

Функции поколений образовательных общностей в вузе

Научная статья

DOI: 10.31992/0869-3617-2025-34-7-9-26

Зборовский Гарольд Ефимович – д-р философ. наук, проф., SPIN-код: 9068-9732, ORCID: 0000-0001-8153-0561, garoldzborovsky@gmail.com

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

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

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

***Аннотация.** Актуальность исследования функций поколений научно-педагогических и административно-управленческих работников, студентов обусловлена необходимостью изучения потенциала поколенческих общностей и его использования в развитии современных вузов. Понимание проблем межпоколенческих отношений в университетах тесно связано с выявлением и раскрытием содержания функций поколений образовательных общностей. Цель статьи состоит в рассмотрении функций поколений вузовских образовательных общностей и значения этих функций для университетов. Обосновываются возможности применения методологии поколенческо-функционального подхода, предполагающего выделение доминантной функции поколения. Предложена теоретическая трактовка понятий поколения образовательной общности, его социальной субъектности и функций. Представлены особенности поколенческой структуры научно-педагогических и административно-управленческих работников, студентов. Дана авторская интерпретация набора функций поколений этих образовательных общностей и обоснованы доминантные функции поколенческих общностей. Показано практическое значение поколенческо-функционального анализа образовательных общностей для разработки вузовской «политики возраста и поколений», направленной на раскрытие потенциала поколений и гармонизацию межпоколенческих отношений.*

Ключевые слова: высшее образование, образовательные общности, поколения образовательных общностей, функции поколений образовательных общностей, субъектность поколений образовательных общностей, научно-педагогические работники, административно-управленческие работники, студенты

Для цитирования: Зборовский Г.Е., Амбарова П.А. Функции поколений образовательных общностей в вузе // Высшее образование в России. 2025. Т. 34. № 7. С. 9–26. DOI: 10.31992/0869-3617-2025-34-7-9-26

The Functions of Generations of Educational Communities at the University

Original article

DOI: 10.31992/0869-3617-2025-34-7-9-26

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

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

Ural Federal University named after the First President of Russia B.N. Yeltsin, Ekaterinburg, Russian Federation

Address: 19, Mira str., Ekaterinburg, 620002, Russian Federation

Abstract. The relevance of studying the generational functions of academic and administrative staff and students is due to the need to study the potential of generational communities and its use in the development of modern universities. Understanding the problems of intergenerational relations in universities is closely related to the identification and disclosure of the content of the functions of generations of educational communities. The purpose of the article is to examine the generational functions of university educational communities and the importance of these functions for universities. The possibilities of applying the methodology of the generational-functional approach, which involves the allocation of the dominant function of the generation, are substantiated. A theoretical interpretation of the concepts of the generation of the educational community, its social subjectivity and functions is proposed. The features of the generational structure of academic and administrative staff and students are presented. The author's interpretation of the set of functions of the generations of these educational communities is given and the dominant functions of generational communities are substantiated. The practical significance of generational and functional analysis of educational communities for the development of the university's "age and generation policy" aimed at unlocking the potential of generations and harmonizing intergenerational relations is shown.

Keywords: higher education, educational communities, generations of educational communities, functions of generations of educational communities, subjectivity of generations of educational communities, research and pedagogical staff, administrative staff, students

Cite as: Zborovsky, G.E., Ambarova, P.A. (2025). The Functions of Generations of Educational Communities at the University. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 34, no. 7, pp. 9-26, doi: 10.31992/0869-3617-2025-34-7-9-26 (In Russ., abstract in Eng.).

Введение

Поколенческая проблематика мало представлена в современных исследованиях высшего образования. Единственным активно разрабатываемым аспектом являются особенности студенчества поколения Z, проявляющиеся в их отношении к образованию, образовательным технологиям, препода-

вателям, в способах потребления и анализа информации, и тому подобные вопросы, изучение которых было простимулировано невероятной популярностью концепции поколений У. Штрауса и Н. Хой [1]. В то же время развитие поколенческой теории применительно к сфере высшего образования обеспечивается обращением не только к

типологии поколений студентов и её эмпирической верификации, но и к таким вопросам, как поколенческая структура основных образовательных общностей (студентов, научно-педагогических и управленческих работников – НПП и АУР) и её динамика, сохранение и прерывание преемственности в процессе межпоколенческого трансфера, межпоколенческие различия, конфликты и межпоколенческий консенсус, поколенческая политика в вузе. К этому же ряду вопросов относится и проблема функций поколений образовательных общностей, рассмотрению которой посвящена статья. По сути, можно и необходимо экстраполировать предметное поле поколенческих исследований на сферу высшего образования и вузы, чтобы, с одной стороны, получить особую оптику их актуального состояния и развития, а с другой – найти новые источники обогащения поколенческого подхода как одного из ключевых для современных социальных наук. Всё вышеизложенное, на наш взгляд, свидетельствует об актуальности настоящего исследования.

Поколенческо-функциональный анализ служит ключом к пониманию противоречий и последствий, которые сопровождают трансформацию возрастной и поколенческой структуры научно-педагогического сообщества, университетского менеджмента и студенчества. Такой взгляд позволяет сформировать представление об университетском сообществе как о сложной, интегрированной темпоральной структуре, каждый элемент которой проявляет своё (пред)назначение во взаимодействии с другими. Это означает, что функциональность каждого поколения каждой вузовской общности есть производное от межпоколенческого взаимодействия, разворачивающегося как в рамках одной образовательной общности, так и во всей сложной общностной структуре вуза.

Именно такое понимание функций поколенческих общностей придаёт специфику и

новизну авторскому исследованию функций поколений образовательных общностей в вузе. Мы будем стремиться определить набор таких функций и раскрыть их содержание, исходя из понимания связанности и одновременно различий ключевых вузовских общностей и их поколений.

Цель статьи заключается в выявлении функций поколений вузовских образовательных общностей и определении значения исследования этих функций для университетов. Цель раскрывается в следующих задачах: 1) трактовке понятий поколений образовательной общности в вузе, их социальной субъектности и функций; 2) определении специфики поколенческой структуры современного вуза в разрезе трёх ключевых образовательных общностей; 3) рассмотрении содержания функций поколений научно-педагогических и административно-управленческих работников, студентов. В заключении будет обозначено значение результатов поколенческо-функционального анализа образовательных общностей для выработки управленческих решений в рамках вузовской «политики возраста и поколений».

Теоретико-методологические основания изучения функций поколений образовательных общностей заложены в методологии поколенческо-функционального анализа, предложенного Б.З. Докторовым [2] и реализованного в исследованиях поколений российских социологов в целом и в регионах в частности [3]. В своё время Б.З. Докторов писал о том, что у него «возникла идея поиска доминантной функции поколения, т. е. *главной роли, выполняемой конкретным поколением социологов; функция поколения – это одновременно поиск ответов всего социологического сообщества на новые социальные вызовы, запросы и решение новых проблем*¹ методологического и инструментального характера, возникших внутри науки» [2].

Конечно, методологические поиски Б.З. Докторова развивались внутри соци-

¹ Курсив, здесь и далее в цитатах, – авторов статьи.

логического сообщества и на основе трактовки поколения как социокультурного объединения его представителей, рождённых в определённые годы и в определённом историческом и научном контексте. Тем не менее, учитывая специфику нашей трактовки поколений образовательных общностей в вузе, которая будет представлена ниже, и иной контекст анализа поколенческой проблематики, мы принимаем главные методологические принципы обозначенного выше подхода. Они отражены в положении о двухтемпоральности анализа функций поколений: «Для раскрытия сути поколенческо-функционального анализа принципиально отметить, что два наших ключевых феномена – поколение и функция поколения – это субстанции, развивающиеся в разных *временных пространствах*. Поколение – это профессионально-возрастной срез населения. Оно несёт в себе следы времени его рождения, социализации, существует во *внешнем*, общем для всех, *социальном* времени. Функция поколения – это производная от состояния науки, которая, естественно, не свободна от внешнего времени, но в известном плане независима от него, имеет свои собственные, внутренние законы развития. Функция поколения развивается во *внутреннем*, внутринаучном времени» [3, с. 84]. Учитывая сказанное, мы видим необходимость выявления тесной связи между поколением образовательной общности как темпоральным феноменом и социальным временем высшего образования.

Трактовка понятий поколений образовательных общностей в вузе и их функций

В жизни современного вуза ведущую роль играют три образовательные общности – НПП, АУР, студенты. Изучение поколенческой структуры этих общностей представляет особый аналитический инструмент, позволяющий выявить дифференцирующие и интегрирующие основания их жизнедеятельности, а также характер

взаимодействия внутри университетского сообщества. Поколения вузовских образовательных общностей можно рассматривать не только как возрастные когорты, но и как поколенческие общности. Одним из первых идею возможного рассмотрения поколений как общностей выразил К. Мангейм в работе «Проблема поколений» [4]. Его подход получил подкрепление в теории социальной общности, предложившей универсальные общностнообразующие признаки, которые можно наблюдать и у представителей поколений [5]. Таким образом, методологические принципы поколенческого и общностного подхода оказались тесно переплётёнными в исследовании поколений ключевых образовательных общностей в системе высшего образования.

Поколение образовательной общности в вузе можно определить как относительно единое и самостоятельное объединение близких по возрасту представителей образовательной общности, обладающих схожими социокультурными характеристиками (ценностями, интересами, потребностями) и общими функциями в системе поколенческих отношений высшего учебного заведения. Схожие условия формирования такого объединения людей и понимание ими общей «миссии» в системе межпоколенческих взаимодействий в вузе задают основания их идентификации с определённым поколением (поколенческой общностью). Основываясь на принципах общностного подхода, мы можем говорить о том, что каждое поколение образовательной общности характеризуется специфическим образом жизни, устойчивостью и способностью к воспроизводству, моделями поведения и взаимодействия с другими поколениями как внутри собственной образовательной общности, так и за её границами. Одним из важных свойств поколения вузовских общностей выступает совокупность социальных функций, которые они выполняют или которые им предписываются в университетском сообществе.

Функциональность поколения неотделима от его способности выступать самостоятельным субъектом социального действия и от степени сформированности субъектности поколения. Концепция субъектности больших социальных групп, разработка которой носила междисциплинарный характер, определяет данное свойство коллективного субъекта как отражение его способности к самодетерминации жизнедеятельности, целостности и осмысленности существования [6; 7]. В.А. Луков, выступая с позиций социологии, понимал под социальной субъектностью «способность общества, социальных групп, человека выступать в качестве активного начала (деятели, творца) социальной реальности» [8, с. 320]. Это означает, что активная позиция и деятельность, их творческое начало выступают сущностной характеристикой социальной субъектности. В социологии высшего образования такая трактовка социальной субъектности пересекается с понятием агентности, отражающим сходные проблемы проактивного действия социальных субъектов в сфере образования [9].

Между тем в исследовании поколений НПР, АУР и студентов актуализируется внимание к социальной субъектности не общества в целом, а конкретных социальных общностей. Наличие социальной субъектности неоднократно рассматривалось как неотъемлемый атрибут вузовских образовательных общностей [10–15], имеющий динамичный характер. В качестве проявлений социальной субъектности вузовских общностей, помимо активности, отмечались способность к целостности, самоидентификации, автономности, самоорганизации, самоконтролю и самовоспроизводству. К названным характеристикам можно добавить стремление и готовность к конструированию вузовской социальной реальности в ходе различных видов академической деятельности.

Основываясь на идее субъектности различных вузовских общностей и принимая во внимание влияние на неё возрастного фактора, отмеченного в работе В.А. и С.В. Лу-

ковых [16], можно говорить о наличии у разных поколений НПР, АУР и студенчества социальной субъектности. *Социальную субъектность поколений вузовских образовательных общностей* мы трактуем как их значимый атрибут, объективирующийся в их активности, способности к самоидентификации, целостности и относительной автономности, самоорганизации, самоконтролю и самовоспроизводству. Такой подход усложняет наши представления о данном феномене за счёт дифференциации проявлений субъектности у молодого, среднего и старшего поколений вузовских общностей. Но он вполне обоснован, поскольку делает возможным выявление и анализ функций поколений.

Функции поколения образовательной общности в вузе мы предлагаем рассматривать как набор позитивных задач, которые выполняет та или иная поколенческая общность НПР, АУР или студентов в системе внутр поколенческих и межпоколенческих отношений, складывающихся в пространстве вуза и высшего образования. Функции поколенческой образовательной общности можно трактовать как содержание её общественной «миссии» («роли») в вузе, которое формируется как результирующая процессов самосознания и самоидентификации представителей определённого поколения образовательной общности и ожиданий от этого поколения со стороны других субъектов университетского сообщества, в том числе иных поколений других образовательных общностей. При этом мы исходим из общего социологического понимания функции как корреляционной связи между социальными объектами (институтами, процессами, субъектами), благодаря которой изменения в одном из объектов вызывают изменения в другом (других) [17]. Соответственно, мы полагаем, что функции поколений вузовских общностей формируются и проявляют себя в системе межпоколенческих взаимодействий, возникающих между этими общностями.

Методология поколенческо-функционального анализа, предложенная Б.З. Докторовым, предполагает выделение из набора функций поколения доминантной. Значение этой функции заключается в качестве её реализации. От него зависит судьба самого поколения образовательной общности, статус поколенческой общности, характер поколенческих отношений, динамика и сбалансированность поколенческой структуры в вузе.

Исходя из предложенной теоретической рамки, рассмотрим функции (в том числе доминантные) разных поколений трёх образовательных общностей в вузе – НПР, АУР и студентов.

Поколенческая структура современного вуза

Прежде чем обратиться к выделению и анализу функций поколенческих общностей в вузе, обозначим в общих чертах своё представление о поколенческой структуре современного российского вуза. Соединяя принципы когортного и социокультурного подходов к выделению поколений, мы будем рассматривать эту структуру как взаимосвязь молодого, среднего и старшего поколений, количественное соотношение которых обусловлено спецификой статуса и ведущих видов академической деятельности образовательной общности, а также особенностями вуза. Так, в структуре НПР и АУР можно выделить все три поколения, в то время как современное российское студенчество образовано в основном двумя поколениями – молодым и средним. Конечно, в российском и зарубежном высшем образовании проявляется тенденция формирования третьего, старшего поколения студентов. «Взросление» студенчества прослеживается, о чём свидетельствуют исследования «серебряно-

го» высшего образования [18; 19]. Однако группа «серебряных» студентов весьма многочисленна, и её появление пока нельзя считать определяющим фактором развития студенчества и изменений его поколенческой структуры.

Обращает на себя внимание то обстоятельство, что возрастные границы поколений разных образовательных общностей имеют отличия. Обобщая нормативные требования Министерства науки и высшего образования РФ, а также методические принципы статистических исследований высшей школы, для НПР и АУР границы молодого поколения сегодня установлены до 35 лет, среднего поколения – от 35 до 55 лет, старшего поколения – от 55 лет и выше. Что касается студентов, то в отношении трактовки их поколений не существует никаких требований, в связи с чем мы можем предложить определить эти границы следующим образом: молодое поколение студентов – до 25 лет², среднее поколение – от 25 до 45 лет³, старшее поколение – от 45 лет и выше.

Соотношение численности поколений НПР и АУР во многом обусловлено статусом и возможностями вуза привлекать и удерживать представителей того или иного поколения приоритетами вузовской кадровой политики, юридическими ограничениями (для должностей АУР), встроенностью вуза в систему конкурентной борьбы за государственное финансирование, в которой качество поколенческой структуры (прежде всего, доля молодых сотрудников) является одним из ключевых критериев эффективности образовательной организации. Комплексный анализ поколенческих характеристик образовательных общностей в разрезе различных типов вузов в России не проводился, поэтому трудно сказать, сколько сейчас в стране «молодых» вузов, «стареющих»

² В большинстве своём это студенты, получающие первое высшее образование по дневной форме обучения в бакалавриате и магистратуре.

³ В основном это студенты, получающие первое или второе высшее образование в бакалавриате и магистратуре преимущественно по заочной или дистанционной форме обучения. То же самое можно сказать о представителях немногочисленного старшего поколения.

Таблица

Функции трёх поколений НПР, АУР и студентов

Table

The functions of three generations of research and pedagogical staff, management staff, and students

Образовательные общности Поколения	Студенты	НПР	АУР
Молодое поколение	Профессиональное, социальное, гражданское взросление; Носители и источники вызовов университету; Источник воспроизводства социальной и поколенческой структуры университета	Кадровый резерв; «Создатели» и «проводники» инноваций; Адаптирующая функция	«Рабочие лошади» административного труда; Кадровый резерв; Инструментальная функция
Среднее поколение	Связь между вузом и рынком труда; Партнёрская функция; Расширение социально-профессиональной базы высшего образования	«Рабочие лошади» академического труда; Воспроизводство академического сообщества; Селекция инноваций	«Образовательные менеджеры» (агенты госполитики); «Стратеги»; Воспроизводство системы университетского управления
Старшее поколение	Содействие реализации «третьей» миссии университета	«Хранители» академических традиций, опыта, морали; Носители символического капитала; Наставническая функция	Носители управленческого интеллектуального капитала; Коммуникаторы (внутри вуза и в гоструктурах); Наставники

или вузов со сбалансированной поколенческой структурой.

Функции поколений образовательных общностей в вузе

Перейдём далее к рассмотрению функций поколений трёх вузовских образовательных общностей, учитывая ведущий вид академической деятельности каждой из них и сложную структуру профессиональной деятельности современных НПР и АУР. Если у студентов основным видом деятельности выступает образовательная, а у АУР – управленческая, то у разных групп НПР (профессорско-преподавательского состава и научных работников), помимо ведущих видов деятельности (педагогической и научной, соответственно), значимое место занимает воспитательная, общественная, инновационная деятельность. Полагаем, что включённость разных поколений образова-

тельных общностей в те или иные виды академической деятельности служит фактором, определённым образом влияющим на формирование социальной субъектности и содержание функций поколений. Возможно, у разных поколений одной образовательной общности на передний план могут выходить различные функции, как бы сменяя друг друга.

Наборы функций поколенческих общностей НПР, АУР и студентов представлены в таблице, курсивом в ней обозначены доминантные функции.

Функции поколений вузовского студенчества

Молодое поколение студентов постоянно несёт в себе *новые вызовы научно-педагогическому и управленческому сообществу вузов*. Во взаимодействии с этим поколением наиболее ярко проявляются межгенера-

ционные различия и конфликты, которые всегда вызывали и вызывают необходимость трансформации образовательного и административного процессов. Так, в 1960-е гг. вузовские преподаватели, партийные и комсомольские структуры должны были адаптироваться к активности и амбициозности советского студенчества, к росту их самосознания и критического настроения [20]. Сегодня речь может идти о таких вызовах, как запрос студентов на новые формы академической деятельности (интерактивные, альтернативные, игровые, предельно функционально-практичные) [21] и академического взаимодействия (менее иерархичные, сервисные, онлайн-овые, обеспечивающие студенту автономность и свободу) [22; 23].

Благодаря доминантной функции *профессионального, социального, гражданского взросления* молодое поколение студентов участвует в ключевом для вузов процессе производства человеческого капитала общества. При этом субъектность студенческой молодёжи меняет её статус пассивного человеческого ресурса, который вуз преобразует в «ядро» интеллектуального класса [24], на статус активного участника этого процесса, партнёра вуза. Реализация названной функции в полной мере обеспечивает формирование агентности – важнейшего качества человеческого капитала профессионала и гражданина, понимаемого как инициативность, проактивность, предприимчивость, активная самостоятельность [25].

Тесно связана с обозначенной функцией роль молодого поколения студентов в *воспроизводстве социальной и поколенческой структуры университета*. Часть студентов бакалавриата, специалитета и магистратуры и на этапе обучения, и после выпуска, с учётом квалификационных требований и ограничений, рекрутируется вузом на

должности ППС, научных сотрудников, учебно-вспомогательного и младшего административного персонала. Этому активно способствуют институциональные и организационные меры по привлечению и закреплению молодёжи в академической среде. Среди таких мер – требование выполнения вузами показателя национального проекта «Наука и университеты», предписывающего увеличение процента молодёжи в возрасте до 39 лет: среди исследователей – до 50%, среди ППС – до 35%. Вузы предлагают студенческой молодёжи различные варианты ранней академической карьеры в формате должности научного и учебного ассистентов (НИУ ВШЭ), инженеров-исследователей и лаборантов-исследователей (УрФУ) и т. п. В 2023 г. Министерство науки и высшего образования РФ расширило возможности трудоустройства в вузы студентов⁴, предложив для них такие должности, как диспетчер факультета, техник, лаборант, техник-проектировщик, чертёжник-конструктор, выпускающий и младший редактор, корректор. Эти должности не относятся напрямую к академической профессии, однако, делая студентов частью университетского сообщества, они открывают им возможности взглянуть на академический мир изнутри и создать «трамплин» для перехода в НПП и АУР.

Специфические функции выполняет среднее поколение вузовского студенчества. В отличие от предыдущего поколения, представители среднего в своём большинстве – это состоявшиеся профессионалы, которые мотивированно и осознанно пришли в вузы (иногда повторно). И в таком качестве они осуществляют доминантную функцию *установления связи между вузом и рынком труда*, то есть транслируют НПП и АУР требования рынка труда в целом и конкретных работодателей, собственные профессиональные

⁴ Приказ Минобрнауки РФ от 04.10.2023 № 947 «Об утверждении перечня должностей учебно-вспомогательных работников и работников сферы научного обслуживания в образовательных организациях высшего образования и научных организациях, которые имеют право занимать обучающиеся по образовательным программам высшего образования» // Министерство юстиции Российской Федерации. URL: <https://minjust.consultant.ru/documents/50105> (дата обращения: 02.04.2025).

и личные запросы. Именно это поколение студентов способно чётко артикулировать и предъявить внешний запрос вузам.

Будучи в статусе обучающихся, а также после окончания вуза, студенты среднего поколения становятся *равноправными партнёрами вузов* либо выполняют роль медиаторов между вузом и организациями-стейкхолдерами. Взаимодействие с выпускниками стало стратегией вузов по расширению социального капитала и эндаумент-фондов, а для преподавателей – источником практических знаний. Однако кажется, что среднее поколение студенчества играет в этой стратегии особую роль благодаря своей ресурсности и состоятельности в качестве профес-сионалов.

Принимая во внимание, что подавляющее большинство студентов среднего поколения обучаются по заочной, вечерней или дистанционной форме, а значит, работают в различных секторах экономики, мы можем утверждать, что это обстоятельство *расширяет социально-профессиональную базу высшего образования*. Ориентируясь на многообразные запросы данного поколения студентов и стоящих за ними работодателей, вузы расширяют линейку не только компетенций, но и образовательных программ, технологий обучения, методической базы. Вслед за диверсификацией образования и деятельности НПР происходят изменения в системе управления университетом и в деятельности административных работников.

Поскольку старшее поколение студентов в системе российского высшего образования критически малочисленно, мы можем обозначить пока только одну его функцию, выражающуюся в *способствовании реализации «третьей миссии» университета*. Принимая в свои стены студентов и слушателей «серебряного возраста», вузы участвуют в развитии модели активного долголетия, поддерживают и транслируют другим поколениям (в том числе и в академической среде) ценности межпоколенческой толерантности, солидарности, поддержки.

Функции поколений научно-педагогического сообщества

Если говорить о функциях различных поколений НПР, то некоторые из них стали предметом исследований, хотя и не в контексте строгого поколенческо-функционального анализа. Речь идёт, прежде всего, о рассмотрении молодого поколения НПР как *кадрового резерва и носителя/транслятора инноваций*. Огромное количество публикаций по проблемам кадрового воспроизводства научно-педагогического сообщества, эффективности аспирантуры, удержания талантливой молодёжи в академической среде [26] позволяет говорить о том, что первая из названных функций является доминантной для молодого поколения НПР, поскольку она определяет судьбу и качество «жизни» всех трёх поколений НПР.

Что же касается инновационной функции молодого поколения НПР, то представления о ней складываются на основании исследований инновационного потенциала и поведения различных групп академического персонала. В частности, исследование А.А. Литвинюка показало, что возраст выступает одним из факторов, определяющих степень инновационной активности ППС. Инновационная активность, по его мнению, приходится на возраст 25–35 лет и затем постепенно снижается [27]. При этом в исследовании подчёркивается важность «симбиоза» разных поколений НПР – старшего (опытного, но экономящего силы) и молодого (инновационно активного, но нередко совершающего «ошибки новичка»).

В то же время, говоря об инновационной функции молодого поколения, мы интерпретируем её в самом широком смысле – не только как «производство» изобретений, патентов или инициацию стартапов, но и как готовность создавать, принимать и внедрять в свою профессиональную деятельность любые новые подходы, методы, разработки, технологии, программы. В таком понимании инновационная функция молодого поколения НПР является производной от иннова-

ционной функции молодёжи в целом как части поколенческой структуры общества [28]. Если условно соотнести возрастную структуру НПР и креативного класса (в терминологии Р. Флориды), то можно принять во внимание результаты исследования состояния креативного класса в России. Исследование НИУ ВШЭ показало, что типичным представителем российского креативного класса является молодой человек 25–34 лет с высшим образованием⁵.

На наш взгляд, важной задачей молодого поколения НПР, тесно связанной с предыдущей, является выполнение *адаптирующей функции*. Она означает апробацию в молодёжной среде НПР всех инноваций, которые проникают в академическую среду. Яркое тому доказательство – процесс диссеминации технологических инноваций в образовании. Не требует особых доказательств то обстоятельство, что благодаря вузовской молодёжи цифровые инструменты, платформы, сервисы постепенно вошли в повседневную академическую практику. И молодые НПР рассматриваются не только в качестве провайдеров цифровой трансформации высшего образования, но и в качестве наставников, помогающих представителям старших поколений НПР привыкнуть к этим нововведениям, обучиться им. В качестве дополнительного аргумента сошлёмся на данные исследования И.Г. Дежиной и Г.З. Ефимовой, отражающие лучшую адаптированность к институциональным инновациям (в формате Проекта «5-100») молодого поколения НПР. Так, академическая молодёжь показала более высокую приспособляемость к новой системе формального оценивания академической эффективности и результативности, нежели среднее и старшее поколение НПР [29].

Функции среднего поколения НПР вузов мы бы обозначили как «белое пятно» в ис-

следованиях академического сообщества. Если проблемам молодого и «серебряного» поколений НПР посвящено немало публикаций, то среднему поколению уделено мало внимания несмотря на то, что оно выполняет самый широкий спектр профессиональных задач и при том в самом большом объёме и на самых сложных и ответственных «участках». В связи с этим метафорически можно назвать представителей этого поколения *«рабочими лошадками» академического труда*. Не случайно некоторые исследования [30–32] показывают, что в условиях интенсификации академического труда и усложнения стратегий российских университетов именно в рассматриваемом поколении стали проявляться признаки «кризиса среднего возраста» – противоречие между вузовской бюрократией и стремлением к творческой автономии и самореализации, высокий уровень неудовлетворённости условиями академической профессии, эмоционального и профессионального выгорания, формирование намерений ухода из академического сектора и др.

Если рассматривать функции среднего поколения НПР во взаимосвязи с другими поколениями, то важно отметить его активную включённость в *воспроизводство академического сообщества и селекцию инноваций*. Реализация этих двух функций происходит благодаря выполнению доминантной функции среднего поколения, а именно – масштабной и многовекторной деятельности во всех сферах академической жизни. При этом представители среднего поколения выполняют роли медиаторов и стабилизаторов в сложной системе академических коммуникаций (в том числе и межпоколенческих) и внутривузовского трансфера человеческого капитала. Иначе говоря, все интеллектуальные, культурные и человеческие ресурсы, привлечённые в университет, пропускаются,

⁵ Креативный класс России: портрет в цифрах: Научный дайджест, 2023. URL: https://www.hse.ru/data/2023/01/09/2039229413/Human_Capital_NCMU_Digest_Special_Issue%202_Russia_Creative_Class_01-2023.pdf?ysclid=m8ss7ep737308666881 (дата обращения: 02.04.2025).

отбираются, инкорпорируются через опыт, оценки, практики представителей среднего поколения НПР.

В контексте традиционной академической культуры довольно отчётливо прорисовываются функции старшего поколения НПР. В системе межпоколенческих отношений они выступают *«хранителями» академических ценностей и этических норм*. Не случайно в условиях академического капитализма, уверенно вытесняющего академическую культуру «гумбольдтовского университета», доля представителей старшего поколения целенаправленно снижается инструментами государственной и университетской образовательной политики. Старшее поколение «академиков», хотя и лишённое своего прежнего доминирующего статуса в системе вузовской иерархии, тем не менее выступает «живым носителем» академической культуры. Кроме того, оно реализует эти ценностные установки и поведенческие паттерны в своих стратегиях «служения академии», хорошо описанных в работе [33], и транслирует их в наставнических практиках.

Наставническая функция реализуется старшим поколением НПР как в научной, так и педагогической сферах [34]. Она способна максимально практическим способом обеспечить социокультурную преемственность в университетской среде, темпоральную интегрированность различных поколений НПР, мобилизацию интеллектуальных и социальных ресурсов старшего поколения, необходимых для органичной адаптации академической молодёжи.

Особый разговор – о старшем поколении НПР как *носители символического и социального капитала*. Очевидно, что характеристикой поколенческой структуры НПР, устойчиво воспроизводимой независимо от исторической эпохи и условий кадровой политики, выступает сохранение представителей старшего поколения, обладающих названными видами капитала. Для вуза такой капитал – нематериальный фактор поддержания его конкурентоспособности во

внешней среде, а для «серебряных» НПР – условие их сохранения в самом вузе. Между тем символический и социальный капитал старшего поколения выступает также ресурсом межпоколенческого взаимодействия и сотрудничества внутри общности НПР.

Функции поколений административно-управленческой общности вуза

Переходя к рассмотрению функций поколенческих общностей АУР, отметим, что на их содержание и специфику серьёзное влияние оказывает более тесная, чем в общности НПР, сопряжённость поколенческой и должностной структур.

По аналогии со средним поколением НПР молодое поколение АУР можно назвать *«рабочими лошадками» административного труда*. Только специфика и значение этого труда в системе университетского управления принципиально иные по сравнению с академическим трудом. Молодое поколение АУР, согласно «воротничковой» классификации видов труда, занимает «сероворотничковые» должности и выполняет в университетской бюрократии основную массу рутинных операций.

Часть представителей молодого поколения АУР, перспективных с точки зрения управленческих компетенций и ориентации на академический сектор, выполняет *функции кадрового резерва* для университетского менеджмента. Однако речь идёт о весьма небольшой части данной поколенческой общности. Во-первых, высокая текучесть кадров, обусловленная востребованностью всех групп вузовской молодёжи во внеакадемическом секторе и их неконкурентной заработной платой в вузе, приводит к тому, что часть молодёжи из общности АУР довольно быстро отказывается от вузовской карьеры, не дожидаясь даже 30 лет. Во-вторых, как правило, в АУР рекрутируется молодёжь, отличающаяся инструментальной мотивацией и, соответственно, не ориентированная на «длинную» карьеру в вузовской среде. В-третьих, в отличие от научно-педагогиче-

ского сообщества, средние карьерные позиции в вузовской бюрократии не требуют массового рекрутирования и в современных условиях активно заполняются либо представителями НПР, достигшими «потолка» академической карьеры, либо представителями госслужбы или коммерческого сектора. Таким образом, обозначенная специфика воспроизводства современного университетского менеджмента не способствует интегрированности молодёжи в поколенческую структуру АУР и определяет незначительность её функций.

Молодёжи, составляющей кадровый резерв АУР, вуз предписывает *инструментальную роль администраторов* подразделений или проектов, не обладающих стратегическим значением или по нормативным требованиям имеющих возрастной ценз (молодёжные советы и т. п.). В большинстве своём такие структуры и проекты курируются «сверху» представителями среднего поколения АУР, занимающими более значимые посты в вузовской бюрократии. Соответственно, представители молодого поколения АУР, формально занимающие руководящие должности, реально выполняют функцию административного инструмента.

Самым сильным, ресурсным является среднее поколение АУР. Его представители, занимая ключевые посты в вузовской бюрократии, аккумулируют, перераспределяют, трансформируют и контролируют в контуре университета ресурс власти и тем самым обеспечивают *воспроизводство системы университетского управления*. Именно поэтому такую роль данной поколенческой общности АУР можно обозначить *функцией «стратегов»*. Между тем доминирующая функция среднего поколения АУР предписана ему извне макрорегулятором (министерством) и заключается в исполнении роли «государева ока» в локальном пространстве вуза. По сути, ключевые управленческие позиции в университетах, которые занимают представители среднего поколения, замыка-

ют на себе *агентские задачи образовательного менеджмента*.

Старшее поколение АУР выступает прежде всего *носителем управленческого интеллектуального капитала*. В этом смысле его функциональность (в данном случае это доминантная функция) – производное от традиционных представлений о роли «старейшин» в поколенческой структуре традиционного общества. Профессиональный и жизненный опыт, прекрасное знание законов функционирования вузовской бюрократии, владение спецификой вуза как организации и сообщества обеспечивают выполнение ими на всех уровнях управления ролей советников, консультантов, авторов грамотно составленных документов. Благодаря наличию управленческого интеллектуального капитала представители старшего поколения АУР выполняют так же, как и «серебряные» НПР, *наставническую функцию*, только в своей профессиональной сфере и в более узком горизонте – передавая управленческое знание о собственном вузе (в организационном масштабе), тогда как НПР в процессе наставничества через личный опыт транслируют опыт всей своей социально-профессиональной общности.

Особо выделим *коммуникативную функцию* старшего поколения АУР. Она заслуживает особого внимания, несмотря на то, что определена как второстепенная. Занимая различные управленческие позиции в системе университетского управления (в большей степени административные, чем руководящие), представители «серебряного» поколения чаще вступают в специфические внутренние и внешние коммуникации. Обладая ресурсом времени и социальными связями (благодаря своей укоренённости в вузе), они направляют их на внутриуниверситетское взаимодействие с представителями НПР. Тем самым они аккумулируют явное и неявное знание об академической среде, её ресурсах, настроениях в ней, тестируют возможные реакции на те или иные управленческие решения и пр.

Немногочисленная, но очень статусная группа «серебряных» АУРов способна осуществлять внешние коммуникации и выполнять посредническую и представительскую роли прежде всего в органах власти (местных, региональных, федеральных). Капитал их социальных связей, репутации и авторитета активно используется вузами в обмен на возможности сохранения социального и профессионального статуса, востребованности и самореализации. Отметим, что коммуникативная функция старшего поколения АУР универсальна, то есть реализуется во всех вузах, но в разных масштабах и формах в зависимости от коммуникативных целей университета.

Заключение

Логическим завершением поколенческо-функционального анализа образовательных общностей вуза, мы полагаем, должно стать рассмотрение значения его результатов для выработки политики поколений и возраста в вузе. До определённого времени ни проблема возраста, ни проблема поколений в высшем образовании не входили в повестку государственной и университетской политики. Причины их обсуждения стали складываться в 1990-е – 2000-е гг., а к концу второго десятилетия XXI в. они дали импульс управленческим решениям, которые мы называем *политикой поколений и возраста в высшем образовании*. Она представляет собой комплекс управленческих решений в отношении качественных и количественных параметров возрастной и поколенческой структуры вузовских образовательных общностей, обеспечивающих достижение целей развития высшего образования.

По своей сути, эта политика становится одним из проявлений социальной ответственности государственного и университетского менеджмента. Её целью выступает гармонизация межпоколенческих отношений в вузе, темпоральная консолидация университетского сообщества. Эффективность политики поколений и возраста базируется

на понимании функций каждого поколения трёх образовательных общностей, то есть той ключевой роли, которую они играют в поколенческой структуре вуза. Важным является также понимание условий, в которых раскрывается и реализуется предназначение разных поколений НПР, АУР и студентов.

Предложенный поколенческо-функциональный анализ позволяет осуществить в перспективе эмпирические исследования происходящих или планируемых изменений поколенческой структуры вуза и функций поколений образовательных общностей с точки зрения рисков и возможностей, которые они несут за собой для российских вузов и высшего образования в целом. Кроме того, с функциональным анализом тесно сопряжено изучение ресурсности разных поколений образовательных общностей, что важно для её сохранения, развития и использования в интересах как самих образовательных сообществ, так и вузов.

Рассматривая университетское сообщество как главный стратегический ресурс современного высшего образования, мы должны учитывать сильное влияние на него поколенческого фактора, особенно влияние межпоколенческих и внутривузовских отношений и взаимодействий. В условиях социальной неопределённости, когда социальные институты и структуры в высшем образовании не обладают достаточной регулирующей силой для достижения целей национального развития, понимание и решение проблем межпоколенческого взаимодействия внутри вуза позволит использовать потенциал поколенческого фактора. Не случайно его влияние признаётся столь же существенным, как и сила экономических, политических, социальных обстоятельств.

Литература

1. Strauss W., Howe N. Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069. New York: William Morrow & Co, 1991. 538 p. ISBN-10: 0688081339. ISBN-13: 978-0688081331.

2. Докторов Б.З. Биографические интервью с коллегами-социологами. 4-е дополненное издание [электронный ресурс] / Ред.-конс. А.Н. Алексеев. Ред. электр. издания Е.И. Григорьева. М.: ЦСПиМ, 2014. URL: http://www.socioprognoz.ru/index.php?page_id=74&id=183 (дата обращения: 02.04.2025).
3. Докторов Б.З., Зборовский Г.Е. Поколенческий подход к современной отечественной социологии: общероссийские и региональные аспекты // Социологические исследования. 2021. № 11. С. 79–90. DOI: 10.31857/S013216250015742-9
4. Мангейм К. Очерки социологии знания. Проблема поколений – состязательность – экономические амбиции. М.: ИНИОН РАН, 2000. 164 с. EDN: LAFQOX.
5. Зборовский Г.Е. Теория социальной общности. Екатеринбург: Гуманитарный университет, 2009. 304 с. EDN: QOKBWV.
6. Ковалева Ю.В. Субъектность больших социальных групп на примере анализа психологии рабочего класса // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. 2024. Т. 9. № 2. С. 87–127. DOI: 10.38098/ipran.sep_2024_34_2_04
7. Журавлев А.А., Емельянова Т.П. Психология больших социальных групп как коллективных субъектов // Психологический журнал. 2009. Т. 30. № 3. С. 5–15. EDN: KAVPUX.
8. Луков В.А. Теории молодёжи: Междисциплинарный анализ: научная монография. М.: «Канон+» РООИ «Реабилитация», 2012. 528 с. EDN: PIMKGD.
9. Сорокин П.С., Редько Т.Д. Современные исследования агентности в сфере образования: систематизация ключевых понятий и разработок // Вопросы образования. 2024. № 1. С. 236–264. DOI: 10.17323/vo-2024-18131
10. Ковалев В.В., Дятлов А.В. Субъектность академического сообщества в условиях менеджериального управления // Наука. Культура. Общество. 2024. Т. 30. № 2. С. 37–51. DOI: 10.19181/nko.2024.30.2.3
11. Медведева Е.В. Становление субъектности студента в образовательном процессе вуза // Высшее образование в России. 2013. № 1. С. 82–88. EDN: POOEUR.
12. Гейхман А.К., Кабанов В.С. Становление субъектности магистранта технического университета: новый вызов для инженерного образования // Высшее образование в России. 2021. Т. 30. № 12. С. 143–156. DOI: 10.31992/0869-3617-2021-30-12-143-156
13. Klemenčič M. From student engagement to student agency: Conceptual considerations of European policies on student-centered learning in higher education // Higher education policy. 2017. Vol. 30. No. 1. P. 69–85. DOI: 10.1057/s41307-016-0034-4
14. Роль агентов и лидеров изменений в трансформации университетов // Университетское управление: практика и анализ. 2019. Т. 23. № 1-2. С. 6–10. URL: <https://www.umj.ru/jour/article/viewFile/990/981> (дата обращения: 02.04.2025).
15. Томилин О.Б. Тупики университетского менеджериализма: концептуальный анализ // Университетское управление: практика и анализ. 2024. Т. 28. № 1. С. 125–143. DOI: 10.15826/umpra.2024.01.009
16. Луков В.А., Луков С.В. Субъектность молодёжи в процессах социализации и инкультурации // Горизонты гуманитарного знания. 2020. № 1. С. 3–20. DOI: 10.17805/ggz.2020.1.1
17. Здравомыслов А.Г. Функция в социологии // Философский энциклопедический словарь. М.: Советская энциклопедия, 1989. 815 с.
18. Зборовский Г.Е., Амбарова П.А. «Взросление» студенчества как феномен меняющегося высшего образования // Высшее образование в России. 2017. № 4. С. 38–49. EDN: YKOSXF.
19. Barclay J. The lived experience of older university students with longevity in life and work experience // Journal of Applied Psychology and Social Science. 2018. Vol. 4. No. 1. P. 39–63. URL: <https://ojs.cumbria.ac.uk/index.php/apass/article/view/481> (дата обращения: 02.04.2025).
20. Герасимова О.М. Общественно-политическая жизнь студенчества МГУ в 1950-е – середине 1960-х гг.: автореф. дисс. ... канд. ист. наук. М., 2008. 29 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/obshchestvenno-politicheskaya-zhizn-studenchestva-mgu-v-1950-e-seredine-1960-kh-gg> (дата обращения: 02.04.2025).
21. Радаев В.В. Миллениалы. Как меняется российское общество. М.: ВШЭ, 2019. 224 с. DOI: 10.17323/978-5-7598-1985-1
22. Гужва И.В. Партнёрские отношения «преподаватель–студент» в условиях образовательного пространства современного вуза // Ярославский педагогический вестник. 2021. № 6. С. 178–185. DOI: 10.20323/1813-145X-2021-6-123-178-185

23. Лукашенко М.А., Ожгихина А.А. Имидж преподавателя вуза: мнения и приоритеты студентов // Высшее образование в России. 2019. Т. 28. № 1. С. 46–56. DOI: 10.31992/0869-3617-2019-28-1-46-56
24. Горшков М.К., Шереги Ф.Э., Тюрина И.О. Воспроизводство специалистов интеллектуального труда: социологический анализ. М.: ФНИСЦ РАН, 2023. 383 с. DOI: 10.19181/monogr.978-5-89697-413-0.2023
25. Кузьминов Я.И., Сорокин П.А., Фрумин И. Общие и специальные навыки как компоненты человеческого капитала: новые вызовы для теории и практики образования // Форсайт. 2019. Т. 3. № 2. С. 19–41. DOI: 10.17323/2500-2597.2019.2.19.41
26. Леднева С.А., Иванова-Швец А.Н. Привлечение и удержание молодых специалистов в составе научно-педагогических работников вуза // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. 2018. № 3. С. 114–122. DOI: 10.21686/2413-2829-2018-3-114-122
27. Литвинюк А.А. Совершенствование кадрового потенциала в науке и высшем образовании путём привлечения молодых талантливых специалистов: проблемы и решения // Лидерство и менеджмент. 2020. Т. 7. № 4. С. 629–642. DOI: 10.18334/lim.7.4.111263
28. Милючихина О.А. Анализ мотивации российской молодёжи к участию в инновационной деятельности // Российский экономический вестник. 2020. Т. 3. № 2. С. 288–291. EDN: TPRRDV.
29. Дежина И.Г., Ефимова Г.З. Риски Проекта 5-100: оценки научно-педагогических работников различных поколений // Высшее образование в России. 2020. Т. 31. № 3. С. 28–39. DOI: 10.31992/0869-3617-2022-31-3-28-39
30. Зборовский Г.Е., Амбарова П.А. Практики управленческой оценки ресурсности научно-педагогических работников вузов // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2024. Т. 24. № 3. С. 715–733. DOI: 10.22363/2313-2272-2024-24-3-715-733
31. Грибовский М.В., Сорокин А.Н., Ефимова Г.З. Pro et contra. Преподаватели Томского и Тюменского университетов – о достоинствах и недостатках своей профессии // Университетское управление: практика и анализ. 2020. Т. 24. № 3. С. 77–89. DOI: 10.15826/упра.2020.03.027
32. Каяшиева О.И. Социально-психологическая среда вуза как фактор развития эмоционального выгорания преподавателей // Человеческий капитал. 2024. № 1. С. 136–147. DOI: 10.25629/НС.2024.01.14
33. Гегер А.Э., Ляшко С.В., Клюев А.В., Сагапенко Г.И. Стратегии протеста в условиях развивающегося академического капитализма // Высшее образование в России. 2022. Т. 31. № 8-9. С. 27–40. DOI: 10.31992/0869-3617-2022-31-8-9-27-40
34. Амбарова П.А. Научное наставничество в высшем образовании: коммуникативный подход к интерпретации // Социологические исследования. 2025. № 2. С. 41–52. DOI: 10.31857/S0132162525020044

Благодарности. Исследование выполнено за счёт гранта Российского научного фонда № 25-18-00206⁶. Авторы также благодарят коллег, участвовавших в обсуждении идей этой статьи.

Статья поступила в редакцию 30.05.2025

Принята к публикации 26.06.2025

References

1. Strauss, W., Howe, N. (1991). *Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069*. New York: William Morrow & Co. 538 p. ISBN-10: 0688081339. ISBN-13: 978-0688081331.
2. Doktorov, B.Z. (2014). *Biographical Interviews with Fellow Sociologists. 4th edition* [electronic resource] / Ed.-cons. A.N. Alekseev. Ed. electrical edition by E.I. Grigoriev. Moscow: TSSPIM. Available at: http://www.socioprognoz.ru/index.php?page_id=74&id=183 (accessed 02.04.2025). (In Russ.).

⁶ Сайт Российского научного фонда. URL: <https://rscf.ru/project/25-18-00206/> (дата обращения: 02.04.2025).

3. Doktorov, B.Z., Zborovsky, G.E. (2021). Generational Approach to Modern Russian Sociology: All-Russian and Regional Aspects. *Sociologicheskie issledovaniya = Sociological Research*. No. 11, pp. 79-90, doi: 10.31857/S013216250015742-9 (In Russ., abstract in Eng.).
4. Mannheim, K. (2000). *Essays on the Sociology of Knowledge. The Problem of Generations – Competitiveness – Economic Ambitions*. Moscow: INION RAN. 164 p. Available at: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_13079422_53799416.pdf (accessed 02.04.2025). (In Russ.).
5. Zborovsky, G.E. (2009). *Theory of Social Community*. Ekaterinburg: Gumanitarnyj universitet. 304 p. Available at: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=19667671> (accessed 02.04.2025). (In Russ.).
6. Kovaleva, Yu.V. (2024). Subjectivity of Large Social Groups on the Example of Analysis of Working-Class Psychology. *Institut psichologii Rossijskoj akademii nauk. Social'naya i ekonomicheskaya psichologiya = Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Social and economic psychology*. Vol. 9, no. 2, pp. 87-127, doi: 10.38098/ipran.sep_2024_34_2_04 (In Russ., abstract in Eng.).
7. Zhuravlev, A.L., Yemelyanova, T.P. (2009). Psychology of Large Social Groups as Collective Subjects. *Psichologicheskij zhurnal = Psychological Journal*. Vol. 30, no. 3, pp. 5-15. Available at: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_11919354_51622750.pdf (accessed 02.04.2025). (In Russ., abstract in Eng.).
8. Lukov, V.A. (2012). Theories of Youth: Interdisciplinary Analysis: A Scientific Monograph. Moscow: "Canon+" ROOI "Rehabilitation". 528 p. Available at: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=18209428> (accessed 02.04.2025). (In Russ.).
9. Sorokin, P.S., Redko, T.D. (2024). Contemporary Research on Agency in Education: A Systematization of Key Concepts and Developments. *Voprosy obrazovaniya = Educational Studies Moscow*. No. 1, pp. 236-264, doi: 10.17323/vo-2024-18131 (In Russ., abstract in Eng.).
10. Kovalev, V.V., Diatlov, A.V. (2024). Subjectivity of the Academic Community in the Conditions of Managerialist Management. *Nauka. Kul'tura. Obshchestvo = Science. Culture. Society*. Vol. 30, no. 2, pp. 37-51, doi: 10.19181/nko.2024.30.2.3 (In Russ., abstract in Eng.).
11. Medvedeva, E.V. (2013). Formation of Students' Subjectivity in the Educational Process of Higher School. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. No. 1, pp. 82-88. Available at: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_18486761_84077737.pdf (accessed 02.04.2025). (In Russ., abstract in Eng.).
12. Geykhman, L.K., Kabanov, V.S. (2021). Subjectivity Formation of a Technical University Master's Student: A New Challenge for Engineering Education. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 30, no. 12, pp. 143-156, doi: 10.31992/0869-3617-2021-30-12-143-156 (In Russ., abstract in Eng.).
13. Klemenčič, M. (2017). From Student Engagement to Student Agency: Conceptual Considerations of European Policies on Student-Centered Learning in Higher Education. *Higher Education Policy*. Vol. 30, no. 1 pp. 69-85, doi: 10.1057/s41307-016-0034-4
14. The Role of Agents and Leaders of Change in the Transformation of Universities (2019). *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz = University Management: Practice and Analysis*. Vol. 23, no. 1-2, pp. 6-10. Available at: <https://www.umj.ru/jour/article/viewFile/990/981> (accessed 02.04.2025). (In Russ., abstract in Eng.).
15. Tomilin, O.B. (2024). Stalemates of University Managerialism: Conceptual Analysis. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz = University Management: Practice and Analysis*. Vol. 28, no. 1, pp. 125-143, doi: 10.15826/umpa.2024.01.009 (In Russ., abstract in Eng.).

16. Lukov, V.A., Lukov, S.V. (2020). Subjectivity of Youth in the Processes of Socialization and Inculturation. *Gorizonty gumanitarnogo znaniya = Horizons of Humanitarian Knowledge*. No. 1, pp. 3-20, doi: 10.17805/gz.20.1 (In Russ., abstract in Eng.).
17. Zdravomyslov, A. G. (1989). Function in Sociology. *Philosophical encyclopedia*. Moscow: Soviet Encyclopedia. 815 p. (In Russ.).
18. Zborovskiy, G.E., Ambarova, P.A. (2017). "Growing Up" of Students as a Phenomenon of Changing Higher Education. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. No. 4, pp. 38-49. Available at: <https://www.umj.ru/jour/article/viewFile/990/981> (accessed 02.04.2025). (In Russ., abstract in Eng.)
19. Barclay, J. (2018). The Lived Experience of Older University Students with Longevity in Life and Work Experience. *Journal of Applied Psychology and Social Science*. Vol. 4, no. 1, pp. 39-63. Available at: <https://ojs.cumbria.ac.uk/index.php/apass/article/view/481> (accessed 02.04.2025).
20. Gerasimova, O.M. (2008) *The Socio-Political Life of MSU Students in the 1950s – mid.1960s*: abstract diss. ... PhD of History. Moscow. 29 p. Available at: <https://www.dissercat.com/content/obshchestvenno-politicheskaya-zhiznstudentchestva-mgu-v-1950-e-seredine-1960-khgg> (accessed 02.04.2025). (In Russ.).
21. Radaev, V.V. (2019). *Millennials. How Russian Society is Changing*. Moscow: VSE. 224 p., doi: 10.17323/978-5-7598-1985-1 (In Russ.).
22. Guzhva, I.V. (2021). The Teacher – Student Partnership in the Educational Environment of a Modern University. *Yaroslavskij pedagogicheskij vestnik = Yaroslavl Pedagogical Bulletin*. No. 6, pp. 178-185, doi: 10.20323/1813-145X-2021-6-123-178-185 (In Russ., abstract in Eng.).
23. Lukashenko, M.A., Ozhgikhina, A.A. (2019). Image of a University Professor: Students' Views and Priorities. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 28, no. 1, pp. 46-56, doi: 10.31992/0869-3617-2018-27-12-46-56 (In Russ., abstract in Eng.).
24. Gorshkov, M.K., Sheregi, F.E., Tyurina, I.O. (2023). *Reproduction of Intellectual Labor Specialists: A Sociological Analysis*. Moscow: SNITS RAS. 383 p., doi: 10.19181/monogr.978-5-89697-413-0.2023 (In Russ.).
25. Kuzminov, Ya.I., Sorokin, P.A., Frumin, I. (2019). General and Special Skills as Components of Human Capital: New Challenges for the Theory and Practice of Education. *Forsajt = Foresight*. Vol. 3, no. 2, pp. 19-41, doi: 10.17323/2500-2597.2019.2.19.41 (In Russ., abstract in Eng.).
26. Ledneva, S.A., Ivanova-Shvets, L.N. (2018). Attracting and Retaining Young Specialists as Part of the University's Research and Teaching Staff. *Vestnik Rossijskogo ekonomicheskogo universiteta im. G.V. Plekhanova = Bulletin of Plekhanov Russian University of Economics*. No. 3, pp. 114-122, doi: 10.21686/2413-2829-2018-3-114-122 (In Russ., abstract in Eng.).
27. Litvinyuk, A.A. (2020). Improving Human Resources in Science and Higher Education by Attracting Young Talented Specialists: Problems and Solutions. *Liderstvo i menedzhment = Leadership and Management*. Vol. 7, no. 4, pp. 629-642, doi: 10.18334/lim.7.4.111263 (In Russ., abstract in Eng.).
28. Miliuchikhina, O.A. (2020). Analysis of Motivation of Russian Youth to Participate in Innovative Activities. *Rossijskij ekonomicheskij vestnik = Russian Economic Bulletin*. Vol. 3, no. 2, pp. 288-291. Available at: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_42724620_56377084.pdf (accessed 02.04.2025). (In Russ., abstract in Eng.).
29. 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.).
30. Zborovskiy, G.E., Ambarova, P.A. (2024). Practices of Managerial Assessment of the Resource Capacity of Scientific and Pedagogical Staff of Universities. *Vestnik Rossijskogo universi-*

- teta družbby narodov. Seriya: Sociologiya = RUDN Journal of Sociology*. Vol. 24, no. 3, pp. 715-733, doi: 10.22363/2313-2272-2024-24-3-715-733 (In Russ., abstract in Eng.).
31. Gribovsky, M.V., Sorokin, A.N., Efimova, G.Z. (2020). Pro et Contra. Teachers of Tomsk and Tyumen Universities – about the Advantages and Disadvantages of Their Profession. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz = University Management: Practice and Analysis*. Vol. 24, no. 3, pp. 77-89, doi: 10.15826/umpa.2020.03.027 (In Russ., abstract in Eng.).
 32. Kayasheva, O.I. (2024). Socio-Psychological Environment of the University as a Factor in the Development of Emotional Burnout of Teachers. *Chelovecheskij kapital = Human Capital*. No. 1, pp. 136-147, doi: 10.25629/HC.2024.01.14 (In Russ., abstract in Eng.).
 33. Geger, A.E., Lyashko, S.V., Klyuev, A.V., Saganenko, G.I. (2022). Practices of Protest in the Conditions of the Developing Academic Capitalism. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 31, no. 8-9, pp. 27-40, doi: 10.31992/0869-3617-2022-31-8-9-27-40 (In Russ., abstract in Eng.).
 34. Ambarova, P.A. (2025). Scientific Mentoring in Higher Education: A Communicative Approach to Interpretation. *Sociologicheskie issledovaniya = Sociological Research*. No. 2, pp. 41-52, doi: 10.31857/S0132162525020044 (In Russ., abstract in Eng.).

Acknowledgement. The research was carried out at the expense of the grant of the Russian Science Foundation No. 25-18-00206⁷. The authors also thank their colleagues who participated in the discussion of the ideas of this article.

The paper was submitted 30.05.2025

Accepted for publication 26.06.2025



**Пятилетний импакт-фактор
РИНЦ-2023, без самоцитирования**

ВОПРОСЫ ОБРАЗОВАНИЯ	3,823
ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ В РОССИИ	2,999
ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА	2,979
ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ	2,799
УНИВЕРСИТЕТСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ПРАКТИКА И АНАЛИЗ	2,075
ИНТЕГРАЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ	1,714
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ	1,425
ВОПРОСЫ ФИЛОСОФИИ	0,652
ЭПИСТЕМОЛОГИЯ И ФИЛОСОФИЯ НАУКИ	0,583
ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ СЕГОДНЯ	0,531
АЛМА МАТЕР (ВЕСТНИК ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ)	0,287
ПЕДАГОГИКА	0,027

⁷ Сайт Российского научного фонда. URL: <https://rscf.ru/project/25-18-00206/> (дата обращения: 12.06.2025).