент, и как принципал. Оказание качественных образовательных услуг учащийся доверяет вузу как принципалу, одновременно выступая перед учебным заведением как агент. Он исполняет соответствующие академические обязанности и осуществляет самостоятельную подготовку к занятиям, подчиняясь решениям вуза как гаранта исполнения контракта. Студент воспринимает себя и участником образовательного процесса, и субъектом, которого принуждают соблюдать нормы поведения. Вуз противостоит учащемуся, который заинтересован в высоких оценках своей успеваемости при минимальных усилиях. При отсутствии должного контроля у него проявляется склонность к оппортунистическому поведению: прогулам занятий, минимальной затрате сил и времени на изучение учебного материала, вырабатывается привычка списывать на экзаменах, зачётах и т. п.

Со своей стороны, учебное заведение, как правило, предоставляет стандартные образовательные услуги с максимальной экономией труда и средств. Как показывает практика, вуз склонен сдержанно обновлять материально-техническую базу, снижать требования на аттестационных мероприятиях, стремясь сохранить платёжеспособный контингент студентов.

Следует также отметить, что в условиях коммерциализации системы высшего образования идёт интенсивный процесс бюрократизации системы, который характеризуется всё увеличивающимся числом агентов, которые в разных ситуациях по отношению к другим агентам выступают принципалами. Таким образом, агентам необходимо понять и согласовать между собой противоречивые указания и конфликтующие между собой инструкции от многочисленных принципалов в условиях противоборствующих интересов и неопределённых заданий вследствие нечёткости контрактных соглашений. Логическим выходом из описанной ситуации является оппортунистическое поведение.

Анализируя постконтрактные отношения между работодателем и наёмным работником, следует отметить, что, с одной стороны, работодатель не всегда способен в полной мере оценить качество рабочей силы на рынке труда. Если, например, ставка заработной платы устанавливается не по актуальности научных статей или монографий, написанных потенциальным наёмным работником, не по опыту его профессиональной деятельности и владению методикой преподавания в высшем учебном заведении, то институциональной реакцией может быть отбор, неблагоприятный или ухудшающий условия найма. Неблагоприятный отбор возникает тогда, когда более информированные контрагенты максимизируют свою полезность, нанося ущерб или вызывая потери у менее информированных агентов, которые оказываются в относительном проигрыше.

Кроме того, последствия экономического кризиса в России, реформа образования, ведут к превышению предложения рабочей силы над её спросом и дают работодателю преимущество в использовании контрактных отношений. Возможности дезинформации в последующем приводят к проблемам с реализацией договора и, следовательно, требуют разработки механизмов принуждения к его исполнению. Механизм принуждения к выполнению контракта – это ситуация, когда стороны, желающие заставить партнёра по контракту выполнить свои обязательства, вынуждены прибегать к помощи государства, которое применяет правовые институты. Такой механизм включает широкий спектр экономических, административных и судебных формальных отношений. Напротив, заинтересованное взаимодействие контрагентов договора ведёт к взаимной выгоде. Именно о таком взаимодействии экономисты говорят, как о самовыполняющемся контракте или «невидимом рукопожатии». Подобные контракты связаны с высокой оценкой экономическими агентами своей репутации и их убежденностью, что честность приносит больше выгод, чем обман.

В последнее время в рамках постконтрактных отношений в вузах наметилась тенденция, когда работу на конечный результат подменяет борьба за показатели, оперативная подготовка различной отчётности о выполнении распоряжений администрации. Показателен в этом плане результат исследования 40 российских вузов, обобщённый в статье исследователей Кемеровского государственного университета М.В. Курбатовой и Е.С. Каган [Курбатова, 2016, 5]. Анализируя практику оппортунистического поведения

преподавателей, авторы отмечают: «Система формализованных оценок и контроля стала теснить и вступать в противоречие с механизмами профессиональной репутации и академических стандартов, ранее подорванных процессами коммерциализации» [там же, с. 123].

Например, в Алтайском государственном университете становится системой постоянно держать в поле зрения администрации вопросы повышения эффективности работы по целевым показателям на факультетах и оптимизации оценочных показателей системы «Кейс» [4, с. 2]. Анализ заполнения этой системы в 2016 г. свидетельствует, о том, что целый ряд показателей нуждается в уточнении и, возможно, в усложнении. Однако обсуждение этой проблемы, безусловно, предполагает внесение корректив в Коллективный договор [9], так как затрагивает интересы всех работников АлтГУ, а также интересы администрации.

Можно утверждать, что система «Кейс» является провоцирующим фактором постконтрактного оппортунизма обоих контрагентов – и преподавателей, и администрации вуза. С одной стороны, преподаватели в погоне за баллами особое внимание и силы стараются сосредоточить на достижении тех показателей, которые приносят как можно больше баллов с наименьшими затратами. Со своей стороны, администрация учебного заведения постоянно меняет условия игры, ориентируясь на внешнее руководство и конъюнктуру. К сожалению в этом процессе вне зоны интереса остаются студенты. Происходит парадоксальная метаморфоза: «Оппортунизм» ...становится повседневная добросовестная преподавательская и научная деятельность, результаты которой либо неизмеримы в принципе, либо отсрочены во времени» [Курбатова, 2016, 5, с. 125].

Постконтрактный оппортунизм в полной мере характерен для руководства вузов. Примером постконтрактного оппортунизма руководителя вуза служит ситуация в Алтайском государственном медицинском университете. «С приходом на должность нового ректора АГМУ И. Салдана «вообще многое изменилось: управленческий аппарат разросся, преподаватели «захлебнулись» в бумагах, отчетах ...И все это, как утверждают, под страхом наказания, увольнения, взысканий. ...Учёная интеллигенция к такому отношению не привыкла» [6]. «На сайте Change.org была опубликована «петиция с требованием сменить весь ректорат Алтайского государственного медицинского университета во главе с его предводителем – Игорем Салданом». Инициаторами обращения выступили студенты и преподаватели АГМУ. Они обвиня-

ли нового ректора в том, что он действует во вред талантливым студентам и педагогам, занимается ненужной оптимизацией кафедр, а также неэффективно расходует бюджет вуза. За короткое время петицию подписало около 1000 человек» [8]. Эти примеры свидетельствуют об отсутствии структур управления, обеспечивающих гармонию интересов сторон, более того, это яркое свидетельство издержек неадекватной системы управления.

Российский рынок труда, несмотря на многолетнее стремление, еще не построил рациональные трудовые отношения. А уравнивание властных полномочий работодателя и наемного труда как отражение концепции плюрализма производственных отношений теряется в расплывчатых критериях осуществляемых реформ. Споры о нарушениях индивидуальных и коллективных соглашений еще редко рассматриваются в юридических инстанциях. Чаще всего это происходит в рамках административной или частной системы улаживания споров, вплоть до президентского демократического механизма подключения к улаживанию конфликтов.

Роль профсоюзов в России по сравнению с вековым опытом и традициями профсоюзов США и Европы в отстаивании прав работников, в улаживании споров и заключении договоров ещё низка [Браун, 2004, 2]. Профсоюз ещё слабо адаптирован к специфике преподавательского труда в высшем учебном заведении. Существенный недостаток такой организации заключается в отсутствии влияния на искусственный дефицит рабочей силы на рынке труда, робкой политизации. В этой связи профсоюз вынужден постоянно обращаться за помощью к политической или административной системе в том числе в решении актуальных вопросов режима рабочего времени [6]. Поэтому механизм выражения работниками системы образования своего мнения предполагает постоянные усилия в поиске адекватных организационных решений. Этим механизмом гармонизации интересов может стать диалог с работодателем, администрацией вуза, убедительная аргументация по поводу распределительных отношений и социальной организации в коллективе (это в идеале, а на практике диалог может и не состояться).

Создание атмосферы доверия и преданности вузу одна из неотложных задач. Важно также создание в коллективе атмосферы общей причастности к делам организации и исключение духа отчужденности. Атмосфера доверия и взаимопомощи формирует в коллективе социальный капитал вуза.

При этом руководитель вуза, вводя понятные каждому «правила игры» должен сам им строго следовать. Если действия администрации прозрачны, атмосфера в коллективе будет здоровой. Любое нарушение «в виде исключения» подрывает доверие к руководству. Такие моральные нормы, как честность, верность слову, взаимное доверие – критерий цивилизованных трудовых отношений.

### 3. Заключение

Факт существования в общественной практике значимых масштабов скрытого «отклоняюще-

гося» поведения предопределен институциональными условиями, видимо, еще незавершенного переходного периода реформ в системе образования. Дефицит социальных и экономических норм в настоящий период не способствует устранению эгоистических стратегий на разных уровнях организационного функционирования. Доминирование эгоистических мотивов, особенно характерное для начальной стадии реформ, продолжается и охватывает властные структуры, которые предпочитают контрактному уровню взаимоотношений уровень неформальных договоров.

### Список литературы

1. Александрова С. Педагогам нужна поддержка // Алтайская правда. 2017. № 49. С.3.
2. Браун Г.Ф. Профсоюзы / Экономическая теория / пер. с англ.; под ред. Дж. Итуэлла и др. / Науч. ред. чл.-корр. РАН В.С. Автономов. Москва: Инфра-М. 2004. С. 834-845.
3. Дондоков С.Б. Недобросовестное поведение вузов в образовательных отношениях: причины и меры противодействия // Вопросы экономики и права. 2010. № 11. С. 70-75.
4. И вновь о показателях // За науку. 2017. № 5 (1467). С. 2.
5. Курбатова М.В., Каган Е.С. Оппортунизм преподавателей вузов как способ приспособления к усилению внешнего контроля деятельности // Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований) Том 8. № 3. 2016. С. 116-136. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/opportunizm-prepodavateley-vuzov-kak-sposob-prisposobleniya-k-usileniyu-vneshnego-kontrolya-deyatelnosti> (дата обращения 15 апреля 2017 г.).
6. Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 [Электронный ресурс] «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (Зарегистрировано в Минюсте России 01.06.2016 N 42388). URL: <http://legalacts.ru/doc/prikaz-minobrnauki-rossii-ot-11052016-n-536/> (дата обращения 14 апреля 2017 г.).
7. Ректор Алтайского медуниверситета опроверг обвинение негодующих студентов. [сайт]. [2016]. URL: <https://www.bankfax.ru/news/103853/> (дата обращения 16 апреля 2017 г.).
8. Студенты и преподаватели медуниверситета в открытом письме потребовали отставки ректора Игоря Салдана. [сайт]. [2016]. URL: <https://vesti22.tv/video/studenty-i-prepodavately-meduniversiteta-v-otkrytom-pisme-potrebovali-otstavki-rektora-igorya> (дата обращения 16 апреля 2017 г.).
9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017). [Электронный ресурс]. URL: <https://dokumenty24.ru/component/jdownloads/send/7-tkrf/5-trudovoy-kodeks.html> (дата обращения 16 апреля 2017 г.).
10. Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма. Фирмы, рынки, «отношенческая» контракция / Пер. с англ. СПб. Лениздат. 1996. 702 с.

### References

1. Aleksandrova S. Pedagogam nuzhna podderzhka // Altaiskaya pravda. 2017. № 49, p. 2.
2. Brown H. Ph. Profsoyuzy / Ekonomicheskaya teoriya / per. s angl.; pod red. J. Eatwell i dr. / Nauch. red. chl.-korr. RAN V.S. Avtomov. Moskva. Infra-M. 2004. S. 834-845.
3. Donokov S.B. Nedobrosovestnoye povedeniye vuzov v obrazovatel'nykh otnosheniyakh: prichiny i mery protivodeistviya // Voprosy ekonomiki i prava. 2010. № 11. S. 70-75.
4. I vnov' o pokazatelyakh // Za nauku. 2017. № 5 (1467). S. 2.
5. Kurbatova M.B., Kagan E.S. Opportunism prepodavateley vuzov kak sposob prisposobleniya k usileniyu vneshnego kontrolya deyatelnosti // Journal of Institutional Studies (Zhurnal institutsional'nykh issledovaniy) Tom 8. № 3. 2016. S. 116-136. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/opportunizm-prepodavateley-vuzov-kak-sposob-prisposobleniya-k-usileniyu-vneshnego-kontrolya-deyatelnosti> (accessed date 15 April, 2017).
6. Prikaz Minobrnauki Rossii ot 11 maya 2016 g. № 536 [Electronic source] "Ob utverzhdenii Osobennostey rezhima rabocheho vremeni i vremeni otdyha pedagogicheskikh i inykh rabotnikov organizatsiy, osushchestvlyayushchikh obrazovatel'nyuy deyatelnost". URL: <http://legalacts.ru/doc/prikaz-minobrnauki-rossii-ot-11052016-n-536/> (accessed date 14 April, 2017).
7. Rektor Altaiskogo meduniversiteta oproverg obvineniye negoduyushchikh studentov. [site]. [2016]. URL: <https://www.bankfax.ru/news/103853/> (accessed date 16 April, 2017).
8. Studenty i prepodavately meduniversiteta v otkrytom pis'me potrebovali otstavki rektora Igorya Saldana. [site]. [2016]. URL: <https://vesti22.tv/video/studenty-i-prepodavately-meduniversiteta-v-otkrytom-pisme-potrebovali-otstavki-rektora-igorya> (accessed date 16 April, 2017).
9. Trudovoi kodeks Rossiyskoi Federatsii ot 30.12.2001 № 197-FZ (red. ot 03.07.2016) (s izm. i dop., vstup. v silu s 01.01.2017). [Electronic source]. URL: <https://dokumenty24.ru/component/jdownloads/send/7-tkrf/5-trudovoy-kodeks.html> (accessed date 16 April, 2017).
10. Williamson O. E. Ekonomicheskkiye instituty kapitalizma. Firmy, rynki, "otnoshencheskaya" kontraktatsiya / Per. s angl. // SPb. Lenizdat. 1996. 702 s.
11. Shastitko A.E. Novaya institutsional'naya ekonomicheskaya teoriya. - 3 izd.; pererab. i dop. M. Ekonomicheskiiy fakul'tet MGU. TEIS. 2002. 591 s.

11. Шаститко А.Е. Новая институциональная экономическая теория. 3-е изд.; перераб и доп. М. Экономический факультет МГУ. ТЕИС. 2002. 591 с.
12. *Barnard Ch.* The Functions of the Executive. Cambridge: Harvard University Press, 1962. 334 p.
13. *Commons J.R.* The Economics of Collective Action, ed. Kenneth H. Parsons. Madison. University of Wisconsin Press (Reprinted in 1970).
14. *Commons J.R.* Institutional Economics. Vol. 1: Its Place in Political Economy. Transactional Publishers New Brunswick (U.S.A) and London (U.K.). 2009.
15. *Galanter M.* Justice in many rooms: Courts, private ordering, and indigenous law // Journal of Legal Pluralism. 1981. vol. 19. Pp. 1-47.
16. Rungfamai, Kreangchai Higher Education and Institutional Autonomy Policy in Thailand: the Perspective of Agency Theory. University of Tampere. 2008. 89 pp. URL: <http://tampub.uta.fi/beatsream/handle/10024/79890/gradu03095.pdf?sequence=1>.
12. *Barnard Ch.* The Functions of the Executive. Cambridge: Harvard University Press, 1962. - 334 p.
13. *Commons J.R.* The Economics of Collective Action, ed. Kenneth H. Parsons. Madison: University of Wisconsin Press (Reprinted in 1970).
14. *Commons J.R.* Institutional Economics. Vol. 1: Its Place in Political Economy. Transactional Publishers New Brunswick (U.S.A) and London (U.K.). 2009.
15. *Galanter M.* Justice in many rooms: Courts, private ordering, and indigenous law // Journal of Legal Pluralism. 1981. vol. 19. Pp. 1-47.
16. Rungfamai, Kreangchai Higher Education and Institutional Autonomy Policy in Thailand: the Perspective of Agency Theory. University of Tampere. 2008. 89 pp. [site]. [2016]. URL: <http://tampub.uta.fi/beatsream/handle/10024/79890/gradu03095.pdf?sequence=1>