**Научно-педагогическое сообщество в российских вузах
в условиях осуществления программы «Приоритет-2030»:
проблемы и перспективы**

Научная статья

DOI: 10.31992/0869-3617-2022-31-1-59-71

Амбарова Полина Анатольевна – д-р социол. наук, проф., borges75@mail.ru

Зборовский Гарольд Ефимович – д-р филос. наук, профессор-исследователь,
garoldzborovsky@gmail.com

Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, Екатеринбург, Россия

Адрес: 620002, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19

***Аннотация.** В статье представлен социологический взгляд на актуальные проблемы научно-педагогического сообщества (НПС) университетов – участников программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030». Основное внимание уделено характеристике тенденций развития НПС, его противоречиям и возможностям их преодоления. Особое место отводится социологическому анализу университетского управления как фактору научной продуктивности НПС. Взаимодействие НПС и университетского менеджмента рассматривается в контексте целей программы «Приоритет-2030». Обосновывается необходимость разработки и внедрения в университетские практики новых принципов управления человеческим капиталом НПС. Среди них – дифференцированный подход к оценке научной активности отдельных групп научно-педагогических работников (НПР); гибкое переструктурирование основных видов их профессиональной деятельности; обеспечение высокого статуса НПР, демонстрирующих крупные научные достижения; преодоление аномалий и имитаций в деятельности НПР. Эмпирической базой статьи являются результаты интервью с представителями НПС, анализа документов, статистических данных, отражающих развитие российского высшего образования в XXI в.*

***Ключевые слова:** научно-педагогическое сообщество, университеты, программа стратегического академического лидерства, программа «Приоритет-2030», университетское управление*

***Для цитирования:** Амбарова П.А., Зборовский Г.Е. Научно-педагогическое сообщество в российских вузах в условиях осуществления программы «Приоритет-2030»: проблемы и перспективы // Высшее образование в России. 2022. Т. 31. № 1. С. 59–71. DOI: 10.31992/0869-3617-2022-31-1-59-71*

Scientific and Pedagogical Community in Russian Universities in the Context of the Program «Priority-2030» Implementation: Problems and Prospects

Original article

DOI: 10.31992/0869-3617-2022-31-1-59-71

Polina A. Ambarova – Dr. Sci. (Sociology), Prof., borges75@mail.ru

Garold E. Zborovsky – Dr. Sci. (Philosophy), Prof., garoldzborovsky@gmail.com

Ural Federal University named after the First President of Russia B.N. Yeltsin, Ekaterinburg, Russia
Address: 19, Mira str., Ekaterinburg, 620002, Russian Federation

Abstract. The article presents a sociological view on the current problems of the scientific and pedagogical community (SPC) of universities participating in the strategic academic leadership program «Priority-2030». The main attention is paid to the characteristics of the trends in the development of the SPC, its contradictions and the possibilities of overcoming them. A special place is given to the sociological analysis of university management as a factor of scientific productivity of the SPC. The interaction of the SPC and university management is considered in the context of the goals of the Priority-2030 program. The necessity of developing and implementation new principles of human capital management of SPC into university practices is substantiated. Among them are a differentiated approach to assessing the scientific activity of individual groups of SPCs; flexible restructuring of the main types of their professional activities; ensuring the high status of SPCs demonstrating major scientific achievements; overcoming anomalies and imitations in the activities of SPCs. The empirical basis of the article is the results of interviews with representatives of the SPC, analysis of documents, statistical data reflecting the development of Russian higher education in the XXI century.

Keywords: scientific and pedagogical community, universities, strategic academic leadership program, Priority 2030 program, university management

Cite as: Ambarova, P.A., Zborovsky, G.E. (2022). Scientific and Pedagogical Community in Russian Universities in the Context of the Program «Priority 2030» Implementation: Problems and Prospects. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 31, no. 1, pp. 59-71, doi: 10.31992/0869-3617-2022-31-1-59-71 (In Russ., abstract in Eng.).

Введение

Запуск программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030»¹ с остротой обозначил вопрос о готовности научно-педагогического сообщества (НПС) российских университетов следовать новым целям и траекториям академического развития. За годы реформ высшей школы научно-педагогические работники (НПР) в

определённой мере привыкли находиться в процессе непрерывных трансформаций и повышения требований к результатам их профессионального труда, в новых форматах образовательной и исследовательской деятельности. Завершение проекта «5-100» у многих вызвало вопрос: «А что дальше?», поскольку они понимали, что самые амбициозные цели проекта не были достигнуты.

Момент объявления результатов конкурса «Приоритет-2030» сопровождался эйфорией университетов-победителей и разочарованием тех вузов, которые не выдержали жёсткой

¹ Далее мы будем для краткости обозначать Программу стратегического академического лидерства «Приоритет-2030» словом «Программа» или словосочетанием программа «Приоритет-2030».

конкурентной борьбы. Между тем когорте университетов, которые получили поддержку программы «Приоритет-2030», предстоит очень трудный путь, главным драйвером движения по которому является НПС. В связи с этой ситуацией актуальной исследовательской задачей становится анализ проблем функционирования и развития НПС, порождающих «человеческие» риски реализации программы «Приоритет-2030», а также поиск возможностей их преодоления.

Социологический взгляд на эту проблему, в отличие от административно-управленческого, позволяет раскрыть причины противоречий, характеризующих современное НПС и некоторые тупиковые пути его трансформации, вольно или невольно обозначенные университетским управлением и программами развития. Инсайдерская позиция позволяет авторам не только понять эти процессы и противоречия, но и сформулировать некоторые принципы, в перспективе позволяющие раскрыть человеческий потенциал НПС российских вузов.

Эмпирической базой статьи послужили результаты социологических исследований высшего образования, проводимых авторами с 2016 г. Для характеристики тенденций развития и проблем НПС и университетского управления были использованы материалы интервью с преподавателями и руководителями российских университетов, посвящённых проблемам развития современных российских университетов (2016–2018 гг., $n=80$; 2021 г., $n=32$). Для определения количественных изменений НПС вузов в XXI в. был осуществлён анализ статистических данных, отражающих уровень и динамику основных индикаторов высшего образования в Российской Федерации.

Для изучения приоритетов академического развития НПС и требований к ним в условиях реализации программы «Приоритет-2030» был проведён анализ документов. В качестве документов использована конкурсная документация Программы, методические рекомендации и комментарии для

разработчиков заявок, программы развития университетов-победителей первого и второго этапов конкурсов, документы стратегического планирования развития высшего образования в РФ, а именно: Прогноз научно-технологического развития Российской Федерации на период до 2030 года, текст ФЦП «Исследования и разработки по приоритетным направлениям развития научно-технологического комплекса России на 2014–2021 годы», Стратегия научно-технологического развития Российской Федерации».

Политика управления человеческим капиталом вузов – ядро программы «Приоритет-2030»

Анализ содержания конкурсной документации Программы, методических рекомендаций и комментариев для разработчиков заявок, изучение содержания программ развития университетов-победителей показали, что для реализации Программы вузам необходимы научно-педагогические работники, способные создавать совершенно *новые* научные знания, технологии и разработки². Кроме того, вузовские кадры должны обладать компетенциями, позволяющими *внедрять* эти новые знания, технологии и разработки в *российскую экономику и социальную сферу*. Поскольку в Программе заявлена ориентация на формирование широкой группы университетов-лидеров, соответственно, предполагается опора не на узкий круг «академиков», а на *массовую группу НПС*. По сути, речь идёт о востребованности широкой авангардной общности НПС, обладающих готовностью, способностями и возможностями проводить серьёзные научные исследования (дающие подлинно новые научные результаты), участвовать в полном цикле научного «производства» (от генерирования идеи до внедрения практического результата), соединять образование, науку и

² Программа «Приоритет-2030». URL: <https://priority2030.ru/about#priority> (дата обращения: 19.12.2021).

выход в сферу практической реализации научных проектов.

В целом же Программа принципиально новых требований к вузовским НПР не предъявила, воспроизведя их примерно в том же формате, в каком они были сформулированы в Проекте «5-100» и иных документах стратегирования в высшей школе. Впрочем, стоит отметить два новых акцента в понимании роли НПС в реализации программ развития вузов-лидеров. Первым является положение о необходимости *вырабатывать и распространять* по всей системе высшего образования *лучшие практики научно-исследовательской, инновационной и образовательной деятельности*. Предполагается, что функция выработки новых практик закреплена за НПС, а функция распространения – за университетским управлением, теми его структурами, которые ответственны за сетевое взаимодействие и внешнее партнёрство.

Второй акцент был сделан на активном вовлечении в реализацию программ развития университетов представителей разных наук – как «физиков», так и «лириков». Этот момент важно подчеркнуть, поскольку ранее в документах стратегического планирования развития науки в Российской Федерации социально-гуманитарные направления либо вообще не были заявлены в качестве приоритетных, либо стояли на последнем месте³. В

структуре стратегических проектов и инициатив, составляющих содержание программ развития вузов, социально-гуманитарная составляющая обязательно присутствует – у одних вузов больше, у других меньше.

При проведении конкурсной экспертизы заявок кадровый потенциал вузов принимался во внимание и оценивался по следующим показателям⁴: доля ППС в возрасте до 39 лет и доля исследователей в возрасте до 39 лет в общей численности исследователей, количество публикаций в высокорейтинговых журналах и их цитирование, объём доходов от интеллектуальной деятельности. В системе входных критериев были заложены показатели, обеспечиваемые за счёт человеческого капитала НПР, а именно: вхождение вузов в рейтинги ARWU, QS, THE; удельный вес НИОКР в общих доходах вуза (не менее 5%). Методика оценки заявленных программ развития университетов включала в себя такие критерии, как достижимость целей и результатов и обеспеченность ресурсами, в том числе за счёт кадрового потенциала и продуктивной кадровой политики.

Обязательным элементом структуры программы развития университетов, заявившихся на конкурс, была политика управления

и социальных наук»). Эта же формулировка была дословно воспроизведена в «Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации» (утв. Указом Президента РФ № 642 от 01.12.2016 г.).

⁴ Критерии оценки потенциала НПР варьировались в зависимости от выбранного конкурсного трека. Например, для трека «Исследовательское лидерство» публикационная активность ППС замерялась тремя критериями: 1) количество публикаций в I и II квартилях в WoS CC, а также A&HCI и BKCI-SSH на 1 НПР; 2) количество публикаций в I и II квартилях в Scopus на 1 НПР; 3) количество высокоцитируемых публикаций в WoS CC на 1 НПР. Показатели привлечённого финансирования для названного трека конкретизировались следующим образом: 1) объём средств от выполнения исследований и разработок на 1 НПР; 2) объём доходов от РИД на 1 НПР.

³ В «Прогнозе научно-технологического развития Российской Федерации на период до 2030 года» (утв. Правительством РФ 3 января 2014 г.) социально-гуманитарное направление вообще не представлено. В ФЦП «Исследования и разработки по приоритетным направлениям развития научно-технологического комплекса России на 2014–2021 годы» они обозначены только одним положением, занимающим последнее место из семи направлений («Обеспечение возможности эффективного ответа российского общества на большие вызовы с учётом взаимодействия человека и природы, человека и технологий, социальных институтов на современном этапе глобального развития, в том числе применения методов гуманитарных

человеческим капиталом. Каждый вуз представил не только имеющиеся кадровые конкурентные преимущества, но и предложил свои подходы к их наращиванию, а также целевые показатели этого процесса. Универсальной для всех вузов стала ориентация на омоложение кадрового состава (целевой показатель – 40% сотрудников в возрасте до 39 лет), поддержка молодых НПР, повышение исследовательской и публикационной активности, её качества, преодоление инбридинга. Программы развития некоторых вузов-победителей отличаются тщательной проработкой механизмов реализации кадровой политики. Среди них – создание концепции социальной ответственности университета за профессиональное развитие и социальное благополучие сотрудников (НИУ ВШЭ), внедрение модели гибкой занятости, позволяющей распределять рабочее время и усилия между основными видами деятельности (Томский политехнический университет), разработка системы социального скоринга и программы лояльности, ориентированной на формирование условий для развития перспективных сотрудников (Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого) и др. К сожалению, не все университетские программы развития содержат в себе адекватные цели кадровой политики, а также чёткие механизмы их реализации, что, скорее всего, усилит риски достижения заявленных ими целей.

Таким образом, новая программа стратегического академического лидерства установила три уровня приоритетов («матрёшку» приоритетных целей). Первый – это уровень глобальных приоритетов развития высшего образования в России. Второй уровень – это приоритеты конкретных университетов в различных сферах и направлениях их деятельности. Третий уровень – это приоритеты развития НПР в вузах, входящих в число победителей конкурса. От успешности достижений приоритета этого уровня зависят в конечном счёте возможности достижения целей второго и первого уровней.

Научно-педагогическое сообщество: проблемы, требующие решения

Социальная общность НПР выступает, с одной стороны, как профессиональное сообщество (разновидность профессиональной общности), с другой – как научно-образовательная общность. Она представляет собой взаимосвязь (совокупность) людей, их групп и объединений, которые характеризуются доминантой образовательной и научной деятельности в их образе жизни, обуславливающей сходство целей, задач, интересов, наличием внутренней структуры, возрастных параметров, стабильностью существования во времени и пространстве, способностью к взаимодействию с другими, в первую очередь – образовательными и научными общностями [1, с. 389].

Социальная общность НПР занимает особое положение среди трёх основных вузовских общностей (к ним относят также студентов и управленческих работников), поскольку непосредственно выполняет ведущую роль в реализации всех трёх главных миссий университета – образовательной, научно-исследовательской, общественно-воспитательной.

НПР представляют собой сложное и неоднородное в социальном, образовательном, научном аспектах сообщество, включающее группы специалистов различной квалификации. В процессе выполнения ими основных профессиональных функций можно выделять доминанты тех или иных видов деятельности. В одних случаях это преподавание, в других – научные исследования, в третьих – относительная их рядоположенность, предполагающая лишь некоторые предпочтения того или иного вида деятельности.

При административно-бюрократическом подходе принято считать, что уровень квалификации НПР определяется по формальному признаку – наличию учёной степени и звания (чем выше степень и звание, тем выше квалификация). Однако это далеко не всегда так. Сегодня основным показателем уровня квалификации является качество педаго-

гического или научно-исследовательского труда, академическая репутация. При этом научно-исследовательская деятельность приобретает особое значение. К сожалению, именно она остаётся «ахиллесовой пятой» отечественного высшего образования. Здесь отечественные вузы существенно проигрывают зарубежным [2], поэтому не случайно программа «Приоритет-2030» направлена на преодоление отставания в сфере науки за счёт стимулирования исследовательской и инновационной активности НПС.

Характеризуя НПР, мы исходим из наличия тесной связи между ними и вузами, в которых они работают. Учитывая, что высшее образование в России неоднородно, как минимум, в трёх аспектах – социальном, образовательном, научном, эта его стратификация распространяется и на вузовские общности, в первую очередь НПР. Связь между социальной, образовательной и научной позицией вуза в системе образовательных организаций высшей школы и потенциалом НПР носит, по нашему мнению, обоюдный характер. С одной стороны, чем выше уровень квалификации и реальных достижений НПР университета (публикационная активность, оценки работодателей качества подготовки выпускников и др.), тем выше место, занимаемое им в рейтинге вузов. С другой стороны, чем заметнее достижения учебного заведения в университетской «табели о рангах», тем привлекательнее оно для высококвалифицированных учёных [3], тем лучше стимулирование тех или иных видов их активности, в первую очередь – научных исследований и публикаций их результатов.

Драйвером достижений в вузах, дающих им право претендовать на место лидера в различных рейтингах, может стать их НПС. Его представители способны обеспечить университетам выход на новые конкурентные позиции за счёт развития научной активности. В этой связи возникают новые требования к ним, обусловленные необходимостью решения реальных задач активизации научной деятельности и перспективами в этой области в

каждом конкретном вузе, а также созданием благоприятных для неё условий. По существу, стоит вопрос о превращении группы НПР, добивающихся заметных успехов на поприще научных исследований, в приоритетную научно-образовательную общность университета.

Между тем НПС российских вузов, в том числе и тех, которые попали в Программу «Приоритет-2030», испытывает ряд проблем.

Одна из них – резкое сокращение численности этой вузовской общности, которое привело к серьёзным структурным дисбалансам в ней. Статистические данные показывают, что за последние 20 лет численность НПР сначала росла (с 280 тыс. чел. в 2000/2001 уч. г. до 360 тыс. в 2010/2011 уч. г.), а затем сократилась в 1,5 раза и упала до 230 тыс. в 2019/2020 уч. г. (рассчитано авторами по: [4, с. 139]). В 2010-е гг. быстро росло число студентов в расчёте на одного преподавателя – с восьми человек в начале второго десятилетия до 12 человек в его конце [4, с. 311]. За этот же период резко выросла учебная, учебно-методическая и научно-исследовательская нагрузка вузовских преподавателей [5]. Произошла неимоверная интенсификация их труда и как следствие – профессиональное выгорание, усугублённое онлайн-форматом в период пандемии⁵.

Рассматривая структуру НПР по признаку пола, отметим, что среди них женщин больше, чем мужчин (примерно 60% против 40%). Однако представляет значительный интерес соотношение мужчин и женщин в связи с занимаемыми должностями. Меньше 50% женщин находятся на должностях деканов, завкафедрами, профессоров, директоров институтов, больше 50% – на должностях доцентов, старших преподавателей, преподавателей, ассистентов (рассчитано

⁵ Трудозатраты добросовестных преподавателей стали выше. URL: <https://www.hse.ru/news/edu/362877172.html> (дата обращения: 19.12.2021); Уставшие преподаватели. URL: https://doxajournal.ru/uni/exhausted_professors (дата обращения: 19.12.2021).

авторами по: [4, с. 316]). Следует также отметить общее сокращение численности женщин, представляющих НПС. Только за последние три учебных года их число сократилось на 6%, или на 8,5 тыс. чел. (со 139 868 до 131 442) [4, с. 316].

Что касается возрастной структуры НПС, отметим его значительное старение [4, с. 323]. Сегодня в России каждый пятый преподаватель старше 65 лет. Низкая привлекательность профессии вузовского преподавателя приводит к вымыванию молодёжи из вузовского сообщества и небольшому притоку в него.

Рассмотрение структуры ННР с точки зрения занимаемой ими должности свидетельствует о непрерывном процессе их сокращения, в том числе и за последние три года, практически по всем должностям, кроме директоров институтов. Число последних за это время выросло с 940 до 1024 чел. [4, с. 312]. Впрочем, рост касается всего управленческого корпуса университетов, включая ректоров, проректоров, начальников управлений. В российских университетах эта тенденция влечёт за собой сверхбюрократизацию и резкое увеличение бюрократической нагрузки на ННР [6].

Представляют значительный интерес статистические данные, касающиеся наличия у ННР учёной степени и учёного звания. Процесс сокращения общей численности ННР не обошёл стороной докторов и кандидатов наук, профессоров и доцентов. За последние три года число докторов наук (и так небольшое для 700 вузов страны) сократилось более чем на 2 тыс. чел. (сейчас их 30 тыс.), число кандидатов наук – на 9 тыс. чел. (сейчас их около 133 тыс.). Соответственно сократилось число и профессоров (на 2 тыс. чел.), и доцентов (на 2,5 тыс. чел.). Сегодня среди ППС в вузах удельный вес докторов наук составляет 15,8%, кандидатов наук – 58,1%, профессоров – 10,4%, доцентов – 38,2% [4, с. 308].

Характеризуя научную составляющую деятельности вузовских педагогов, отметим

крайне важный её показатель – количество их публикаций в рецензируемых журналах. Как известно, наиболее весомыми считаются публикации, индексируемые в Web of Science и Scopus. По итогам 2018 г. в расчёте на 100 ННР в массовом сегменте государственных вузов было подготовлено соответственно 15 и 20 таких публикаций, в опорных университетах – 24 и 33, в федеральных университетах – 39 и 51, в ведущих вузах – 81 и 109, в вузах «5-100» – 111 и 140 [7, с. 428]. Не трудно обнаружить многократную разницу между публикационной активностью ННР в рядовых, по преимуществу региональных вузах и тех университетах, которые относятся к элитной группе. Хотя, справедливости ради следует отметить, что и в последних среди ППС существуют заметные различия.

Конечно, многое в научно-публикационной активности зависит и от объективных, и от субъективных факторов. Уровень исследовательской квалификации преподавателей, их мотивация, престиж научной работы и в целом дух науки, господствующий в вузе, – это необходимые условия исследовательской активности. Благодаря её поощрению, дополнительному материальному стимулированию в университетах усиливается интерес к подготовке публикаций в серьёзных зарубежных и отечественных изданиях. Между тем, по данным НИУ ВШЭ, свыше 80% опрошенных преподавателей имеют научные публикации, большая часть которых выходит на русском языке. За рубежом публикуются лишь 12,7% преподавателей [7, с. 427]. Кроме того, гонка за публикационными показателями, порождённая эффективным контрактом, стимулирует рост имитационных стратегий, в ряду которых – заказные статьи, использование услуг «paper mills» («фабрик публикаций»), подготовка многоавторных статей [8].

Таким образом, состояние НПС характеризуют несколько тенденций, снижающих его потенциал: резкое уменьшение численности, в том числе за счёт высококвалифицированных специалистов (кандидатов и

докторов наук), возрастные и гендерные дисбалансы, интенсификация и бюрократизация академического труда, появление вынужденных имитационных стратегий достижения академической успешности и др. В то же время НПС российских вузов формирует и накапливает новый профессиональный опыт в условиях пандемии, роста внутриуниверситетской и межуниверситетской конкуренции, утверждения мировых стандартов проведения научных исследований, публикационной активности, практико-ориентированной инновационной деятельности. Соотношение таких негативных и позитивных тенденций отражает противоречия функционирования и развития НПС на современном этапе и, соответственно, риски для университетов, особенно в регионах страны.

Университетское управление как фактор продуктивности ННР

Решение обозначенных проблем ННР вузов лежит в сфере университетского управления. На наш взгляд, оно сегодня характеризуется рядом дефектов и дефицитов, продуцирующих серьёзные риски для кадровой политики как важнейшей составной части программ развития университетов. Один из наиболее значимых – *отсутствие в вузах продуктивных программ академического развития ННР*. Продуктивность означает отсутствие имитационности (декларативности) заботы о профессиональном развитии различных групп ННР и вместе с тем наличие ресурсной обеспеченности программ их обучения, повышения квалификации, переподготовки, академической мобильности.

Другой дефект управления человеческим капиталом вузов заключается в *отсутствии в вузах эффективной системы воспроизводства ННР*. Обсуждение проблемы разрушения старой модели аспирантуры и докторантуры и «ловушек» новой модели подготовки научных кадров [9] превратилось в одну из самых острых тем университетского дискурса:

«Аспирантуру просто формализовали, превратили в ещё одну учёбу, от которой

после магистратуры нормальный человек уже крепко утомился. Аспирантура должна быть исследовательской, а не учебной... И образовательный стандарт в аспирантуре – дело сомнительное. Его задают кафедры, научные коллективы, научные школы, они уж сами разберутся – какие дисциплины, какой стандарт, какие компетенции... Я не верю в перспективу аспирантуры как третьей ступени образования. Я считаю, что недобор – вот перспектива этой аспирантуры. Идти учиться ещё?! Ну, только при сознательной имитации» (А.К., профессор, зав. кафедрой).

Каждый вуз по-своему решает вопрос остроты ННР и подготовки молодого поколения научных кадров. К сожалению, практики внешнего рекрутирования высококвалифицированных «академиков» часто своей целью имеют не только преодоление инбридинга, но и повышение формальных показателей остроты ННР. В этой связи нужно отметить очень настороженное и критическое отношение научной общественности к диссертационным советам при вузах, которые обеспечивают относительно быстрое, но не всегда качественное «производство» кандидатов и докторов наук. Традиционным учёным степеням, присуждённым советами ВАК, доверяют больше (индекс доверия 75,6 по 100-балльной шкале), а корпоративным учёным степеням – намного меньше (индекс доверия – 50) [10, с. 52].

«Ахиллесовой пятой» университетского управления человеческим капиталом является *неэффективность системы оценки и стимулирования труда ННР*. Доминирование формальных критериев, ориентация на его количественные показатели, а также безудержный рост целевых показателей в логике бюрократии («чем больше, тем лучше») усиливают имитационность успешности ННР и университетов, стимулируют рынок гострайтинга и «корпоративных закупок» публикаций. Академическую репутацию ННР подрывают также конъюнктурные грантовые проекты, позволяющие привле-

каль нужные объёмы финансирования, но не имеющие порой значения для развития собственно научной дисциплины. Важная и вроде бы необходимая с позиций университетского менеджмента связь показателей эффективности и системы стимулирования труда в реальности резко расходится с репутационными и статусными сигналами, на которые реагирует профессиональное общество [11; 12].

Серьёзным риском для университетского управления является *сужение академических свобод, внедрение принципов академического капитализма и «нового» академического менеджериализма, отстранённость НПП от управления или имитационность его партисипативной модели* («shared government»)⁶. В таких условиях не может развиваться и быть мобилизованным ресурс креативности НПП, цели развития университета не будут приняты и разделены академическим сообществом. То, что на взгляд некоторых университетских руководителей кажется инерционностью или консерватизмом НПП, в реальности часто представляет собой оппортунизм, неприятие идей, противоречащих ценностным установкам и убеждениям высококвалифицированного профессионального сообщества. Культура диалога, коммуникаций и доверия, компетенции по работе с сопротивлением изменениям отсутствуют в практиках университетского управления.

Не только виной, но и бедой современно-го университетского менеджмента является

дефицит ресурсов времени и финансирования для поддержки НПП [13]. Применение методики «треугольника проектного подхода», соединяющего такие измерения, как качество результата, время и финансовые ресурсы, даёт возможность выявить ключевые «человеческие» риски реализации программы «Приоритет-2030». Для того чтобы достичь поставленных целей (и желаемого их качества) в условиях дефицита финансовых средств, нужно больше ресурса времени. Если для ситуации характерен дефицит времени, то для достижения цели нужно увеличение финансирования [14]. Отсутствие или дефицит того и/или другого закономерно снижает качество результатов, обеспечиваемых НПС:

«У руководства нет понимания сроков достижения определённого уровня инновационной активности. Оно не понимает, что это длительный процесс, в котором нельзя ждать быстрых результатов. Во-вторых, формализация всех показателей становится целью. Что мы хотим!? Мы хотим достижения целевых показателей или мы хотим позиционирования университета? Например, университеты одной страны очень быстро вошли в топ-200, даже не присутствуя в топ-500, топ-600 – за счёт огромных денег. Что-то изменилось во внутренней среде университетов этой страны? К каким устойчивым результатам это привело? К риску подмены реальной стратегической цели – повышения конкурентоспособности. Идёт подмена инновационности индикаторами. Как результат – “мусорные” публикации, дутые цифры, дутые объёмы НИР, НИОКР. Люди в большей степени начинают заниматься имитацией, чем достижениями» (О.Б., профессор).

Для достижения амбициозных целей «Приоритета-2030» нужны оптимальные факторы функционирования и развития НПП. Они обеспечиваются различными организационными условиями, обсуждение которых – предмет постоянной борьбы между НПС и университетским управлени-

⁶ Учёные не хотят заниматься управлением, они хотят пойти и писать статью. Интервью с М. Соколовым // Гуманитарные науки. 28 сентября 2018 г. URL: <https://indicator.ru/humanitarian-science/intervyu-mihaila-sokolova-vtoraya-chast.htm> (дата обращения: 19.12.2021); Университеты стали гибридом патриархальных демократий с предпринимательскими автократиями. Интервью с М. Соколовым // Гуманитарные науки. 28 сентября 2018 г. URL: <https://indicator.ru/humanitarian-science/intervyu-mihaila-sokolova.htm> (дата обращения: 19.12.2021).

ем. Это вопросы снижения учебной и бюрократической нагрузки НПП, пересмотра норм времени на различные виды деятельности, предоставления творческих отпусков для завершения работы над диссертациями, не имитационное (за счёт выполнения 1,5–2 ставок), а реальное повышение заработной платы, особенно молодым НПП. Приведём фрагмент интервью с заведующим кафедрой:

«Вы оценивали ситуацию с загруженностью преподавателей? У меня на кафедре преподаватели практически каждый день по четыре пары читают. Какие инновации в этих условиях? Как они будут это делать? Чтобы во всём этом участвовать, нужно время, которого нет. Одно дело – выразить абстрактную готовность к инновациям. Другое дело, если скажут: “А давайте начнём сейчас заниматься этими инновациями”. А когда этим заниматься? У меня времени нет» (А.В., профессор, зав. кафедрой).

Перспективы и возможности развития НПС в условиях реализации программы «Приоритет-2030»

Для наращивания научного потенциала университетов необходимо решить следующие задачи. Первая заключается в изменении характера и содержания труда мотивированных НПП за счёт переструктурирования приоритетов их профессиональной активности и превращения научной деятельности если не в доминирующую, то по меньшей мере в рядоположенную с педагогической. Вторая – это трансформация условий профессиональной жизни НПС, по крайней мере той его группы, которая активно участвует в создании основных научных результатов. Третья задача – придание НПП, достигшим значительных научных результатов, нового социального статуса приоритетной научно-образовательной общности в вузе, отражённого в материальных и моральных показателях. Четвёртая – преодоление аномалий и имитаций в деятельности НПП, пятая – преодоление фрагментации и

внутренних противоречий в самом НПС, а также изменение отношений и взаимодействий НПП со студентами и управленческим персоналом.

Таким образом, в целом требуется глубокая трансформация положения НПП в вузе. Особая роль в этом процессе принадлежит самому НПС, меняющимся интенциям его научно-исследовательской деятельности, переменам в мотивации, творческому поиску перспективных направлений научно-исследовательской работы. На повышение научного потенциала университетов влияют не только объективные, но и субъективные факторы: отказ НПП от имитаций, их устремлённость на решение принципиально новых задач научно-образовательной деятельности, выход на её новое качество.

За постановкой указанных задач просматривается реализация ряда принципов университетского управления. Во-первых, речь идёт о *принципах дифференцированного подхода к организации и оценке деятельности НПП* на основе их типологии и выделения внутри сообщества групп, которые хотят и могут работать в условиях повышения требований к научным результатам. Основой такой типологии должны стать объективные и проверяемые критерии и показатели. Они не могут быть ограничены исключительно публикационными результатами. Для каждой группы наук (естественных, технических, экономических, социальных, гуманитарных) должны быть разработаны свои критерии и показатели, формализация которых не должна подменять реального вклада НПП и признания научным сообществом их заслуг. Это означает, что особое значение приобретают показатели академической репутации и независимая экспертиза научных результатов профессиональным сообществом.

Во-вторых, необходимы *принципы антропоцентристского подхода к НПП*, заинтересованным в научных исследованиях и способным объединить вокруг себя группу единомышленников (активных в науч-

ном плане студентов, магистрантов, преподавателей). Антропоцентристский подход означает внимание к каждому НПР, его профессиональной деятельности, научной активности со стороны всех административных структур вуза, начиная с заведующего кафедрой. Названный принцип должен быть доведён с группового уровня до индивидуального-личностного, когда становится возможной активизация научного творчества конкретных представителей сообщества.

В-третьих, необходим принцип *переструктурирования разных направлений профессиональной деятельности* вузовских педагогов, плодотворно ведущих научные поиски, с целью создания для них благоприятных условий. Реализация этого принципа может приобретать разные формы в зависимости от того, является ли научно-исследовательский труд теоретическим или экспериментальным, индивидуальным или коллективным, связан ли он с длительными командировками, экспедициями, эмпирическими исследованиями за пределами своего вуза или «привязан» к университету. Очевидно, что, несмотря на организационные трудности решения вопроса (изменения расписания, замена преподавателя, перенос курса на другое время и т.п.), на эти издержки вуз должен идти, если он заинтересован в собственном научном продвижении.

В-четвёртых, важен принцип *внутривузовской поддержки* не только индивидуальных достижений, но и *коллективной науки*. Создание научных групп и поддержка научных школ будут способствовать преодолению фрагментации НПС и развитию дополнительных механизмов воспроизводства и закрепления перспективных исследователей. Кроме того, названный принцип сделает более эффективным фокусирование внутривузовских инвестиций на поддержку научной активности сотрудников. В этом плане приобретают большое значение практики университетских грантов на проведение поисковых и мониторинговых исследований,

подготовку и издание монографий, тревел-грантов. Их роль становится особо важной в условиях сокращения грантовой поддержки из государственных и частных фондов, в том числе зарубежных.

В заключение отметим, что программы развития некоторых университетов, получивших поддержку в конкурсе «Приоритет-2030», содержат в том или ином виде названные принципы. С одной стороны, это вселяет надежды на успешность реализации новой программы стратегического академического лидерства. С другой стороны, хотелось бы видеть совокупность всех этих принципов в каждой университетской стратегии. И не только в университетах-победителях, но и в рядовых вузах, вносящих свой вклад в развитие отечественной высшей школы.

Литература

1. Зборовский Г.Е., Амбарова П.А. Социология высшего образования. Екатеринбург: Гуманитарный университет, 2019. 539 с.
2. Балацкий Е.В., Екимова Н.А. Рынок университетов мирового класса: пересмотр геополитических и национальных стереотипов // Социологические исследования. 2021. № 9. С. 117–131. DOI: 10.31857/S013216250014952-0
3. Janger J., Campbell D.F.J., Strauss A. (2019). Attractiveness of jobs in academia: A cross-country perspective. *Higher Education*. Vol. 78(6). P. 991–1010. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10734-019-00383-7>
4. Индикаторы образования: 2021: статистический сборник / Н.В. Бондаренко, Л.М. Гохберг, В.И. Кузнецова и др. М.: НИУ ВШЭ, 2021. 509 с. URL: <https://www.hse.ru/data/2021/07/15/1418937988/io2021.pdf> (дата обращения: 19.12.2021).
5. Романов Е.В. Нормирование нагрузки преподавателей: проблемы и поиск решений // Университетское управление: практика и анализ. 2016. № 4. С. 64–81. DOI: <https://doi.org/10.15826/umj.2016.104.029>
6. Трубникова Е.И. «Красные ленты» в сфере науки и образования // Высшее образование в России. 2018. № 1. С. 108–121. URL: <https://vovr.elpub.ru/jour/article/view/1258/1067> (дата обращения 19.12.2021).

7. Кузьминов Я.И., Юдкевич М.М. Университеты в России: как это работает. М.: Изд. дом ВШЭ, 2021. 616 с.
 8. Зборовский Г.Е., Амбарова П.А. Типология аномалий в высшем образовании // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2021. Т. 21. № 3. С. 497–511. DOI: 10.22363/2313-2272-2021-21-3-497-511
 9. Бедный Б.И. Новая модель аспирантуры: pro et contra // Высшее образование в России. 2017. № 4. С. 5–16. URL: <https://vovr.elpub.ru/jour/article/view/1005/902> (дата обращения 19.12.2021).
 10. Гусев А.Б., Юревич М.А. Научная политика России-2021. М.: Буки Веди, 2021. 96 с.
 11. Соколов М.М. За пределами Хирш-индекса: Статусные сигналы среди российских учёных // Библиосфера. 2020. № 4. С. 11–20. DOI: <https://doi.org/10.20913/1815-3186-2020-4-11-20>
 12. Denisova-Schmidt E. (2021) Responses to the Challenges of Training and Retaining Scholars in Russian Academia // Мир России. Т. 30. № 3. С. 174–187. DOI: 10.17323/1811-038X-2021-30-3-174-187
 13. Абрамов Р.Н., Груздев И.А., Терентьев Е.А. Академическая профессия и идеология «медленной науки» // Высшее образование в России. 2016. № 10. С. 62–70. URL: <https://vovr.elpub.ru/jour/article/view/861> (дата обращения 19.12.2021).
 14. Accelerated Universities. Ideas and Money Combine to Build Academic Excellence / Ed. by P.G. Altbach, L. Reisberg, I. Froumin. Issue 40: Series: Global Perspectives on Higher Education. Boston, Leiden: Brill, 2018. 192 p.
- Благодарность.** Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-29-07016.
- Статья поступила в редакцию 05.11.21
Принята к публикации 17.12.21

References

1. Zborovsky, G.E., Ambarova, P.A. (2019). *Sotsiologiya vysshego obrazovaniya* [Sociology of Higher Education]. Ekaterinburg : University for Humanities Publ., 539 p. (In Russ.).
2. Balatsky, E., Ekimova, N. (2021). World-Class University Market: Rethinking Geopolitical and National Stereotypes. *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Studies*. No. 9, pp. 117–131, doi: 10.31857/S013216250014952-0 (In Russ., abstract in Eng.).
3. Janger, J., Campbell, D.F.J., Strauss, A. (2019). Attractiveness of Jobs in Academia: A Cross-Country Perspective. *Higher Education*. Vol. 78 (6), pp. 991–1010, doi: <https://doi.org/10.1007/s10734-019-00383-7>
4. Bondarenko, N.V., Gokhberg, L.M., Kuznetsova, V.I., Sautina E.V., Schugal N.B. (2021). *Indikatory obrazovaniya: 2021: statisticheskij sbornik* [Indicators of Education: 2021: Data Book]. Moscow : HSE Publ., 509 p. Available at: <https://www.hse.ru/data/2021/07/15/1418937988/io2021.pdf> (accessed 19.12.2021). (In Russ.).
5. Romanov, E.V. (2016). Regulating Workload of Lecturers: Challenges and Search for Solution. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz = University Management: Practice and Analysis*. Vol. 4, pp. 64–81, doi: <https://doi.org/10.15826/umj.2016.104.029> (In Russ., abstract in Eng.).
6. Trubnikova, E.I. (2018). «Red Tape» in the Sphere of Science and Education. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 27, no. 1, pp. 108–121 Available at: <https://vovr.elpub.ru/jour/article/view/1258/1067> (accessed 19.12.2021). (In Russ., abstract in Eng.).
7. Kuzminov, Ya.I., Yudkevich, M.M. (2021). *Universitety v Rossii: kak eto rabotaet* [Russian Universities: How the System Works]. Moscow : HSE Publ., 616 p. (In Russ.).
8. Zborovsky, G.E., Ambarova, P.A. (2021). Typologies of Anomalies in Higher Education. *Vestnik RUDN. Seriya: Sotsiologiya = RUDN Journal of Sociology*. Vol. 21, np. 3, pp. 497–511, doi: 10.22363/2313-2272-2021-21-3-497-511

9. Bednyi, B.I. (2017). A New Postgraduate School Model: Pro et Contra. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. No. 4, pp. 5-16. Available at: <https://vovr.elpub.ru/jour/article/view/1005/902> (accessed 19.12.2021). (In Russ., abstract in Eng.).
10. Gusev, A.B., Yurevich, M.A. (2021). *Nauchnaya politika Rossii-2021* [Scientific Policy of Russia-2021]. Moscow : Buki Vedi, 96 p. (In Russ.).
11. Sokolov, M.M. (2020). Beyond Hirsh-Index: Status Signals among Russian Researchers. *Bibliosfera = Bibliosphere*. No. 4, pp. 11-20, doi: <https://doi.org/10.20913/1815-3186-2020-4-11-20> (In Russ., abstract in Eng.).
12. Denisova-Schmidt, E. (2021). Responses to the Challenges of Training and Retaining Scholars in Russian Academia. *Mir Rossii = Universe of Russia*. Vol. 30, no. 3, pp. 174-187, doi: [10.17323/1811-038X-2021-30-3-174-187](https://doi.org/10.17323/1811-038X-2021-30-3-174-187)
13. Abramov, R.N., Gruzdev, I.A., Terent'ev, E.A. (2016). Academic Profession and Ideology of «Slow Scholarship». *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. No. 10, pp. 62-70. Available at: <https://vovr.elpub.ru/jour/article/view/861> (accessed 19.12.2021). (In Russ., abstract in Eng.).
14. Altbach, P.G., Reisberg, L., Froumin, I. (2018). Accelerated Universities. Ideas and Money Combine to Build Academic Excellence. Issue 40: Series: Global Perspectives on Higher Education. Boston, Leiden: Brill, 192 p.

Acknowledgement. The reported study was funded by RFBR, project number 19-29-07016.

The paper was submitted 05.11.21

Accepted for publication 17.12.21