

**Ресурсность научно-педагогического сообщества
университетов УрФО: опыт качественного исследования**

Научная статья

DOI: 10.31992/0869-3617-2023-32-5-71-88

Зборовский Гарольд Ефимович – д-р филос. наук, профессор-исследователь, SPIN-code: 9068-9732, ORCID: 0000-0001-8153-0561, garoldzborovsky@gmail.com

Амбарова Полина Анатольевна – д-р социол. наук, проф., SPIN-code: 1351-6671, ORCID: 0000-0003-3613-4003, borges75@mail.ru

Каташинских Варвара Сергеевна – канд. социол. наук, доцент, SPIN-code: 6788-5260, ORCID: 0000-0001-8153-0561, varvarass@bk.ru

Кеммет Елена Викторовна – старший преподаватель, SPIN-code: 6369-2200, ORCID: 0000-0003-3967-8153, Elena.Kemmet@urfu.ru

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

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

***Аннотация.** В статье представлен анализ ресурсности научно-педагогического сообщества университетов Уральского федерального округа (УрФО) на основе данных качественного исследования. Основным методом стало проведение 40 полуструктурированных интервью с научно-педагогическими сотрудниками уральских вузов. В исследовании применена квотная выборка, в рамках которой информанты были дифференцированы на группы по возрасту (до 40 лет и старше) и по области научного знания, в которой они работают. Исследование включало анализ статистических данных, отражающих основные показатели развития научно-педагогического сообщества (НПС) университетов УрФО в период 2014–2023 гг. В качестве источников статистических данных использовались базы мониторинга эффективности организаций высшего образования, данные Министерства науки и высшего образования РФ, статистический сборник «Индикаторы образования». Основные результаты охватили пять блоков ресурсности научно-педагогических работников (НПР): социально-демографический, научно-исследовательский, педагогический, ресурс взаимодействия НПР и научных коллективов, морально-символический. В совокупности и взаимосвязи были раскрыты 11 видов ресурсов НПР. Был сделан вывод о том, что полученные результаты комплексного исследования ресурсности НПС могут служить основой для управленческих решений по вопросам кадрового обеспечения стратегий университетов в новых условиях. Были показаны сильные стороны и ресурсные дефициты НПС. Исследование*

позволило сделать выводы о тех ресурсах, которые имеют сквозной характер (темпоральный, морально-идеологический) и необходимы в качестве предикторов актуализации иных ресурсов (исследовательского, публикационного, педагогического).

Ключевые слова: научно-педагогическое сообщество (НПС), научно-педагогические работники (НПР), университеты, ресурсность научно-педагогического сообщества, методики оценки ресурсности научно-педагогического сообщества

Для цитирования: Зборовский Г.Е., Амбарова П.А., Каташинских В.С., Кеммет Е.В. Ресурсность научно-педагогического сообщества университетов УрФО: опыт качественного исследования // Высшее образование в России. 2023. Т. 32. № 5. С. 71–88. DOI: 10.31992/0869-3617-2023-32-5-71-88

Resource Capacity of Academic Staff of Ural Federal District Universities: Qualitative Research

Original article

DOI: 10.31992/0869-3617-2023-32-5-71-88

Garold E. Zborovsky – Dr. Sci. (Philosophy), Professor, SPIN-code: 9068-9732, ORCID: 0000-0001-8153-0561, garoldzborovsky@gmail.com

Polina A. Ambarova – Dr. Sci. (Sociology), Professor, SPIN-code: 1351-6671, ORCID: 0000-0003-3613-4003, borges75@mail.ru

Varvara S. Katashinskikh – Cand. Sci. (Sociology), Associate Professor, SPIN-code: 6788-5260, ORCID: 0000-0001-8153-0561, varvarass@bk.ru

Elena V. Kemmet – Senior Lecturer, SPIN-code: 6369-2200, ORCID: 0000-0003-3967-8153, Elena.Kemmet@urfu.ru

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

Abstract. The article presents an analysis of the resource capacity of academic community of Ural Federal District universities based on qualitative research data. The main method was conducting 40 semi-structured interviews with Ural universities academic staff. The study used a quota sample, in which informants were differentiated into groups by age (under and over 40) and by the field of scientific knowledge in which they work. The study included an analysis of statistical data reflecting the main indicators of the development of the RPC of the universities of Ural Federal District in the period 2014–2023. As sources of statistical data, databases of monitoring the effectiveness of higher education organizations, data of the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, and «Indicators of Education» statistical collection were used. The main results covered five resource blocks of the RPC: socio-demographic, research, pedagogical, the resource of interaction of the RPS and research teams, moral and symbolic. In aggregate and interrelation, 11 types of RPS resources were disclosed. It was concluded that the results of a comprehensive study of the resourcing of the RPC can serve as a basis for management decisions on staffing strategies of universities in new conditions. The strengths and resource deficits of the RPC were shown. The study allowed us to draw conclusions about those resources that have a cross-cutting character (temporal, moral and ideological) and are necessary as predictors of the actualization of other resources (research, publication, pedagogical).

Keywords: academic community, academic staff, resource capacity of academic community, assessment methods of resource capacity of academic community

Cite as: Zborovsky, G.E., Ambarova, P.A., Katashinskikh, V.S., Kemmet, E.V. (2023). Resource Capacity of Academic Staff of Ural Federal District Universities: Qualitative Research. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 32, no. 5, pp. 71-88, doi: 10.31992/0869-3617-2023-32-5-71-88 (In Russ., abstract in Eng.).

Введение

Оценка ресурсности научно-педагогического сообщества (НПС) является актуальной проблемой современного университетского управления. Опираясь на адекватные представления о потенциале академических сотрудников, руководители российских вузов могут уверенно прогнозировать результаты реализации стратегий и программ развития своих организаций в современных условиях. Тем, что можно измерить и оценить, можно успешно управлять, мобилизуя дефицитный человеческий потенциал в интересах отечественной высшей школы и страны в целом. Между тем именно подходы к оцениванию научно-педагогических работников (НПР) и являются «слабым звеном» в системе управления вузовским персоналом. Узко заточенные на отдельные показатели и количественные параметры, существующие методики замера обедняют общую картину кадрового потенциала вузов, оставляя за скобками многие виды человеческого капитала и возможности его использования.

Цель данной статьи – раскрыть ресурсность научно-педагогического сообщества университетов Уральского федерального округа (УрФО) на основе качественного исследования. НПС вузов УрФО в качестве объекта изучения выбрано не случайно. Авторы статьи на протяжении многих лет изучают проблемы, особенности и динамику развития высшей школы в этом макрорегионе, что позволяет сопоставить результаты исследований разных лет и более обоснованно их проинтерпретировать. Высшее образование округа репрезентирует во многих своих параметрах общероссийскую ситуацию в вузах. В то же время оно демонстрирует позитивный опыт достижения националь-

ных целей развития, который требует своего обобщения и «человеческого» измерения.

Статья представлена в соответствии со следующими задачами. В первую очередь авторы представляют обзор литературы, отражающий степень разработанности темы исследования, а также теоретико-методологическую рамку, которая задала контуры методики исследования. Центральная часть статьи будет посвящена изложению результатов качественного измерения структурных элементов ресурсности НПС. Заключение будет содержать выводы о продуктивности разрабатываемого подхода и релевантности полученного знания задачам современного университетского управления.

Обзор литературы

Анализ научной литературы показал, что комплексные исследования ресурсности НПС российских вузов в последние годы не проводились. Между тем в отечественной и зарубежной науке были реализованы исследования конкретных видов ресурсов НПС. В них представлены отдельные аспекты анализа социально-демографического ресурса НПС, в том числе дисбалансы возрастной структуры, влияющие на оценки происходящих в высшей школе изменений, вовлечённость разных поколений НПР в реализацию стратегий развития университетов [1–3].

Оценивая символические ресурсы НПС, российские авторы отмечают, что учёные степени и научные звания традиционно оказывали большое влияние на социальный статус НПР, их доступ к ресурсам для научных исследований [4]. Зарубежные авторы делают акцент на значении репутации и экспертной власти для студентов, их привлечения в университеты и вовлечённость в учёбу [5; 6].

Что касается проблемы доверия и солидарности, то исследователи фиксируют противоречивые тенденции в функционировании данного ресурса НПС. С одной стороны, наблюдается развитие практик сотрудничества, междисциплинарных и сетевых коллабораций [2; 7], с другой – фрагментация [8], моббинг [9].

По исследовательским и публикационным практикам НПС накоплен большой эмпирический материал, ведутся мониторинговые статистические и социологические наблюдения [10; 11]¹. Фокус внимания делается на грантовой, инновационной активности [12], позволяющей университетам получать дополнительное финансирование, создавать коллаборации со стейкхолдерами и академическими партнёрами. Вместе с тем результаты проведённых исследований показали наличие проблемы планирования исследований и диссеминации результатов [13; 14].

В последние годы стала активно разрабатываться тема научных школ [15]. При этом оценки данного ресурса НПС неоднозначны. Одни исследователи полагают, что научные школы обладают большим потенциалом для развития высшей школы, расширения научных связей и получения доступа к возможностям для исследований [16]. Другие трактуют научные школы как тормоз на этом пути [17]. В целом в российской и зарубежной науке устойчиво проявляется интерес к продуктивности различных форматов научных коллабораций [18].

В фокус внимания исследователей высшего образования попали также опыт и мотивация наставнической деятельности [19; 20]. Они понимаются как ресурс педагогической деятельности, фактор увеличения количества научных публикаций и академической активности [21]. В исследованиях научно-

педагогической квалификации подчёркивается, что формальность и негибкость курсов повышения квалификации педагогов высшей школы снижают ресурсность НПС [22]. Полагаем, данная тематика актуальна в свете выводов исследований, показывающих, что репутация преподавателей стоит на втором месте в ряду факторов, определяющих рейтинговые позиции университета [23].

Теоретическая рамка

В разработке теоретической основы исследования авторы исходили из понимания продуктивности ресурсного подхода. Его применение означает определение типологии и проведение содержательного анализа различных типов ресурсов НПС. Среди их множества авторы предлагают выделить следующие типы ресурсов: социально-демографический (общая характеристика НПС округа, их численность, динамика, гендерная, возрастная, должностная структура); *исследовательский* (активность и/или готовность участия в грантовых и инициативных проектах, хозяйственных работах, способность получать значимые научные результаты и др.); *публикационный ресурс* (публикационная активность, её качество, степень вовлечённости в неё различных групп НПС и др.); *ресурс научно-педагогической квалификации* (реальный уровень научно-педагогической квалификации, активность НПС в области академического развития); *символический ресурс* («продуктивность» званий, учёных степеней, наград, экспертных статусов и др.); *морально-идеологический ресурс* (уровень знания, понимания, принятия целей стратегии развития университетов, а также готовности НПС к участию в её реализации в новых условиях общества травмы); *ресурс научных коллективов* (наличие научных коллективов, школ и групп, их традиции и социальный капитал); коммуникативный ресурс (качество и плотность научных коммуникаций и др.); *темпоральный ресурс* (ресурсы социального времени НПС, возраст и др.); *ресурс наставничества* (ресурсы НПС,

¹ Индикаторы образования [Электронный ресурс]. URL: <https://www.hse.ru/primarydata/io> (дата обращения: 10.04.2023); Наука. Технологии. Инновации [Электронный ресурс]. URL: <https://www.hse.ru/primarydata/niio> (дата обращения: 10.04.2023).

необходимые для воспроизводства научно-педагогических кадров, в том числе мотивация, компетенции наставничества и др.); *образовательно-педагогический ресурс* (ресурсы НПР, необходимые для формирования кадров для новой экономики, включая профессиональную и академическую мобильность, взаимодействие с практиками, современное знание отрасли) и др. Критерием выделения этих ресурсов стало их соответствие основным видам деятельности НПР.

Названные ресурсы могут быть охарактеризованы порознь с целью детального анализа каждого из них. Но в статье авторы использовали иной методологический подход и рассматривали их в системе ресурсов, которую они определили обобщающим понятием ресурсности НПС. Такой подход позволяет выявлять связи и зависимости между отдельными видами ресурсов в её структуре.

Характеризуя выделенные выше ресурсы НПС, авторы считают необходимым в интересах целостного рассмотрения проблемы, предпринятого в статье, их группировку по определённым критериям. Речь идёт о тех ресурсах, которые связаны между собой особенностями их функционирования на основе сближающих эти ресурсы характеристик. Внутренняя связь и зависимость между ними обнаруживается не только вследствие объективных признаков этих ресурсов, но и благодаря выявлению их субъективного восприятия НПР.

Взаимосвязь между объективными характеристиками ресурсов и их субъективным восприятием со стороны НПР позволило выделить следующие пять блоков их ресурсов: 1) социально-демографический (количественный, возрастной, гендерный ресурсы); 2) научно-исследовательский (исследовательский, публикационный, темпоральный ресурсы); 3) педагогический (ресурсы образовательно-педагогический, повышения научно-педагогической квалификации, наставничества); 4) ресурсы взаимодействия НПР и научных коллективов (коммуникативный,

ресурс научных школ и коллективов); 5) морально-символический (символический и морально-идеологический ресурсы).

Эмпирическая база и методы исследования

Эмпирической базой послужили результаты исследования ресурсности НПС университетов УрФО, проведённого в 2023 г. По данным мониторинга эффективности вузов за 2021 г. УрФО был представлен 88 организациями высшего образования (48 вузов и 40 филиалов), в том числе 72 государственными и муниципальными и 16 – частными. Среди вузов УрФО – федеральный университет, национальный исследовательский университет, 2 опорных университета, 5 вузов являются участниками программы «Приоритет-2030», из них 3 университета – участники проекта «5-100»². Вузы округа дифференцируются по показателям научной деятельности и роли в ней главного субъекта – НПР.

В рамках исследования в феврале–апреле 2023 г. было проведено 40 полуструктурированных интервью с научно-педагогическими сотрудниками уральских вузов. В исследовании применена квотная выборка, в рамках которой информанты были дифференцированы на четыре группы по области научного знания, в которой они работают (гуманитарное, социально-экономическое, инженерно-техническое, естественно-научное знание). Внутри выделенных групп были заданы квоты по возрасту (до и старше 40 лет). Кроме того, учитывался тип вуза, в котором работает информант (вузы, относящиеся к «ядру», «полупериферии» и «периферии» высшего образования). В выборке вузы каждого типа были представлены пропорционально их распределению в УрФО.

² Информационно-аналитические материалы по результатам проведения мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования 2022 года [Электронный ресурс]. URL: https://monitoring.miccedu.ru/iam/2022/_vpo/material.php?type=1&id=5 (дата обращения: 10.04.2023).

Гайд полуструктурированного интервью состоял из трёх смысловых блоков: оценка ресурсности НПС университетов, в рамках которой информантам было предложено охарактеризовать каждый из выделенных нами одиннадцати типов ресурсов; управленческие подходы к оценке и использованию ресурсности НПС, изучение которых позволяет оценить участие и влияние вузовской администрации на ресурсность НПР; международные связи НПС.

Исследование включало анализ статистических данных, отражающих основные показатели развития НПС университетов УрФО в период 2014–2023 гг. В качестве источников статистических данных использовались базы мониторинга эффективности организаций высшего образования, данные Министерства науки и высшего образования РФ (сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета, магистратуры), статистический сборник «Индикаторы образования».

Результаты

Социально-демографический ресурс

По численности занятых научными исследованиями и разработками УрФО находится на 5 месте среди федеральных округов РФ [24]. В государственных и негосударственных вузах округа работают 14 606 НПР³. Наблюдается относительно сбалансированная гендерная структура НПС (8 638 чел., или 59% женщин и 5968 чел., или 41% мужчин), а также высокий уровень научной квалификации специалистов. Среди НПР 14% имеют

учёную степень доктора и 55% – кандидата наук. Анализ статистических данных показал структуру НПР вузов УрФО в разрезе должностей. Почти половина (48%) НПР работают в должности доцента, около 19% – в должности старшего преподавателя, 11% – профессора⁴.

В последние несколько лет наблюдается устойчивая тенденция к сокращению численности НПР уральских вузов. С 2017 по 2022 гг. их количество уменьшилось почти на 15%, то есть в среднем численность НПР сокращалась на 3% в год.

В структуре общности НПР выделяем профессорско-преподавательский состав (ППС) и научных работников (НР). Каждая из этих категорий работников также имеет свою динамику. Так, в период с 2017 по 2022 гг. численность НР в УрФО то возрастала, то сокращалась. Значительный прирост численности научных работников был в 2019 г. (11,8% по сравнению с 2018 г.) и в 2022 г. (12,1% по сравнению с 2021 г.). По данным на 2022 г. численность научных работников составила 1046 чел., что является самым высоким показателем в анализируемом периоде. Численность же ППС, напротив, сократилась почти на 17% за 5 лет (или на 3,6% в среднем ежегодно) и составила в 2022 г. 13 555 чел.⁵. Эти данные вполне от-

³ Рассчитано по: Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры. Министерство образования и науки Российской Федерации. [Электронный ресурс]. URL: <https://minobrnauki.gov.ru/action/stat/highed/> (дата обращения: 04.04.2023).

⁴ Рассчитано по: Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры. Министерство образования и науки Российской Федерации. [Электронный ресурс]. URL: <https://minobrnauki.gov.ru/action/stat/highed/> (дата обращения: 04.04.2023).

⁵ Рассчитано по: Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры. Министерство образования и науки Российской Федерации. [Электронный ресурс]. URL: <https://minobrnauki.gov.ru/action/stat/highed/> (дата обращения: 04.04.2023).

ражают текущую политику по сокращению ППС и увеличению внимания к научной деятельности в вузах.

Социально-демографический ресурс вузов был проанализирован через оценку влияния гендерной и возрастной структуры, а также тенденции сокращения численности НПП на качество научной и образовательной деятельности. Обсуждая в ходе интервью гендерную и возрастную структуры вузов, практически все информанты отмечали: неоднозначность влияния этих структур на показатели научной и образовательной деятельности; критическое отношение к усилению тренда на омоложение НПС. По мнению НПП, на качество видов научной и образовательной деятельности, в целом на профессиональную активность влияют мотивация и интерес к ним, уровень научной квалификации: *«Мне кажется, [возраст и пол] особенно никак не влияют, потому что наукой занимаются те, кто хотят и могут. А что касается образовательной деятельности, то тут роль играет заинтересованность преподавателя в студентах, в предмете, в самом процессе преподавания, а не возраст или пол. У нас есть и очень опытные, но абсолютно выгоревшие»* (И-6).

В связи с неочевидностью прямой связи между возрастом и профессиональной продуктивностью информанты полагают, что установление возрастных ограничений или, наоборот, стимулов может быть неэффективным в целом для университета. *«Иногда молодые бенефициары получают государственную и вузовскую поддержку просто благодаря возрасту, а не каким-то особым заслугам»* (И-2). Отмечалось, что такая политика вуза не всегда приводит к долгосрочному успеху молодых исследователей.

Влияние на качество научной и образовательной деятельности тенденции сокращения численности ППС однозначно было проинтерпретировано информантами как негативное. Практически все они отметили резкое ухудшение условий академического труда, увеличение учебной нагрузки и сокра-

щение временных, физических и интеллектуальных ресурсов для научной деятельности.

Научно-исследовательский ресурс

Главная характеристика взаимосвязи ресурсов данного блока состоит в том, что результаты исследований становятся заметными и признанными научным сообществом только при условии их опубликования. При этом реализация названного условия возможна при высоком качестве как самого исследования, так и публикации. Ещё одним важным условием получения значимых научных результатов, соответствующих требованиям современной науки и научных изданий, является необходимое количество темпорального ресурса, т. е. временных затрат. Таким образом, исследовательский ресурс НПС актуализируется при единстве благоприятных условий «производства» качественного научного результата, достаточного времени на его получение, способности НПП подготовить качественную публикацию.

Как уже отмечалось, такие признаки исследовательской ресурсности НПП, как их готовность к участию в исследованиях, грантах и инициативных проектах, хозяйственных работах и способность получать в них значимые научные результаты, и соответственно признаки публикационной ресурсности: качество публикационной активности, готовность к ней и вовлечённость в неё различных групп НПС. Именно эти признаки и фиксировались информантами – представителями НПС: *«Мотивацией для занятия наукой ... является, во-первых, участие в грантах, во-вторых, выполнение договорных работ. Они содержат условия о том, что мы должны публиковать их результаты. И это выступает естественным стимулом для научной деятельности»* (И-8).

Что касается временно го фактора достижения этой цели, то здесь информанты единодушно подчёркивают его необходимость: *«Время, и только время. Огромное количество бумажной работы не позволяет очень часто это делать»* (И-7); *«Умение писать качественные статьи. Хорошие соавторы.*

Достаточное количество времени для работы над статьями» (И-6).

Приведём ещё одну точку зрения на связь между качеством научных исследований, публикаций и темпоральным ресурсом, необходимым для этого: *«Чтобы опубликовать результаты качественных исследований, нужно наличие многих факторов: работа в лаборатории, оборудование достаточно хорошее, информация, которую ты публикуешь, должна быть интересна для читателя и, конечно, наличие свободного времени на эту работу. Наличие времени для написания статей, это обязательно, потому что его часто недостаёт» (И-31).*

Подавляющее большинство информантов отметили дефицит времени для исследований и написания качественных публикаций. Вместе с тем многие подчёркивали, что темпоральный ресурс далеко не всегда рассматривается университетским управлением как ресурс, от использования которого может что-то зависеть в деятельности НПС. Непонимание и недооценка его роли часто проявляются в том, что к НПР предъявляются непомерно высокие требования, и на вопрос о том, когда по времени нужно выполнить какое-то решение или указание, следует ответ: «Вчера».

Конечно, сводить эффект названных ресурсов только к вышесказанному означало бы ограниченное его понимание. Многое зависит от конкретных содержательных сторон исследовательского ресурса НПР. Так, важный аспект этого ресурса состоит в получении НПР глубокого удовлетворения от их собственных научных достижений, признания их значимости коллегами, работающими в той же или смежной дисциплинарной области. Об этом говорят прежде всего те НПР, которые получали от такой деятельности поддержку в виде репутации, радость научного признания, ощущение счастья: *«Мне важно, когда я ощущаю поддержку своей репутации, когда мои статьи читают хорошие люди, тогда мне интересно работать и писать такие статьи» (И-15).*

Педагогический ресурс

В рамках третьего блока ресурсов НПР авторы выделили три их вида: образовательно-педагогический ресурс (ОПР), научно-педагогическая квалификация (НПК) и наставничество. Их объединяет чёткая привязка к работе и взаимодействию НПР со студентами, передаче им личного и профессионального опыта в процессе образовательной, научной и воспитательной деятельности, реализации педагогических компетенций НПР. В этой группе ресурсов ведущим является ОПР, поскольку именно через него видны основные компетенции: учебно-методические, профессионально-коммуникативные, социально-психологические, которые воплощаются в новых методах и технологиях обучения (интерактивных, диалоговых, цифровых и др.). Информанты видят и отмечают среди них как универсальные педагогические, так и профессиональные (предметные) компетенции. Большинство готовы учиться у практиков, приобретать реальный опыт. Многие информанты отметили, что «одной ногой стоят в вузе, другой – на производстве». Их общение с практиками происходит во время организации студенческих практик, проектного обучения, научно-практических конференций, в ходе выполнения хозяйственных (исследовательских или проектных) работ, взаимодействия с выпускниками.

Вместе с тем информанты отмечали зависимость своего ОПР от возможностей переподготовки и повышения собственной научно-педагогической квалификации. Среди предлагаемых соответствующих курсов и программ принято выделять несколько типов. Назовём два основных. Первый включает только обязательные курсы и программы для соответствия должности. Они являются формальными, бесплатными, как правило, не связаны непосредственно с образовательной деятельностью или затрагивают общие педагогические компетенции. Информанты считают, что *«они полезны, но не в плане профессионального развития, а как напоминание тех требований и нормативов, которые мы*

должны знать» (И-24). Второй тип (ограничен в своём распространении) включает курсы и программы, непосредственно связанные со сферой профессиональной деятельности конкретных групп НПР. Как правило, эффективность такого повышения квалификации (чаще всего платного) НПР оценивают высоко.

Согласно официальным данным, около 84% НПР в России за последние три года прошли ППК (повышение квалификации и (или) профессиональную переподготовку). Однако только около 3% из них прошли ППК в форме стажировки⁶, что свидетельствует о крайне низком уровне развития практик повышения квалификации, связанных с получением необходимых знаний, умений и навыков. Среди наиболее популярных источников обновления компетенций были названы вебинары, мастер-классы, Интернет, открытые онлайн-курсы, обмен опытом с коллегами-практиками. В то время как роль вуза в повышении научно-педагогической квалификации НПР была чаще всего незначительной.

Важным элементом ОПР является наставничество. Все без исключения информанты подчёркивают его значимость в образовательном процессе. Наставничество среди НПР понимается в двух смыслах – как помощь в научной и образовательной деятельности и как передача студентам личного опыта коммуникации, разного рода взаимодействий, *soft skills*.

Все информанты, ответившие, что являются наставниками для студентов, магистрантов или аспирантов, получают удовольствие от этой работы и оценили свой профессионализм в сфере наставничества

на 4-5 баллов. Проблемность ресурса этого вида связана прежде всего с отсутствием какой-либо регламентации деятельности преподавателя в данном качестве. Кроме оплаты кураторства, преподаватель не получает никаких дополнительных вознаграждений за работу наставника: *«Я являюсь куратором, научным руководителем, кем только не являюсь. Но должности наставника у нас нет. При этом очень много формальностей, ответственности там, где это не столь нужно, много бумаг, которые нужно заполнять. <...> Только если отбросить эти формальности, можно говорить о том, что этой работой следует заниматься, и что она будет приносить удовлетворение»* (И-33).

Ресурсы взаимодействия НПР и научных коллективов

Оценка ресурса научных коллективов вузов УрФО осуществлялась на основе анализа включённости в работу научных коллективов и школ, традиций научных школ, а также социального капитала научных коллективов. Исследование показало, что принадлежность к научной школе (в целом к сложившемуся научному коллективу) рассматривается НПР как важнейший источник их профессиональной деятельности и развития. Идентификация с научной школой позволяет НПР найти опору для своих не только научных позиций, но жизненных взглядов и ценностей: *«Мне бы хотелось идентифицировать себя с этой школой... Я думаю, это общие какие-то общекультурные ценности в целом, общечеловеческие ценности, потому что мы не можем говорить о профессии в отрыве от жизневосприятия...»* (И-2).

Принадлежность к научному коллективу обеспечивает доступ к формальным и неформальным каналам, посредством которых транслируется научное знание, исследовательские компетенции, осуществляется академический контроль: *«... я могу к ним неформально обращаться, прислать статью, допустим, свою, чтобы они там почитали. Мне их статьи на рецензирование присыла-*

⁶ Рассчитано по: Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры. Министерство образования и науки Российской Федерации. [Электронный ресурс]. URL: <https://minobrnauki.gov.ru/action/stat/highed/> (дата обращения: 04.04.2023).

ют, это для меня огромное личное достижение, исследовательское счастье» (И-15).

«Вера» в значимость и актуальность для современных вузов научных школ характеризовала позиции всех опрошенных, даже тех, кто сам не принадлежит ни к одной из них. По мнению информантов, научные школы в современных сложных условиях выполняют функцию кадрового воспроизводства и сохранения коммуникаций между поколениями исследователей. Они также обеспечивают направленное развитие научного знания, потому планирование их деятельности имеет более далёкий горизонт, нежели у временных коллективов, создаваемых «под грант»:

«Собственно, я после окончания университета пришёл в научную школу и работал, начиная с младшего научного сотрудника до профессора. На данный момент я на самой верхушке школы, и [у меня] есть уже замена. Не имея научных школ, достаточно сложно наладить планомерную научную работу, то, что у нас сейчас как раз и есть» (И-8).

Взаимодействие НПР внутри научных школ представляет собой ядро вузовских и межвузовских коммуникативных сетей, позволяющих аккумулировать и конвертировать различные ресурсы в интересах как НПС, так и университетов. Между тем такие коммуникативные сети масштабируются, изменяя ресурсный потенциал НПС.

В данном исследовании коммуникативный ресурс НПС вузов УрФО оценивался через включённость НПР в научные и образовательные сети различных масштабов, а также использование в профессиональных целях капитала личных социальных связей. Однозначно, самыми развитыми и плотными для НПС уральских вузов являются внутривузовские научные и образовательные коммуникации. На втором месте по степени развития и «плотности» стоят академические коммуникации всероссийского уровня, на третьем – международного масштаба. С одной стороны, такой результат закономерен и естественен. Но, с другой, он свидетель-

ствует о замкнутости и локальности академических коммуникативных сетей:

«Ну, мы друг друга [из других вузов, городов] не видим... Быстрее какие-то принимаешь решения [в вузе], быстренько обсудил или ещё что-то. С другими городами, странами это уже там сложнее... Конечно, сейчас благодаря зуму, тиктосу немного проще. Всё равно живое общение есть живое общение, особенно в научной сфере. Особенно когда идёт “мозговой штурм”, обсуждение новых идей» (И-18).

Небольшое число информантов отметили, что до сегодняшнего дня, когда начали действовать механизмы международной изоляции российской высшей школы, они были активно включены в международные научные связи: *«До событий февраля прошлого года я очень активно была включена в работу с норвежскими коллегами. В Норвегию ездила, была включена в проекты, лекции иногда читала. Это были две такие очень насыщенные плотные коммуникации, для меня этого было достаточно» (И-15).*

В целом же коммуникативный ресурс НПС имеет большой потенциал развития, потому что высока готовность НПР к созданию новых связей, коллабораций всех уровней и видов (научных, образовательных). Кроме того, присутствует ностальгия по связям, утерянным или ослабленным в силу объективных обстоятельств – международной изоляции, отсутствия времени и возможности встречаться, вести совместные исследования, ненужности для университетов традиционных «старых» академических сетей.

Интересным аспектом коммуникативного ресурса НПР является актуализация их личного капитала социальных связей в интересах университета. Все информанты без исключения обозначили свою готовность прибегать к своим дружеским, приятельским и деловым связям, если это будет полезно для решения задач, поставленных университетом: *«Ну, наверное, мы так или иначе всегда их используем. Личная симпатия, она как раз играет нам на руку, так хочется*

верить» (И-25). Обращает на себя внимание акцентирование информантами в высказываниях регулярности такой коммуникативной стратегии («постоянно», «всегда»), а также – на её исключительном значении («только», «все построено»).

Морально-символический ресурс

Символический ресурс был проанализирован через характеристики объективные (наличие и уровень званий, учёных степеней, наград, экспертных статусов, индекс Хирша, цитируемость) и субъективные (социальный и человеческий капитал, уважение коллег и студентов, соблюдение субординации). В ходе исследования была выделена такая характеристика символической ресурсности НПР, как проявленность – индикатор, который позволяет оценить, насколько продуктивно НПР использует символические ресурсы в своей профессиональной деятельности.

Согласно данным официальной статистики за 2022 г., учёная степень была у 69% НПР уральских вузов⁷. Вместе с тем только около 70% из них обладает учёным званием, что связано отчасти с бюрократическими сложностями получения звания, отчасти – с отсутствием особой в нём необходимости: *«Звание доцента мне практически ничего не даст, только какие-то копейки к зарплате, а труда надо, чтобы его получить, приложить неимоверное количество, поэтому получать его я не стремлюсь»* (И-26).

Другие объективные символические ресурсы, например, индекс Хирша или высокая цитируемость зачастую остаются мало востребованными, в первую очередь самими НПР: *«цитируемость есть и индекс Хирша есть, но они, вероятно, низкие, я даже не*

знаю их значений. В текущих условиях они ничего мне не дают» (И-24). Ряд НПР вообще не отмечают их в качестве своих символических ресурсов, хотя явно ими обладают: *«для меня это не интересно: многие пишут для себя, чтобы денежку заплатили за выпуск статьи и так далее. А кто читает потом это? Интерес возникает, кто ссылается на твои статьи. Конечно, [индекс] Хирша это оценивает, но я не смотрю на него»* (И-26). И только небольшая часть информантов, которые действительно обладают высокими индексом Хирша и цитируемостью, с гордостью об этом говорят.

Вместе с тем, среди НПР однозначно подчёркивается значимость символического ресурса для работы в вузе: *«Символический ресурс важен для окружения, которое тебя не знает, он создаёт твой образ. Также он важен для того, чтобы допустить НПР к участию в гранте или в публикации»* (И-5).

Проявленность субъективных символических ресурсов характеризуется активной общественной деятельностью, профессиональными контактами, имиджем, авторитетом НПР среди студентов и коллег. Абсолютное большинство информантов едины в мнении о том, что символические ресурсы работают на *«социальный капитал», «имидж меня и вуза», «на возможность быть экспертом»*. Вместе с тем необходимо отметить, что всё же такие характеристики, как имидж преподавателя, авторитет всегда оцениваются не только по формальным заслугам, но и по личным качествам преподавателя: *«коллеги тебя оценивают по твоим результатам, трудоспособности, человеческим качествам»* (И-6).

Исследование, проведённое авторами в вузах УрФО в 2017 г., показало, что доверие между НПР является наиболее «сильным» нематериальным ресурсом академического сообщества. В 2017 г. индекс доверия различным управленческим структурам вуза складывался в диапазоне от 0,1 до 0,4 в то время, как индекс доверия к коллегам был самым высоким – 0,8 [25, с. 102]. Сопоставительный

⁷ Рассчитано по: Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры. Министерство образования и науки Российской Федерации. [Электронный ресурс]. URL: <https://minobrnauki.gov.ru/action/stat/highed/> (дата обращения: 04.04.2023).

анализ результатов 2017 и 2023 гг.⁸ показал, что каких-либо существенных изменений в характере и структуре доверительных отношений не произошло. По-прежнему, высокую оценку информанты дают состоянию доверия в кафедральных коллективах или университетских сообществах, которые сложились в силу профессиональных интересов, но типичной является сниженная оценка доверия университетскому управлению: «...мы можем спокойно пообщаться с преподавателями, с заведующими кафедрами, просто подойти. ... Если в рамках высокого уровня, тут намного сложнее... Просто нет иногда понимания, чего от нас хотят» (И-26).

Интервью 2023 г. зафиксировали некоторые проблемы в системе внутри- и межкафедральных отношений: «Вот как бы ни хотели бы говорить [с коллегами], но вообще есть некая зависть всегда. То есть кафедры не всегда дружны и не всегда годны, допустим, к совместным работам, например, межкафедральным... И мы действительно на себя очень много рассчитываем, на свои собственные силы. Ну, может, зависть это... Ну, зависть, да, зависть уж может слишком...» (И-27).

Что касается вовлечённости НПП в стратегию развития вуза, то отметим, что в 2017 г. только 66% уральских вузов признавали легитимными новые цели и соответствующие им изменения в высшем образовании [26, с. 80]. Однако на организационном уровне за эти годы частью НПС были освоены предлагаемые сверху приоритеты и практики развития, благодаря чему была запущена тенденция постепенного вовлечения НПС в реализацию программ развития университетов:

«Давайте так: я знаю цели и стратегии, я являюсь также побудителем новых стратегических проектов... Это я понимаю и разделяю, в целом. Ну, и вообще я за развитие. Мне то, что происходит, может не нравиться на 100%, но в целом ... это

точно лучше, чем было раньше. Наверное, мы сейчас уже все привыкли, что у нас что-то такое с вузом постоянно происходит. Поэтому, сейчас, мне кажется, если вдруг какие-то стратегии развития исчезли бы, всем стало бы скучно» (И-15).

Безусловно, те НПП, которые демонстрируют высокий уровень вовлечённости, представляют собой ресурс для управления развитием вузов, потому что они выступают агентами новых идей и практик в академическом сообществе: «Мы стараемся максимально вовлечь весь научно-педагогический состав в этот процесс, я вижу, что они вовлекаются, уже деваются некуда тем, кто не хочет» (И-16).

Обсуждение и выводы

В заключительной части статьи авторы представляют несколько аспектов поднятой темы. Первый – очень конкретный – касается полезности предложенного подхода в решении вопросов академического развития НПП и задач современного университетского управления. Второй – более широкий – задаёт перспективы развития темы управления ресурсностью НПС в науке о высшем образовании.

Продуктивность исследовательского подхода, по мнению авторов, выразилась в трёх моментах: 1) качественная методика позволяет «проявить» содержание внутренних связей и зависимостей между ресурсами НПС, а также оценить те их стороны, которые не всегда видны при квалиметрической оценке; 2) результаты качественного исследования становятся основой процесса саморефлексии НПС по поводу имеющихся у него сильных и слабых сторон, а значит, могут быть источником его академического развития; 3) данный подход наделяет университетское управление неявным знанием об НПС, превращая это знание в интеллектуальный ресурс управления сложной социально-профессиональной общностью.

В связи с первым моментом достаточно напомнить сюжет о влиянии социально-де-

⁸ Вопрос о доверии в инструментарии 2023 г. повторял вопрос из инструментария 2018 г.

мографического ресурса НПС на его научно-исследовательскую продуктивность. Научная политкорректность заставляет авторов считать, например, гендер нейтральным параметром академической деятельности. И в своих первых высказываниях информанты воспроизводили социально одобряемые предположения об отсутствии связи между гендером и научно-исследовательской активностью (тем более что статистические данные и расчёты, доказывающие или опровергающие данную связь, также отсутствуют). Однако далее информанты начинали указывать на опосредованное влияние гендера через семейный статус, тип гендерного контракта на исследовательскую активность и интерес к тем или иным видам и формам исследовательской работы.

Точно такая же по сложности ситуация вырисовывается в сюжете о связях между публикационной активностью и иными ресурсами НПС. Статистическая отчётность не измеряет гибкую и динамическую связь между научно-квалификационным статусом НПС и его публикационной активностью. По умолчанию считается, что эти два параметра – наличие учёной степени и публикационной активности – прямо пропорциональны. Качественная же методика чётко показала опосредующее влияние на исследовательскую активность мотивации, возможностей проводить исследования, запасов темпорального ресурса, а также точки цикла профессионального развития НПС (времени, когда была защищена диссертация).

Предположение о сложной взаимосвязи и взаимовлиянии различных ресурсов НПС, подтверждённое данными интервью, позволяет авторам прийти к заключению о том, что утверждённые в вузах количественные методики оценки ресурсности НПС, основанные на анализе макропоказателей и средних величинах, не улавливают обозначенных нюансов, да в общем-то и не нацелены на эту задачу. Вполне применимые на макроуровне (для оценки НПС в целом в системе высшего образования), количественные методики на

микроуровне (в конкретном университете, конкретном его подразделении, коллективе) не воспроизводят реальных ситуаций, а значит, не могут служить основой управленческой оценки НПС и принятия кадровых управленческих решений.

Второй и третий аспекты продуктивности рассмотренного в статье исследовательского подхода связаны с социальным и социально-психологическим эффектом. Он хорошо известен сотрудникам *HR* успешных коммерческих организаций, которые владеют технологиями *Talent Acquisition* и работают с уникальным человеческим капиталом сотрудников⁹. Данная управленческая технология базируется на высоком мастерстве оценки кандидата или сотрудника, владении искусством интервьюирования, анализа и сопоставления информации о нём из самых разных источников и по самым разным параметрам. При этом цель такой качественной технологии – не столько выявление слабых свойств человека, сколько поиск его сильных сторон и понимания того, как их можно использовать в интересах организации. Социальный и социально-психологический эффект от использования такого подхода заключается в том, что знание работника о самом себе, особенно о своих потенциально сильных сторонах (то есть ресурсности) служит источником его устойчивой мотивации к развитию и достижениям.

Кадровые технологии оценки академического персонала в этом смысле не соответствуют инновационным и амбициозным целям современных университетов. Как уже отмечалось, существующие подходы к оценке НПС учитывают только те показатели, которые имеют количественные параметры и предписаны формами внешней университетской отчётности. Следовательно, они обесценивают и искажают представления о человеческом и социальном капитале университетов.

Не случайно данное исследование чётко показало отсутствие внимания универси-

⁹ *Talent Acquisition* – управление талантами.

тетского управления в региональных вузах к ресурсу доверия. Ни в одной управленческой методике, ни в одной форме отчётности данный ресурс НПС не присутствует несмотря на то, что экономические исследования давно подтвердили гипотезу о прямой связи между доверием и экономической эффективностью – как на микроуровне (в экономике организации), так и на макроуровне (в национальной экономике), как в секторе материального, так и в секторе нематериального производства [27, с. 29]. Между тем, качественное исследование ресурсности НПС дало возможность не просто выявить наличие/отсутствие внутривузовского доверия, но и увидеть возможности его конвертации в такие важные ресурсы стратегического управления вузом, как лояльность и вовлечённость различных групп НПС. На результатах такого качественного исследования можно строить типологию НППР и мобилизовать те их группы, которые являются проводниками новых идей и практик в академическом сообществе.

Из всего этого следует ещё одно заключение: для современного академического сообщества и университетского управления важны не только знание и понимание объективного состояния ресурсности НПС, но и субъективные представления о ней самих НППР. Хотя бы потому, что они по-прежнему остаются активными субъектами своей профессиональной и трудовой жизни, а в некоторых случаях – даже больше, чем им предписывается в современной модели университетского управления.

Конечно, у качественного подхода к оценке ресурсности НПС есть свои особенности и ограничения. Основой для адекватных управленческих решений по вопросам кадрового обеспечения стратегий университетов в новых условиях могут служить результаты комплексного исследования ресурсности НПС. Такое исследование должно включать в себя количественное и качественное измерение всех ресурсов НПС по

отдельности и их взаимосвязей. В данной статье авторы ввели ряд ограничений в изложение комплексного изучения проблемы: 1) представлены результаты только качественных параметров ресурсности НПС; 2) охарактеризована ресурсность НПС университетов одного из российских макрорегионов – УрФО; 3) дана оценка не отдельным ресурсам, а их группам «общим планом», не углубляясь в детали функционирования и непроявленных взаимодействий ресурсов друг с другом.

Тем не менее даже с учётом таких ограничений можно говорить о сильных и слабых сторонах ресурсности НПС, а также ресурсных дефицитах – именно с точки зрения носителей этой ресурсности, а не с позиций университетской научной или кадровой отчётности. Исследование позволило сделать выводы о тех ресурсах, которые имеют сквозной характер (например, темпоральный, морально-идеологический) и необходимы в качестве предикторов актуализации иных ресурсов (исследовательского, публикационного, педагогического).

В целом можно сделать вывод о том, что апробированная методика качественного измерения ресурсности НПС адекватна запросу университетов на детальное знание главного актора трансформаций российской высшей школы в сложных современных условиях. Полученные результаты требуют дальнейшего сопоставления с количественными данными для выявления не просто наличия, но именно «запаса» ресурсности. В перспективе стоит исследовательская задача соотнесения полученных характеристик ресурсности с целями стратегий развития университетов УрФО, а также теми акцентами, которые были заложены в кадровой политике, обеспечивающей их реализацию.

Обозначенные перспективы исследования выводят на более широкое обобщение значимости поставленной в статье проблемы. Обсуждение ресурсности НПС имеет не только узко вузовское или макрорегио-

нальное (в масштабах УрФО) значение, но и приобретает особое звучание для всей системы высшего образования страны. Кроме того, обсуждение проблемы важно и в теоретическом плане, поскольку инициирует дискуссию о том, что представляет собой ресурсность как системная, целостная и интегративная характеристика НПС. Социальными предпосылками актуализации данного теоретического поиска выступает, во-первых, количественный масштаб НПС российских вузов (по статистике его численность составляет около 300 тыс. чел.), а во-вторых, возрастание государственных и общественных ожиданий от данной социально-профессиональной общности. Такие ожидания могут быть обеспечены, в том числе за счёт развития и мобилизации ресурсности НПС.

Наличие разных исследовательских и управленческих позиций относительно ресурсов НПС и подходов к их использованию говорит о необходимости выработать более точное определение понятия ресурсности и её структуры. Предлагая выделить для комплексного анализа 11 ресурсов НПС, в то же время авторы понимают, что это не застывшая аналитическая схема, поскольку не все НПС обладают всеми названными ресурсами. Данное исследование показало, что часть НПС (пусть и небольшая) не может продемонстрировать свой исследовательский, публикационный ресурс, ресурс наставничества или включённость в деятельность научных школ и коллективов. Кроме того, стали очевидными глубокая ресурсная дифференциация и даже ресурсное неравенство между различными группам НПС.

Тем не менее, по результатам данного исследования авторы предлагают следующую трактовку ресурсности НПС, делая её «открытой» для обсуждения и теоретического развития: это совокупность возможностей, в которые НПС конвертирует средства и способы своей профессиональной деятельности, а также связанные с ней свойства,

присущие НПС как социально-профессиональной общности. Цель такой конвертации ресурсов состоит в преобразовании той социальной реальности, в которую включено НПС, то есть университетской среды, высшего образования, местного сообщества, социума в целом.

Литература

1. Дежина И.Г., Ефимова Г.З. Риски Проекта 5-100: оценки научно-педагогических работников различных поколений // Высшее образование в России. 2022. Т. 31. № 3. С. 28–39. DOI: 10.31992/0869-3617-2022-31-3-28-39
2. Кармаева Н.Н., Кармаев Н.А. Молодые преподаватели в условиях дифференциации в российском высшем образовании: практики сотрудничества // Социологические исследования. 2019. № 3. С. 63–72. DOI: 10.31857/S013216250004279-9
3. Другова Е.А., Плешкевич И.Б., Климова Т.В. Трансформация кадровой политики российских университетов-участников Проекта 5-100: кейс НИЯУ МИФИ // Высшее образование в России. 2021. № 6. С. 9–26. DOI: 10.31992/0869-3617-2021-30-6-9-26
4. Кузьминов Я.И., Семёнов Д.С., Фрумин И.Д. Структура вузовской сети: от советского к российскому «мастер-плану» // Вопросы образования. 2013. № 4. С. 8–63. DOI: 10.17323/1814-9545-2013-4-8-69
5. Carrell S.E., West J.E. Does Professor Quality Matter? Evidence from Random Assignment of Students to Professors // Journal of Political Economy. 2013. Vol. 118. No. 3. P. 409–432. DOI: 10.1086/653808
6. Christopher L., Brown C.L., Kosovich S.M. The Impact of Professor Reputation and Section Attributes on Student Course Selection // Research in Higher Education. 2015. Vol. 56. P. 496–509. DOI: 10.1007/s11162-014-9356-5
7. Abramo G., D'Angelo C.A., Di Costa F. The Collaboration Behavior of Top Scientists // Scientometrics. 2019. No. 118. P. 215–232. DOI: 10.1007/s11192-018-2970-9
8. Ермолаева С.Г. Проблема фрагментации университетского сообщества в оценках вузовских преподавателей // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. 2022. № 1. С. 27–40. DOI: 10.31660/1993-1824-2022-1-27-40

9. Дружилов С.А. Проблемы моббинга на кафедре вуза // Высшее образование в России. 2011. № 6. С. 118–122. EDN: NWGHRJ.
10. Прахов И.А. Основные практики научной деятельности и публикационной активности преподавателей вузов: информационный бюллетень. М.: НИУ ВШЭ, 2021. 28 с. DOI: 10.17323/978-5-7598-2604-0
11. Алавердов А.Р. Публикационная активность преподавателей отечественной высшей школы и резервы её повышения // Высшее образование в России. 2019. Т. 28. № 2. С. 23–36. DOI: 10.31992/0869-3617-2019-28-2-23-36
12. Деркачев П.В., Варакина Ж.А., Гусева Н.С., Клишевич Н.С. Субъективная оценка преподавателями вузов влияния эффективного контракта на повышение показателей их научно-исследовательской работы // Университетское управление: практика и анализ. 2022. Т. 26. № 1. С. 54–67. DOI: 10.15826/umpra.2022.01.004
13. Питухин Е.А., Затяева О.А. Анализ динамики публикационной активности вуза в разрезе категорий сотрудников // Перспективы науки и образования. 2021. № 4. С. 566–576. DOI: 10.32744/pse.2021.4.37
14. Романов Е.В. Публикационная активность российских университетов: от «академического капитализма» к «академическому социализму» // Вопросы экономики. 2023. № 2. С. 100–115. DOI: 10.32609/0042-8736-2023-2-100-115
15. Дежина И.Г., Киселёва В.В. Тенденции развития научных школ в современной России. М.: ИЭПП, 2009. 164 с. EDN: PWOQUR.
16. Козлова А.А. «Научная школа» в научной политике и социальном исследовании // Вестник Института социологии. 2014. № 3. С. 45–65. EDN: SPDLTD.
17. Щербенок А.В. Как трансформировать университет // Университетское управление: практика и анализ. 2018. Т. 22. № 6. С. 5–7. EDN: LQWNBZ.
18. Дежина И.Г., Ключарев Г.А. Международные коллаборации вузовской науки: стимулы и препятствия // Социологические исследования. 2021. № 6. С. 34–45. DOI: 10.31857/S013216250014592-4
19. Мамонова О.Н., Юрченко О.В. Наставничество в науке: перспективы и вызовы // Поиск: Политика. Обществоведение. Искусство. Социология. Культура. 2021. № 5. С. 76–83. EDN: UFOQWU.
20. Shunk D., Mullen C. Toward a Conceptual Model of Mentoring Research: Integration with Self-Regulated Learning // Educational Psychology Review. 2013. Vol. 25. No. 3. P. 361–389. DOI: 10.1007/s10648-013-9233-3
21. Дианова Ю.А. Инновационные технологии во внеучебной научно-проектной работе со студентами вуз // Гуманитарные науки и образование. 2022. Т. 13. № 2. С. 39–45. DOI: 10.51609/2079-3499_2022_13_02_39
22. Кириякова А.В., Каргапольцева Н.А., Белонковская И.Д. Научно-педагогические проекции процесса трансформации университетского образования // Высшее образование в России. 2020. Т. 29. № 8–9. С. 155–167. DOI: 10.31992/0869-3617-2020-29-8-9-155-167
23. Резник С.Д., Юдина Т.А. Репутационная ответственность преподавателя российского университета: понятие и структура // Журнал педагогических исследований. 2021. Т. 6. № 2. С. 55–66. EDN: CDXXZO.
24. Уральский федеральный округ: скрытые риски номинального роста / под общ. ред. Ю.Г. Лавриковой, В.В. Акбердиной. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2021. 100 с. URL: <https://uiesc.ru/wp-content/uploads/2021/10/Бюллетень-УрФО-І-полугодие-2021.pdf> (дата обращения: 07.02.2023).
25. Зборовский Г.Е., Амбарова П.А. Как превратить доверие в нематериальный актив развития высшей школы // Высшее образование в России. 2018. Т. 27. № 6. С. 96–107. EDN: OUSPHZ.
26. Зборовский Г.Е., Амбарова П.А., Шуклина Е.А. Существует ли система высшего образования в России? // Социологические исследования. 2017. № 11. С. 76–86. DOI: 10.7868/S0132162517110095
27. Аузан А.А. Культурные коды экономики. М.: Изд-во АСТ, 2022. 160 с. URL: <https://ast.ru/book/kulturnye-kody-ekonomiki-864245/> (дата обращения: 07.02.2023).

Благодарности. Исследование выполнено за счёт гранта Российского научного фонда № 23-28-00028 «Мобилизация ресурсности научно-педагогического сообщества в новых условиях реализации стратегии развития российских университетов: региональное измерение».

Статья поступила в редакцию 19.03.2023

Принята к публикации 05.05.2023

References

1. Dezhina, I.G., Efimova, G.Z. (2022). Risks of 5-100 Project: Perceptions of Academic Staff of Different Ages. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 31, no. 3, pp. 28-39, doi: 10.31992/0869-3617-2022-31-3-28-39 (In Russ., abstract in Eng.).
2. Karmaeva, N.N., Karmaev, N.A. (2019). Young Teachers in the Context of Differentiation in Higher Education in Russia: Co-operation Practices. *Sotsiologicheskie Issledovaniya = Sociological Studies*. No. 3, pp. 63-72, doi: 10.31857/S013216250004279-9 (In Russ., abstract in Eng.).
3. Drugova, E.A., Pleshkevich, I.B., Klimova, T.V. (2021). Transformation of the Personnel Policy of Russian Universities Participating in Project 5-100: The Case of National Research Nuclear University MEPhI. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 30, no. 6, pp. 9-26, doi: 10.31992/0869-3617-2021-30-6-9-26 (In Russ., abstract in Eng.).
4. Kuzminov, Ya.I., Semenov, D.S., Frumin, I.D. (2013). The Structure of the University Network: from the Soviet to the Russian «Master Plan». *Voprosy Obrazovaniya = Educational Studies*. No. 4, pp. 8-63, doi: 10.17323/1814-9545-2013-4-8-69 (In Russ., abstract in Eng.).
5. Carrell, S.E., West, J.E. (2013). Does Professor Quality Matter? Evidence from Random Assignment of Students to Professors. *Journal of Political Economy*. Vol. 118, no. 3, pp. 409-432, doi: 10.1086/653808
6. Christopher, L., Brown, C.L., Kosovich, S.M. (2015). The Impact of Professor Reputation and Section Attributes on Student Course Selection. *Research in Higher Education*. Vol. 56, pp. 496-509, doi: 10.1007/s11162-014-9356-5
7. Abramo, G., D'Angelo, C.A., Di Costa, F. (2019). The Collaboration Behavior of Top Scientists. *Scientometrics*. No. 118, pp. 215-232, doi: 10.1007/s11192-018-2970-9
8. Ermolaeva, S.G. (2022). The Fragmentation of the University Community in the Assessments of University Teachers. *Izvestiya vysshibh uchebnyh zavedenij. Sociologiya. Ekonomika. Politika = Proceedings from Higher Educational Institutions. Sociology. Economics. Politics*. No. 1, pp. 27-40, doi: 10.31660/1993-1824-2022-1-27-40 (In Russ., abstract in Eng.).
9. Druzhilov, S.A. (2011). Problems of Mobbing at the University Chair. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. No. 6, pp. 118-122. Available at: https://elibrary.ru/download/elibrary_16462200_31682565.pdf (accessed 07.02.2023).
10. Prakhov, I.A. (2021). *Osnovnye praktiki nauchnoj deyatel'nosti i publikacionnoj aktivnosti prepodavatelej vuzov: informacionnyj byulleten'*. [Basic practices of scientific activity and publication activity of university teachers: bulletin]. Moscow: HSE Publ. 28 p., doi: 10.17323/978-5-7598-2604-0 (In Russ.).
11. Alaverdov, A.R. (2019). Faculty Publication Activity and Resources for its Increase. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 28, no. 2, pp. 23-36, doi: 10.31992/0869-3617-2019-28-2-23-36 (In Russ., abstract in Eng.).
12. Derkachev, P.V., Varakina, Zh.L., Guseva, N.S., Klishevich, N.S. (2022). Subjective Assessment by University Teachers of the Effective Contract Impact in Universities on Improving the Indicators of Their Research Work. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz = University Management: Practice and Analysis*. Vol. 26, no. 1, pp. 54-67, doi: 10.15826/umpa.2022.01.004 (In Russ., abstract in Eng.).
13. Pitukhin, E.A., Zyateva, O.A. (2021). Analysis of the Dynamics of the Publication Activity of the University in Terms of Employee Categories. *Perspektivy Nauki i Obrazovaniya = Perspectives of Science and Education*. Vol. 52, no. 4, pp. 566-576, doi: 10.32744/pse.2021.4.37 (In Russ., abstract in Eng.).
14. Romanov, E.V. (2023). Publication Activity of Russian Universities: from «Academic Capitalism» to «Academic Socialism». *Voprosy Ekonomiki = Economic Issues*. No. 2, pp. 100-115, doi: 10.32609/0042-8736-2023-2-100-115 (In Russ., abstract in Eng.).
15. Dezhina, I.G., Kiseleva, V.V. (2009). *Tendencii razvitiya nauchnyh shkoll v sovremennoj Rossii = Progress Trends of Scientific Schools in Contemporary Russia*. Moscow: IEPP, 2009. 164 p. Available at: https://elibrary.ru/download/elibrary_18853153_43090493.pdf (accessed: 07.02.2023) (In Russ., abstract in Eng.).

16. Kozlova, L.A. (2014). The «Scientific School» in Scientific Policy and Social Research. *Vestnik instituta sotziologii = Bulletin of the Institute of Sociology*. Vol. 10, no. 3, pp. 45-65. Available at: https://elibrary.ru/download/elibrary_22078007_86104714.pdf (accessed: 07.02.2023) (In Russ., abstract in Eng.).
17. Shcherbenok, A.V. (2018). How to Transform Universities. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz = University Management: Practice and Analysis*. Vol. 22, no. 6, pp. 5-7. Available at: https://elibrary.ru/download/elibrary_37253082_80166604.pdf (accessed: 07.02.2023) (In Russ.).
18. Dezhina, I.G., Kliucharev, G.A. (2021). International Collaborations of the University Science: Incentives and Obstacles. *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Studies*. No. 6, pp. 34-45, doi: 10.31857/S013216250014592-4 (In Russ., abstract in Eng.).
19. Mamonova, O.N., Yurchenko, O.V. (2021). Mentoring in Science: Prospects and Challenges. *Poisk: Politika. Obschestvovedenie. Iskusstvo. Sociologiya. Kul'tura = P.O.I.S.K.: Policy. Social Science. Art. Sociology. Culture*. No. 5, pp. 76-83. https://elibrary.ru/download/elibrary_48163211_68738076.pdf (accessed: 07.02.2023) (In Russ., abstract in Eng.).
20. Shunk, D., Mullen, C. (2013). Toward a Conceptual Model of Mentoring Research: Integration with Self-Regulated Learning. *Educational Psychology Review*. Vol. 25, no. 3, pp. 361-389, doi: 10.1007/s10648-013-9233-3
21. Dianova, Yu.A. (2022). Innovative Technologies in Extracurricular Research and Project Work with University Students. *Gumanitarnie nauki i obrazovaniye = The Humanities and Education*. Vol. 13, no. 2, pp. 39-45, doi: 10.51609/2079-3499_2022_13_02_39 (In Russ., abstract in Eng.).
22. Kiryakova, A.V., Kargapoltseva, N.A., Belonovskaya, I.D. (2020). Scientific and Pedagogical Projections of the Transformation of University Education. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 29, no. 8/9, pp. 155-167, doi: 10.31992/0869-3617-2020-29-8-9-155-167 (In Russ., abstract in Eng.).
23. Reznik, S.D., Yudina, T.A. (2021). Reputation Responsibility of a Russian University Lecturer: Concept and Structure. *Zhurnal pedagogicheskikh issledovaniy = Journal of Pedagogical Research*. Vol. 6, no. 2, pp. 55-66. Available at: <https://naukaru.ru/ru/nauka/article/44228/view> (accessed: 07.02.2023) (In Russ., abstract in Eng.).
24. Ural'skij federal'nyj okrug: skrytye riski nominal'nogo rosta: pod obshch. red. Yu.G. Lavrikovoj, V.V. Akberdinoj (2021). [Ural Federal District: hidden risks of nominal growth / ed. by Yu.G. Lavrikova, V.V. Akberdina (2021)]. Yekaterinburg: Institute of Economics, Ural Branch of the Russian Academy of Sciences. 100 p. URL: <https://uiec.ru/wp-content/uploads/2021/10/Бюллетень-УрФО-І-полугодие-2021.pdf> (In Russ.).
25. Zborovsky, G.E., Ambarova, P.A. (2018). How to Turn Trust into Non-material Asset of Higher Education. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 27, no. 6, pp. 96-107. Available at: https://elibrary.ru/download/elibrary_35161100_20803353.pdf (accessed: 07.02.2023) (In Russ., abstract in Eng.).
26. Zborovsky, G.E., Ambarova, P.A., Shuklina, E.A. (2017). Does a System of Higher Education Exist in Russia? *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Studies*. No. 11, pp. 76-86, doi: 10.7868/S0132162517110095 (In Russ., abstract in Eng.).
27. Auzan, A.A. (2022). *Kulturnije kody ekonomiki* [Cultural Codes of Economics]. Moscow: AST Publisher. 160 p. URL: <https://ast.ru/book/kulturnye-kody-ekonomiki-864245/> (In Russ.).

Acknowledgement. The research was carried out at the expense of a grant from the Russian Science Foundation № 23-28-00028 “Mobilizing the Resource Capacity of the Scientific and Pedagogical Community in the New Conditions for the Implementation of the Development Strategy of Russian Universities: Regional Dimension”.

The paper was submitted 19.03.2023

Accepted for publication 05.05.2023