

Поколенческие общности в высшем образовании: критерии выделения, самоидентификация и роль в стабильности университета

Научная статья

DOI: 10.31992/0869-3617-2025-34-11-108-124

Шаброва Нина Васильевна – д-р социол. наук, проф., SPIN-код: 9074-1730, ORCID: 0000-0002-5694-1040, n.v.shabrova@urfu.ru

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

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

***Аннотация.** Решение проблем современной российской высшей школы требует поиска новых методологических подходов. Таким подходом может выступить поколенческий подход. Одним из ключевых вопросов применения данного подхода в социологии высшего образования, не нашедшим, однако, в научной литературе должного отражения, является поиск и обоснование критериев и границ поколений университетского сообщества.*

Научная новизна исследования заключается в попытке изучения представлений сотрудников современных российских университетов о критериях и границах поколений вузовских общностей. Впервые проведено качественное эмпирическое исследование (интервью) научно-педагогических и административно-управленческих работников вузов Уральского федерального округа (n=41). Оно позволило зафиксировать широкий перечень количественных (возраст, стаж работы) и качественных (система образования, в которой происходило становление работника; исторический период включения работника в систему высшего образования; должность как стадия освоения содержания труда; отношение к цифровым технологиям и степень владения ими; инициативность / знания и опыт; гибкость и адаптивность к изменяющимся внешним условиям и т. д.) критериев дифференциации университетского сообщества. Выявлены механизмы самоидентификации работников высшей школы с конкретным поколением. Установлено, что фундаментом, придающим устойчивость университету, выступает среднее поколение.

Статья вносит вклад в только разворачивающуюся дискуссию о поколенческом устройстве университетского сообщества, предлагая эмпирические данные, обосновывающие актуальность и перспективность использования поколенческого подхода в высшем образовании. Результаты исследования позволяют расширить теоретическое понимание тех процессов, которые происходят в российской высшей школе, и дать практические рекомендации по разработке содержательной и дифференцированной политики возраста в университетах.

Ключевые слова: поколение, поколенческие общности, критерии и границы поколений, университетское сообщество, работники вузов, возраст, ценности, модели поведения, самоидентификация

Для цитирования: Шаброва Н.В. Поколенческие общности в высшем образовании: критерии выделения, самоидентификация и роль в стабильности университета // Высшее образование в России. 2025. Т. 34. № 11. С. 108–124. DOI: 10.31992/0869-3617-2025-34-11-108-124

Generational Communities in Higher Education: Selection Criteria, Self-Identification and Role in the Stability of the University

Original article

DOI: 10.31992/0869-3617-2025-34-11-108-124

Nina V. Shabrova – Dr. Sci (Sociology), Prof., SPIN-code: 9074-1730, ORCID: 0000-0002-5694-1040, n.v.shabrova@urfu.ru

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

Abstract. Solving the problems of modern Russian higher education requires the search for new methodological approaches. Such an approach can be a generational approach. One of the key issues of applying this approach in the sociology of higher education, which has not been adequately reflected in scientific literature, is the search and justification of criteria and generational boundaries of the university community.

The scientific novelty of the research consists in an attempt to study the ideas of the employees of modern Russian universities about the criteria and boundaries of generations of university communities. For the first time, a qualitative empirical study (interview) of university employees in the Ural Federal District (n=41) was conducted. It allowed us to record a wide range of quantitative (age, work experience) and qualitative (the education system in which the employee was formed; the historical period of the employee's inclusion in the higher education system; position as a stage of mastering the content of work; attitude to digital technologies and the degree of mastery of them; initiative / knowledge and experience; flexibility and adaptability to changing external conditions, etc.) criteria for differentiating the university community. The mechanisms of self-identification of university employees with a specific generation have been identified. It has been established that the foundation that gives stability to the university is the middle generation.

The article contributes to the ongoing discussion about the generational structure of the university community by offering empirical evidence substantiating the relevance and prospects of using the generational approach in higher education. The results of the study make it possible to expand the theoretical understanding of the processes that take place in Russian higher education and to develop practical recommendations for the development of a meaningful and differentiated age policy at universities.

Keywords: generation, generational communities, criteria and boundaries of generations, university community, university employees, age, values, behavioral patterns, self-identification

Cite as: Shabrova, N.V. (2025). Generational Communities in Higher Education: Selection Criteria, Self-Identification and Role in the Stability of the University. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 34, no. 11, pp. 108-124, doi: 10.31992/0869-3617-2025-34-11-108-124 (In Russ., abstract in Eng.).

Введение. Постановка проблемы

Решение масштабных задач, возложенных на отечественную высшую школу, невозможно без интеграционных процессов внутри неё, без сплочения и солидаризации всех её субъектов, в том числе представителей разных поколений вузовских общностей. Конструктивное межпоколенческое взаимодействие в университетском сообществе выступает фундаментальной основой развития его человеческого капитала, эффективной системы воспроизводства интеллектуального класса, в том числе научно-педагогических кадров. Возрастные и поколенческие характеристики научно-педагогических работников выступают важным основанием и источником социокультурного разнообразия, поскольку каждое поколение – это носитель особой академической традиции и субкультуры с её специфическими ценностями, способами рационализации и восприятия академического труда.

Отдельные проявления проблем межпоколенческих взаимодействий в университетском сообществе, некоторые негативные его последствия для высшей школы активно фиксируются исследователями. Среди них взаимное игнорирование интересов [1] и потребностей разных поколенческих общностей [2; 3], распространение межпоколенческой нетерпимости, конкуренции [4], негативных возрастных стереотипов [5; 6], межпоколенческих ценностных разрывов [7–9]. Всё это снижает качество образовательной и научно-исследовательской деятельности в вузе.

Ситуацию усугубляет современная государственная политика в высшем образовании, имеющая направленность на омоложение научно-педагогических кадров. Эта политика возникла как реакция на проблему

старения вузовского сообщества и трудности кадрового воспроизводства. При этом конструктивное межпоколенческое и внутрипоколенческое взаимодействие не рассматривается как ресурс эффективного разрешения противоречий в университетском сообществе, а без такого понимания задачи развития системы российского высшего образования не могут быть достигнуты.

Теория поколений, имеющая глубокие корни и активно используемая в социогуманитарном знании, ещё не получила должного развития в социологии высшего образования. Вместе с тем она имеет серьёзный объяснительный потенциал, способный решить по крайней мере часть проблем, стоящих перед высшей школой. Учитывая специфику университетского сообщества, проявляющуюся в многообразии статусов, функций, видов деятельности его представителей, можно выделить в качестве одной из важных и сложных аналитических и эмпирических задач проблему выделения критериев и границ поколений вузовских общностей.

Какие поколения университетского сообщества можно выделить, и на основе каких критериев (количественных или качественных)? Это не праздный вопрос. Он важен в силу отправных точек анализа ключевых характеристик поколений университетского сообщества и содержания их деятельности, базовых источников конфликта и солидарности межпоколенческого взаимодействия. Особое значение приобретает и вопрос о границах поколений университетского сообщества. В условиях стареющего общества, испытывающего нехватку квалифицированных специалистов, с одной стороны, и нежелания молодёжи заниматься научно-педагогическим трудом, с другой, проблема омоложения

университетского сообщества, его воспроизводство переводится в плоскость управленческой политики возраста.

Все эти обстоятельства актуализируют тему статьи и определяют её цель, состоящую в изучении представлений сотрудников современных российских университетов о критериях и границах поколений вузовских общностей. Для достижения поставленной цели были сформулированы три исследовательских вопроса:

- 1) Какие критерии выделяют представители университетского сообщества при дифференциации поколений в вузах?
- 2) С каким поколением они себя идентифицируют и на каких основаниях?
- 3) Какому поколению они приписывают роль ведущего поколения в вузе и почему?

Обзор литературы

Проблема критериев и границ поколений возникла в научной литературе с момента появления самой идеи анализа общества с позиции поколенческого подхода. Классик мировой социологии К. Мангейм, апеллируя к позиции предшественников (представителей «позитивистского» и «романтико-исторического» подхода к проблеме поколений), даёт дуальную трактовку поколений, закладывая в неё как количественные, так и качественные критерии. Учитывая возраст, как количественный критерий возрастных групп (с интервалом в 30 лет), основанный на биологическом ритме «факторов жизни и смерти, ограниченных во времени периодов жизни и старения» [10, с. 23], он всё-таки акцентирует внимание на качественном критерии. Таким критерием он считает коллективное «общее местоположение в исторической протяжённости социального процесса», проявляющееся в схожем опыте, специфическом образе мыслей и характерном, исторически уместном образе действий [10, с. 23]. Отметим, что К. Мангейм не только в той или иной мере выделяет и анализирует три поколения (молодое, зрелое и старшее), но и подчёркива-

ет наличие в каждом поколении отдельных «подразделений», «секций поколения, имеющих гораздо более конкретные границы, нежели поколение как таковое» [10, с. 41].

П. Бурдьё в своих рассуждениях о поколениях в качестве критерия их различий называл общее отношение к образовательной системе в её конкретном состоянии и общие специфические интересы, связанные с ней [11]. Он критикует стремление учёных выделять поколения по критерию возраста, считая, что «возраст – это биологический параметр, манипулируемый и внушаемый обществом», а выделяемые на его основании поколения – «социальные конструкты, используемые в борьбе между молодыми и старыми» [11]. Основным субъектом, конструирующим возрастные границы поколений, выступает старшее поколение, как обладатель собственности и власти. Оно стремится «к навязыванию порядка, которого каждый должен придерживаться и в котором каждый должен занимать своё место» [11]. Такая логика приводит к тому, что у П. Бурдьё отсутствует среднее, зрелое поколение. Молодёжь (которой может быть и 40 лет), усвоив «все рамки и модальность возрастов, т.е. возраст, в котором будет «разумным претендовать» на ту или иную должность» как бы сразу переходит в старшее поколение, имеющее власть и соответствующие привилегии [11].

Самой популярной в настоящее время является концепция поколений У. Штрауса и Н. Хоу [12] и её современные модификации [13; 14]. В данных концепциях поколение рассматривается продольно, как специфическая общность индивидов, возникновение, функционирование и исчезновение которой отражает историческую динамику. У. Штраус и Н. Хоу на основе анализа истории США, выявили 80-90-летние циклы истории, поместив в каждый из них по четыре поколения (с шагом примерно в 20 лет). В качестве критериев поколений они использовали: исторический контекст (эпоха, значимые исторические

события), в котором происходило становление поколений; убеждения, ценности и модели поведения, соответствующие данной исторической эпохе; наличие чувства сопричастности, самоидентификации с представителями поколения.

Интерес представляют подходы к выделению поколений, предложенные Дж. Пилчер и У. Беком. Дж. Пилчер исследовала методологический вопрос о соотношении качественных (опыт, идентичность, практики) и количественных (возраст, численность) параметров поколений, которые позволяют различать биологические (возрастные) и социальные основания выделения и социологического исследования поколений [15]. У. Бек в одной из работ предложил рассматривать понятие глобальных поколений, которое было концептуализировано им как «набор взаимосвязанных транснациональных группировок поколений» [16].

В социологии высшего образования теория поколений ещё не нашла должного отражения. Значительная часть современных как зарубежных, так и отечественных исследований образовательных общностей строится на теории поколений К. Мангейма [17; 18] или У. Штрауса и Н. Хоу [19; 20] с использованием соответствующих данным теориям критериев.

Выделение поколений образовательных общностей по критерию возраста не имеет чётких методологических обоснований и конструируется учёными в соответствии с задачами и объектом авторских исследований. Одни закладывают шаг в 20 лет, выделяя возрастные группы до 20 лет, 20–30 лет, 30–40 лет, 40–50 лет, 50–60 лет, 60–70 лет и старше 70 лет [21]. Другие привязывают критерий возраста к содержательным характеристикам поколений: «поколение X» (не более 33 лет), «потерянное поколение» (от 35 до 46 лет), «традиционалисты» (старше 55 лет) [22]. При исследовании студентов используется общее выделение молодёжи как возрастной группы (18–24 года) [23] и дифференцированный подход,

то есть деление на когорты (18–24 года и 25–34 года) [17].

Из всех образовательных общностей учёные больше изучают студентов [23; 24]. При анализе поколений университетских работников в фокусе внимания чаще оказываются представители молодого [25; 26] или старшего поколений преподавателей и учёных [27], а представители среднего поколения рассматриваются редко, зачастую для сопоставления [28–30].

Таким образом, анализ литературы показал, что применение теории поколений в изучении высшего образования пока не носит системный характер. Зачастую проведённые исследования опираются на ставшие классическими теории поколений К. Мангейма или У. Штрауса и Н. Хоу без адаптации их под особенности поколений высшей школы. Проблема выделения критериев и границ поколений вообще и поколений в университетском сообществе в частности представляется сложной аналитической и эмпирической задачей. Это приводит отчасти к тому, что в поле зрения исследователей попадает какое-то одно поколение, чаще всего молодое или старшее, тогда как среднее поколение остаётся без должного внимания. Наше исследование стремится восполнить указанные пробелы и вносит вклад в только разворачивающуюся дискуссию о поколенческом устройстве университетского сообщества.

Материалы и методы

Эмпирической основой статьи являются результаты исследования, проведённого в мае – июле 2025 г. Метод сбора информации – полуструктурированное интервью, сфокусированное на проблемах взаимодействия поколений в университетском сообществе. В качестве информантов выступили представители общностей научно-педагогических (НПР) и административно-управленческих работников (АУР) вузов Уральского федерального округа (УрФО) ($n=41$).

Отбор представителей НПР ($n=20$) осуществлялся в соответствии с тремя критериями: работа в вузе, расположенном в регионе УрФО¹, тип вуза², дисциплинарный профиль³. Отбор представителей АУР ($n=21$) осуществлялся также по трём критериям: работа в вузе, расположенном в регионе УрФО⁴, тип вуза⁵, уровень управления⁶. Количественные параметры выборки определялись моментом получения повторяющейся информации.

Гайд интервью включал в себя блоки вопросов, нацеленные на выявление общих проблем межпоколенческих взаимодействий в университете (в т. ч. понимания информантами феномена университетских поколений, критериев и границ его выделения), проблем межпоколенческих взаимодействий в общностях НПР и АУР, возможностей регулирования межпоколенческих взаимодействий в вузах.

Результаты исследования

Проведённое исследование позволило выделить три подхода в определении информантами границ поколений университетских

работников. *Первый подход* делает акцент на *количественных признаках* (критериях) (возраст; стаж работы), *второй* – на преобладании *качественных признаков* (система образования, в которой происходило становление работника; должность), *третий подход сочетает в себе качественные и количественные признаки*. Раскроем подробнее каждый из подходов.

Абсолютное большинство сторонников *первого подхода* выделяли поколения на основании критерия *возраста*. Именно возраст, по их мнению, прежде всего определяет положение работника в поколенческой структуре. Говоря о количестве поколений, большинство наших информантов выделяли три традиционных поколений работников вуза, ориентируясь на критерий возраста: молодое, среднее, старшее. При этом среднее поколение оказывалось промежуточным на основе «отсечки» молодого и старшего поколения. Верхней границей молодого поколения чаще всего информанты называли возраст 30–35 лет, связывая его с периодом обучения:

«Молодёжь я бы, наверное, взяла до 30–33... По крайней мере потому, что коли-

¹ Количество опрошенных НПР по региону определялось количеством вузов в регионе и численностью студентов в них. Распределение информантов по регионам: Свердловская область – 9 чел., Челябинская область – 6 чел., Тюменская область – 2 чел., ХМАО – 2 чел., Курганская область – 1 чел. НПР из ЯНАО не вошли в выборку, поскольку в регионе отсутствуют самостоятельные вузы.

² Был применён стихийный гнездовой отбор вузов разных типов (с особым статусом – федеральный, национальный исследовательский, опорный университет, университет – участник программы «Приоритет-2030»; без особого статуса – остальные). Распределение информантов по типу вуза: НПР из вузов с особым статусом – 10 чел., НПР из вузов без особого статуса – 10 чел.

³ Был использован укрупнённый подход к дисциплинарному профилю НПР (социально-гуманитарный и естественно-технический). Распределение информантов по дисциплинарному профилю: социально-гуманитарный профиль – 11 чел., естественно-технический профиль – 9 чел.

⁴ Количество опрошенных АУР по региону определялось количеством вузов в регионе и численностью студентов в них. Распределение информантов по регионам: Свердловская область – 9 чел., Челябинская область – 6 чел., Тюменская область – 2 чел., ХМАО – 2 чел., Курганская область – 2 чел. АУР из ЯНАО не вошли в выборку, поскольку в регионе отсутствуют самостоятельные вузы.

⁵ Был применён стихийный гнездовой отбор вузов разных типов (с особым статусом – федеральный, национальный исследовательский, опорный университет, университет – участник программы «Приоритет-2030»; без особого статуса – остальные). Распределение информантов по типу вуза: АУР из вузов с особым статусом – 10 чел., АУР из вузов без особого статуса – 11 чел.

⁶ Были выделены три уровня управления: высший уровень (ректор, проректор), средний (декан, директор института), низший (заведующий кафедры). Распределение информантов по уровню управления: высший – 9 чел., средний – 6 чел., низший – 6 чел.

чество лет обучения в вузе увеличивается: бакалавриат, магистратура и аспирантура. Кто-то, минув аспирантуру, сразу определяется ассистентом после магистратуры...» (жен., 33 года, доцент, к. юрид. н., стаж работы в вузе – 11 лет).

Вместе с тем часть информантов повышала верхнюю границу молодёжи до 39 лет, апеллируя к институциональным нормам «молодости» в вузе вообще и в науке в частности:

«Наверное, как раз-таки те критерии, которые предусматривало Минобрнауки: молодое поколение – до 39 лет...» (жен., 31 год, доцент, к. юрид. н., стаж работы в вузе – 3 года);

«Безусловно, работников можно выделить по признаку, в первую очередь, возрастному. И, с этой точки зрения, их можно поделить на молодых... Причём довольно сложно провести вот эту границу, потому что у нас граница молодости всё время повышается в последнее время. У нас уже есть ранняя молодость, поздняя и т. д. И так до пенсии. Но, наверное, показательным будет всё-таки возраст, который в грантах у нас используется. Это 39 лет. Наверное, это та самая цифра, которая вообще нас делит на тех, кто на что-то ещё претендует, и тех, кому уже можно расслабиться...» (жен., 53 года, доцент, к. эконом. н., стаж работы в вузе – 25 лет).

Вариативность нижней границы старшего поколения оказалась больше, чем вариативность верхней границы молодого поколения. Информанты предложили её в диапазоне от 50 до 65 лет и связали её прежде всего с институциональным возрастом выхода россиян на пенсию:

«Старшее поколение по возрасту, в том числе и стажисты, после 55–60... Соответственно, с возраста пенсионного или ещё старше» (муж., 53 года, ректор, д-р социол. н., стаж работы в вузе – 30 лет).

Вторым количественным критерием выделения поколений вузовских общностей, указанным нашими информантами, высту-

пил стаж работы в университете. Данный критерий был обозначен незначительной частью опрошенных. В частности, один из информантов акцентировал своё внимание на стаже работы в силу трёх обстоятельств: во-первых, возраст не всегда поддаётся визуальному определению; во-вторых, одинаковый шаг возрастных групп увеличивает их количество; в-третьих, возраст не репрезентирует статус работника вуза в пространстве университета:

«Не по возрасту, а по стажу. То есть, кто долго работает, лет тридцать и более – это старички, старые, да, назовём их так. Средние – это у кого стаж от десяти до тридцати, и молодые – это вот кто два-три года, меньше десяти лет. Я бы так разделил. Сильно большая градация получается, условно, если по возрасту выделять. Да и вот мне сложно коллектив поделить, потому что надо их возраст знать. А вот по стажу как бы проще. Если, так скажем, старички... их все знают... ну, за стенами университета знают. Если, так скажем, среднячки, их основные работники знают: учебный отдел, ректорат их знает, да и кое-кто знает за стенами вуза. Молодёжь... их как бы... а кто это такие? Так легче разделить, чем по возрасту» (муж., 38 лет, доцент, к. технич. н., стаж работы в вузе – 14 лет).

Отметим ещё одну причину смещения фокуса внимания информантов с возраста на стаж работы: изменение характера найма работников вуза. По мнению одного из информантов, трансформация системы российского высшего образования привела к тому, что в настоящее время в университет могут приходиться работники из других сфер занятости, и возраст в этом случае не отражает их положение в поколенческой структуре вузовских работников:

«... потому что сейчас стала такая тенденция..., у нас раньше такого не было: чтоб на кафедру сразу же приходили люди, которым за сорок. Раньше такого не было! Всё равно... после вуза, аспирантуры или рабо-

тять. А сейчас и среди среднего [поколения] бывают абсолютно случайные люди, которых что-то не устроило в школе, например, и они решили сюда прийти поработать...» (жен., 47 лет, доцент, к. филолог. н., стаж работы в вузе – 24 года).

Представители второго подхода акцентировали внимание на качественных признаках. Конечно, данные признаки респонденты «привязывали» иногда к возрасту как количественному признаку, однако он в этом случае выступал неким контекстом, следствием, а не основой. Так, несколько информантов в качестве критерия выделения поколений называли систему образования, в которой происходило становление работника. По их мнению, именно данный критерий предопределяет не только систему ценностей поколений вузовских работников, их академическую культуру, но и отношение, стандарты получения научного знания:

«Однозначно достаточно чётко можно выделить представителей советской школы... Очень важный момент – это переходное поколение – перехода от периода СССР к современным условиям. Ну, наверное, неправильно говорить о «третьем поколении» ... условно, «современное», с середины девяностых по сегодняшний день. В качестве критерия я рассматриваю в этом случае, в первую очередь, базовое образование и изменение отношения, в первую очередь, к высшему образованию...» (муж., 46 лет, доцент, к. юрид. н., стаж работы в вузе – 24 года);

«Нет, это не опыт, а разница в самой школе, в которой они учились. Это разное время, разный уровень знаний, науки. Это даже литература разная! Всё разное! Если взять, например, старую книжку шестьдесят какого-нибудь года выпуска по моей специальности. Колоссальная разница! Сейчас коммерческая тайна, ничего не раскрывается, а тогда всё прямо подробно-подробно, всё-всё-всё расписывалось. Все физические, химические законы... А сейчас, чтобы всё это найти, изучить, нужно glu-

боко копать, а то и начинать сначала проверять...» (жен., 26 лет, ассистент, без уч. степени, стаж работы в вузе – 3 года).

Близким к предыдущему признаку выступает такой качественный критерий, как исторический период включения работника в систему высшего образования. По мнению нескольких информантов образовательная политика, существующая в соответствующий период времени, определяет базовые характеристики поколения:

«Я бы скорее [делил] с точки зрения того, в какой период люди приходили в университет, что из себя представляло тогда высшее учебное заведение... Ну, и немного это привязано к возрасту. Потому что очевидно, что те, кто пришёл в 90-е, – это сегодня те, кому так хорошо за полтинник уже... Но, наверное, всё-таки большее значение имеет то, когда они приходили, в какую систему они приходили... Те, кто вот пришёл в 90-е годы до начала 2000-х годов – это первая категория. Вторая – те, кто пришёл в университет, наверное, с 2000-х по 2020 год. Вот так, чтобы считать удобно было. И вот последнее, самое-самое последнее поколение – это те, кто пришёл в последние лет пять, наверное, те, кто пытается дойти до университета и остаться в нём... Я пришёл в период расцвета... в хорошем смысле этого слова, платного образования. В том смысле, что было много вузов, много преподавателей. Профессия преподавателя была очень востребована, но она уже была такая вариативная... много командировок у нас было...» (муж., 41 год, зав. каф, д-р. юрид. н., стаж работы в вузе – 21 год).

Ещё одним качественным критерием выделения поколений вузовских работников выступила должность, которая рассматривалась респондентами как определённая стадия освоения содержания труда:

«Молодые сотрудники, которые только закончили, например, магистратуру и являются ассистентами, как я..., которые только начинают свою профессиональную деятельность в университете. Дальше, ко-

нечно же, старшие преподаватели – это более старшая, но всё-таки ещё молодёжь..., которые уже сформировались как преподаватели высшей школы, имеют стаж работы. Ну и, конечно же, доценты, профессора – более старшие люди, которые посвятили большую часть своей жизни работе университета» (муж., 23 года, ассистент, без уч. степени, стаж работы в вузе – 1 год).

Позиция сторонников *третьего* подхода строилась на выделении поколений за счёт сочетания количественных и качественных признаков. Значительная часть информантов придерживалась именно этого взгляда на поколения вузовских общностей. Зачатую опрошенные задавали условные возрастные границы, а затем определяли перечень тех функций, содержательных характеристик, которые соответствуют университетскому работнику в данном возрасте. Значительная часть информантов в качестве критерия выделения поколений в рамках данного подхода прямо или косвенно называла *отношение и степень владения цифровыми технологиями*:

«Технологии закладывают умение ориентироваться в жизни в целом... Более молодое поколение отличается большей сообразительностью, большим бесстрашием. Присутствует юношеский максимализм: они берутся за любые задачи, знают, не знают, как выполнять, но при этом они высокотехнологичны, т. е. умеют обращаться с современными средствами информации, больше знают, как обработать информацию, как её представить. Это поколение заточено в большей степени на работу в телефоне... [Среднее поколение] – классические преподаватели, которые знакомятся с современными технологиями. Они знают их, грубо говоря, поверхностно, либо у них идёт восприятие такое поверхностное этих программных средств современного обеспечения. Но при этом они довольно-таки интеллектуальные, много знают, имеют жизненный опыт, более комплексные

знания... Новые знания они как бы берут не сразу, только если у них есть какая-то потребность. [Старшее поколение] – это категория людей, которые уже состоялись полностью в жизни. У них огромный опыт, багаж знаний, и они легко оперируют своими знаниями... мы говорим о докторах наук, которые довольно-таки статусные, уважаемые люди, и их уже просто уважают за их опыт, который у них приобретён в жизни. А в плане технологий... Я не скажу, что вся данная категория не осваивает компьютер и программные средства. Есть даже очень продвинутые, которые разбираются и в мобильных устройствах. Тут зависит всё от их внутреннего желания и насколько они хотят быть социально активными...» (жен., 34 года, зам. директора института по науке и инновациям, к. техн. н., стаж работы в вузе – 12 лет).

Несколько информантов, придерживающихся комбинированного подхода, попытались выделить поколения по критериям *инициативность / знания и опыт*, соотнеся их с возрастом:

«Первое [поколение] – это молодёжь, которая выпустилась после вуза и приступила к работе. Им примерно где-то районе 30 лет. Это люди с инициативой, но ещё, может быть, им не хватает знаний и управленческого опыта. Вторые – это 40–50. Это уже люди, наоборот, с опытом, но которым ещё инициативы хватает. Ну и третье – это уже, наверное, старшее поколение, которое имеет очень большой опыт и умение, но опирается в своих действиях на более молодые поколения. [Старшему поколению] может быть не всегда хватает инициативы, но зато хватает понимания процессов, понимания того, что происходит, и ещё осталось желание работать... И я выделяю эти поколения именно не по возрасту, а именно по накопленному опыту, пониманию, знаниям. Хотя, конечно, они [эти критерии] всё равно зависят от того, как и сколько человек живёт» (муж., 61 год, ректор, к. истор. н., стаж работы в вузе – 25 лет).

В случае, если информант опирался на качественные критерии выделения поколений (или комбинацию количественных и качественных критериев), он так же, как и в случае с количественными признаками, выделял зачастую три поколения. Однако эти поколения выстраивались по иному принципу. Сначала выделялось некое отправное, «базовое» поколение, а уже потом к нему добавлялись другие – то, которое ещё не дотягивает до «базового», и то, которое его превосходит:

«Во-первых, это профессионалы, примерно от 35–40 лет до 60 лет. Это люди, которые длительное время работают в научной сфере и уже являются достаточно компетентными профессионалами. У них существует понимание научной деятельности, значения науки. Вторые – это суперпрофессионалы, начиная... с 60 лет. Они длительное время находятся в науке, да и само развитие науки проходило в период их жизненного пути. Что касается суперпрофессионалов, их подход более... взвешенный, более уравновешенный, медлителен в какой-то мере кажется, но за этим стоят более глубокие, осмысленные сопоставления, более глубокий анализ теории, более глубокое понимание результатов деятельности. И, собственно говоря, вот молодое поколение, которое только становится профессионалами, они как бы не совсем ещё осознают глубину проблемы. Делают достаточно быстро, быстро, быстро, энергично, но результаты мало интересны» (жен., 58 лет, доцент, к. пед. н., стаж работы в вузе – 20 лет).

Кроме того, значительная часть представителей третьего (комбинированного) подхода увеличивала количество выделяемых поколений до четырёх или пяти. Происходило это за счёт дифференциации молодого и старшего поколений. Деление молодого поколения строилось по степени профессиональной адаптации: на тех, кто только пришёл, и тех, кто уже освоил основные профессиональные функции. В дифференциацию старшего по-

коления информанты закладывали большее количество критериев. Эти критерии информанты связывали с физиологическими особенностями старшего поколения (утомляемостью, медлительностью, критическим отношением к инновациям, ригидностью), со спецификой их социального и профессионального статуса (отказом от видов работы и проектов, которые им не интересны, нежеланием осваивать новые технологии). В широком смысле все выделенные информантами подобности старшего поколения можно разделить по критерию *гибкости и адаптивности* к изменяющимся внешним условиям – на гибких, готовых адаптироваться, и тех, кто не готов к изменениям:

«Четвёртое [поколение] – это поколение преподавателей возрастных, которые ещё той, старой формации. Они с опаской воспринимают и даже где-то не принимают новации, модули и программы, которые сейчас внедряются, но готовы переквалифицироваться, т. е. они готовы пойти навстречу, готовы переучиться, чтобы как бы быть в ногу со временем, быть в системе. Ну и пятое – поколение возрастных, которые не принимают ничего, и они потихоньку из вуза уходят. Они дорабатывают определённый период времени, они понимают, что они становятся не эффективны для своей деятельности, что они немножко выбиты из колеи, что их форматы устарели. Они уже начинают искать для себя какие-то другие горизонты и, вернее всего, уходят потихоньку из университета» (муж., 37 года, ст. преподаватель, без уч. степени, стаж работы в вузе – 14 лет).

В заключение анализа представлений университетских работников о критериях выделения поколений вузовских общностей обратим внимание на один важный момент. При обозначении молодого или среднего поколения у информантов не вызывало затруднений их наименование. Обычно опрошенные говорили о «молодёжи» или «молодом поколении» и о «среднем поколении» или «среднячках». Тогда как при обозначении

старшего поколения такие проблемы возникали. Часть информантов не стеснялась в формулировках, называя представителей старшего поколения «старым поколением», «старичками», «стажистами», «возрастными» и т. д. Однако другая усиленно старалась подобрать корректное слово для наименования данного поколения (например, «работники серебряного возраста»), что, полагаем, связано с утверждающейся в общественном сознании россиян недопустимости эйджизма по отношению к старшему поколению, в т. ч. в вербальной форме:

«Я бы, наверное, три поколения поделила. Ну, я даже не знаю как... чтобы этически-то назвать правильно возрастных профессоров. Старое... слово, я не знаю... Вы там посмотрите сами... Старое поколение? Есть же это клише? Вот старое поколение...» (жен., 50 лет, профессор, д-р. юрид. н., стаж работы в вузе – 28 лет).

Несмотря на различия в подходах в определении критериев и границ поколений университетских работников, подавляющее большинство информантов осуществляли самоидентификацию с каким-либо поколением, исходя из своего возраста. И лишь потом происходила «примерка на соответствие» других, качественных признаков принадлежности к данному поколению:

«Ну, я пока очень рада, что я могу отнести себя к молодому поколению. По всем возрастам пока в него попадаю. И всячески использую это, особенно в организации научно-исследовательской, грантовой деятельности. Возраст – самый объективный показатель. Ну и те критерии, которые я до этого называла, они тоже здесь играют, конечно же, значение: наличие учёной степени, учёного звания, возможность принимать участие в различных конкурсах, организованных различными фондами и органами региональной и федеральной власти...» (жен., 36 лет, проектор по научной работе, к. социол. н., стаж работы в вузе – 15 лет).

Вместе с тем немалая часть информантов определяла своё положение как промежу-

точное, аргументируя это тем, что с точки зрения одних критериев (прежде всего, возраста) они относятся к одному поколению, а с точки зрения других – к другому:

«У меня такое промежуточное положение, потому что у меня уже возраст подходит к 35 годам, и как бы я уже сама ощущаю, когда я общаюсь с молодёжью, со студентами, с молодыми сотрудниками... Я понимаю их [молодёжи] слэнг, как модно говорить, их вайб, то, что они несут, что хотят. Вместе с тем я уже понимаю, что молодёжная связь у меня подходит к концу. Всё-таки хочется более спокойной, размеренной жизни. Я просто на границе перехода уже к категории стабильных рабочих лошадок в образовательной, в научной деятельности. Я на себе ощущаю разницу поколений, в т. ч. я понимаю, что я уже как бы и не молода, потому что всё-таки активная, бурная деятельность с молодёжью требует много энергии. И как раз-таки с возрастном энергией хочется уже пускать в более нужное русло и восстанавливать» (жен., 34 года, зам. директора института по науке и инновациям, к. технич. н., стаж работы в вузе – 12 лет).

Важным с исследовательской точки зрения являлся вопрос о ведущем поколении, на котором «держатся» современные университеты. Проведённый опрос позволил зафиксировать три позиции информантов по этому вопросу. Первая позиция (её придерживается незначительное количество университетских работников) заключается в том, что современные российские университеты держатся (и должны держаться) «на трёх ногах, как на трёх точках опоры», то есть на всех поколениях, на молодом, среднем и старшем:

«Я называю это «на трёх ногах стоит» – на трёх поколениях. Не могу сказать, что больше на ком-то. Если мы возьмём только старшее поколение... Ну и что это старшее поколение, если нет молодого поколения, которому передавать этот опыт?»

Если нет людей, которым это интересно. Смысл тогда? Однажды вымрет эта школа. Да, это старое поколение, и что? Какой смысл? А ведь смысл всей нашей жизни в том, чтобы передавать из поколения в поколение все эти знания, все эти навыки» (жен., 26 лет, ассистент, без уч. степени, стаж работы в вузе – 3 года).

Ещё меньшее количество информантов не могли выделить какого-то одного ведущего поколения. Они полагают, что отсутствие (существенное сокращение) какого-либо поколения не приведёт к недееспособности университета:

«Я бы не сказал, что мы зависимы от одного поколения, такого нет. Понятно, что есть какая-то ведущая роль старшего и среднего поколения. Молодёжь пока... ну, как бы ею пользуются все, она пока ещё не может влиять на принятие решения, но они подбираются к этому, становятся более нахальными, что ли, и пытаются предлагать именно изменение каких-то моделей, ещё чего-то. Поэтому «держится» я бы не сказал. Если выдернуть какое-то одно из поколений и чтобы рухнуло... Ну, понятно, что молодёжь выдерни – не рухнет. Как бы проблемы будут серьёзные, но не рухнет. Старшее поколение выдернуть – проблем тоже будет много, но тоже не рухнет. Серединку если вырвать, а те два [поколения] оставить, то тоже по инерции какое-то время всё существовать будет. Но так чтоб прямо и без среднего сразу рухнуло? Да не уверен. Мне кажется, что такой стопроцентной зависимости пока не наступило» (муж., 43 года, первый проректор, к. юрид. н., стаж работы в вузе – 19 лет).

Подавляющее большинство информантов считают, что базовым поколением университетов выступает среднее. Данная позиция основана не только и не столько на количественном критерии (хотя он тоже был назван), сколько на содержании деятельности, функциях, реализуемых средним поколением. Именно среднее поколение выступает связующим звеном между молодёжью и

старшим поколением, как «рабочая лошадка», берёт на себя ответственность и выполняет ключевые показатели деятельности университета:

«Я бы сказала, на среднем поколении, потому что данную статистику даже по нашему институту я видела, я знаю. И среднее поколение даёт очень много студентам и по образованию, и по воспитательной части» (жен., 34 года, зам. директора института по науке и инновациям, к. технич. н., стаж работы в вузе – 12 лет);

«Наверное, без среднего поколения. Пока вот на нём всё держится. Потому что они... довольно-таки многое пережили... эти реформации, которые прошли в системе образования... И если они остались, то, наверное, на них стоит положиться. Эти люди умеют работать. Вот они прямо умеют работать! Они могут работать в разных режимах: во временных, в отсутствие ресурсов, в отсутствие финансов, в режиме многозадачности. Они могут, они достигают результатов, это видно» (жен., 45 лет, зав. каф., к. биол. н., стаж работы в вузе – 24 года);

«Мне кажется, среднее поколение, однозначно. Это костяк... Это лидеры каких-то социальных, академических изменений... воспроизводящая какая-то сила определённая. Это локомотив, который аккумулирует всё в своих руках! К нему [среднему поколению] подтягивается молодое поколение, прислушивается старшее поколение. Поэтому для меня среднее поколение – это локомотив... Они готовы к изменениям, они неконсервативно настроены, но при этом у них сохранены традиции академической среды, сформированные старшим поколением. И к ним подтягивается молодое поколение, потому что они с ними как бы на одной волне. Поэтому как будто сейчас среднее поколение как локомотив, плюс с прицепом в виде молодого поколения» (муж., 37 года, ст. преподаватель, без уч. степени, стаж работы в вузе – 14 лет).

Отметим, что практически никто из информантов не высказал позицию о том, что

современные российские университеты держатся на старшем поколении.

Выводы и заключение

Во-первых, исследование показало разнообразие индивидуально-личностных представлений работников вуза о критериях выделения поколений вузовских общностей. Информанты выделяли целый спектр как количественных, так и качественных признаков и их взаимосвязь. Тот факт, что большинство опрошенных соотносили возраст, как количественный признак, с содержательными характеристиками и функциями поколений, свидетельствует, о том, что возраст не может выступать единственным маркером поколения, особенно в системе высшего образования. Данный результат «находится в тренде» позиций учёных, отражённых в научной литературе.

Особый научный интерес вызывает широкий перечень качественных критериев выделения поколений, обозначенных информантами: система образования, в которой происходило становление работника; исторический период включения работника в систему высшего образования; должность как стадия освоения содержания труда; отношение к цифровым технологиям и степень владения ими; инициативность / знания и опыт; гибкость и адаптивность к изменяющимся внешним условиям и т. д. Полагаем, это свидетельствует о содержательной сложности и многоаспектности и самого труда университетских работников, и тех процессов функционирования поколений вузовских общностей, которые происходят в настоящее время. Перспективным видится эмпирическое исследование (массовый опрос) поколений университетских работников сквозь призму обозначенных информантами критериев. Оно позволит количественно зафиксировать доминанты дифференциации поколений, выявить основания потенциальных и реальных противоречий между представителями разных поколений работников российских вузов.

Обращает на себя внимание и выявленная проблема возрастных границ выделяемых поколений. Исследование показало социальную конструируемость, подвижность возрастных границ молодого и старшего поколений. Важным фактором смещения этих границ выступает политика государства. Увеличение пенсионного возраста и возраста «молодого учёного» приводит к количественной трансформации структуры поколений университетских работников. Иными словами, институциональные изменения пенсионного возраста и особенно возраста молодёжи конструируют новую социальную реальность, в которой номинально увеличивается доля молодых работников и сокращается доля работников старшего поколения. И здесь вспоминается сюжет советского мультфильма про измерение длины удава и его резюме в конце: «А в попугаях я значительно длиннее!».

Во-вторых, было выявлено, что при самоидентификации с каким-либо поколением работники университетов во главу угла ставят свой возраст. Такая позиция свойственна тем, кто и по качественным показателям относит себя к данному поколению. В случае нестыковки возраста с качественными признаками поколения, выделенного информантом, происходила самоидентификация с поколением, которому опрошенный соответствует содержательно. Это может свидетельствовать в определённой степени о вторичности возраста по отношению к качественным критериям выделения поколений, размытости и неустойчивости возраста как критерия поколения.

В-третьих, исследование показало, что, по мнению университетских работников, фундаментом, придающим устойчивость университету, выступает среднее поколение. Оно является основанием университета не только в силу своей многочисленности, но, прежде всего, из-за содержания тех функций, которое оно выполняет. Наиболее важным аспектом, с нашей точки зрения, выступает посредническая роль

среднего поколения между молодым и старшим. Среднее поколение оказывается «на одной волне» как с молодёжью, так и со старшим поколением, помогает и тем, и другим адаптироваться к новым социальным и профессиональным условиям. Особое значение полученные данные имеют в свете недостаточного внимания исследователей к среднему поколению, его слабой изученности в социогуманитарной науке вообще и в сфере высшего образования в частности.

В целом полученные результаты говорят об актуальности и перспективности изучения проблем и противоречий взаимодействий поколений в университетском сообществе. Они демонстрируют необходимость разработки содержательной и дифференцированной политики возраста в российских университетах. Эта политика должна строиться с учётом особенностей и потребности воспроизводства всех трёх (молодого, среднего, старшего) поколений, а не только молодого.

Литература

1. Бровкин А.В. Проблемы современной российской системы высшего образования и пути их решения в интересах всех участников образовательного процесса: часть 1 // Современное образование. 2018. № 1. С. 1–10. DOI: 10.25136/2409-8736.2018.1.25053
2. Berk R.A. Multigenerational diversity in the academic workplace: implications for practice // Journal of Higher Education Management. 2013. Vol. 28. No. 1. P. 10–23. URL: https://www.ronberk.com/articles/2013_diversity.pdf (дата обращения: 19.08.2025).
3. Романов Д.В. Поколенческие поведенческие установки, влияющие на возникновение конфликтов в межличностной коммуникации // Известия Самарской государственной сельскохозяйственной академии. 2013. № 2. С. 127–131. EDN: QVKFKH.
4. Пугач В.Ф. Ещё раз о возрасте преподавателей в российских вузах: старые проблемы и новые тенденции // Высшее образование в России. 2023. Т. 32. № 3. С. 118–133. DOI: 10.31992/0869-3617-2023-32-3-118-133
5. Van Rossem A.H.D. Generations as social categories: An exploratory cognitive study of generational identity and generational stereotypes in a multigenerational workforce // Journal of Organizational Behavior. 2019. Vol. 40. No. 4. P. 434–455. DOI: 10.1002/job.2341
6. Дуракова И.Б., Майер Е.В. Успешность работников старших возрастов как вызов высшей школе // Высшее образование в России. 2021. Т. 30. № 6. С. 144–155. DOI: 10.31992/0869-3617-2021-30-6-144-155
7. Фёдоров А.А., Илалтдинова Е.Ю., Фролова С.В. «Конвенция поколений» в новом мире образования // Высшее образование в России. 2018. Т. 27. № 7. С. 28–38. DOI: 10.31992/0869-3617-2018-27-7-28-38
8. Нидергаус Е.О. Профессиональные ценности преподавателей разных поколений в условиях перехода к модели предпринимательского вуза // Вестник СурГУ. 2023. № 5 (86). С. 43–49. DOI: 10.26105/SSPU.2023.86.5.004
9. Расторгуев С.В. Стратегия преодоления межпоколенческих разрывов в современной России // Власть. 2021. Т. 29. № 6. С. 146–150. DOI: 10.31171/vlast.v29i6.8707
10. Мангейм К. Очерки социологии знания. Проблема поколений – состязательность – экономические амбиции. М.: ИНИОН РАН, 2000. 164 с. ISBN: 5-248-01334-8.
11. Bourdieu P. La “Jeunesse” n’est qu’un mot. Entretien avec Anne-Marie Métaillé // Les jeunes et le premier employ. Paris, Association des Ages. 1978. P. 520–530. URL: <http://www.homme-moderne.org/societe/socio/bourdieu/questions/jeuness.html> (дата обращения: 19.08.2025).
12. Strauss W., Howe N. Generations: The History of America’s Future, 1584 to 2069. New York: William Morrow & Co, 1991. 538 p. ISBN: 0688081339.
13. Твенге Д. Поколение I. Почему поколение Интернета утратило бунтарский дух, стало более толерантным. М.: РИПОЛ классик, 2019. 406 с. ISBN: 978-5-386-12783-1.
14. Дзахова Л.Х., Бадова Л.А. Эстафета поколений в элитологическом измерении // Власть. 2017. Т. 25. № 2. С. 116–122. EDN: YULLEJ.
15. Pilcher J. Mannheim’s Sociology of Generations: An Undervalued Legacy // British Journal of Sociology. 1994. Vol. 45. No. 3. P. 481–495. DOI: 10.2307/591659
16. Beck U., Beck-Gernsheim E. Global Generations and the Trap of Methodological Nationalism for a Cosmopolitan Turn in the Sociology of Youth and

- Generation // European Sociological Review. 2009. Vol. 25. No. 1. P. 25–36. DOI: 10.1093/esr/jcn032
17. Беляева А.А. «Взрослая» молодёжь в современном социальном пространстве России // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2022. Т. 22. № 4. С. 812–827. DOI: 10.22363/2313-2272-2022-22-4-812-827
 18. Hernandez-de-Menendez M., Escobar Díaz C.A., Morales-Menendez R. Educational experiences with Generation Z // International Journal on Interactive Design and Manufacturing (IJIDeM). 2020. Vol. 14. No. 3. P. 847–859. DOI: 10.1007/s12008-020-00674-9
 19. Mohr K.A.J., Mohr E.S.M. Understanding Generation Z Students to Promote a Contemporary Learning Environment // Journal on Empowering Teaching Excellence. 2017. Vol. 1. No. 1. P. 84–94. DOI: 10.15142/T3M05T
 20. Мафтынов Г.П. Новое поколение в условиях цифровизации // Актуальные вопросы образования. 2023. No. 3. С. 93–98. EDN: YKBPXM.
 21. Костина Н.Б., Чижов А.А. Роль молодёжи в преодолении цифрового неравенства поколенческих групп // Социальные и гуманитарные знания. 2024. Т. 10. № 1. С. 64–79. DOI: 10.18255/2412-6519-2024-1-64-79
 22. Разина Т.В. Профессиональные научные ценности трёх поколений российских учёных // Вестник Сыктывкарского университета. Серия 2: Биология. Геология. Химия. Экология. 2019. № 9. С. 7–17. EDN: ZXGXTU.
 23. Харченко И.С., Мамедов Т.А. Изучение особенностей отношения к образованию у представителей разных поколений // Социально-психологические проблемы ментальности/менталитета. 2022. № 18. С. 111–119. EDN: DJKENP.
 24. Seibert S.A. Problem-based learning: A strategy to foster generation Z's critical thinking and perseverance // Teaching and Learning in Nursing. 2021. Vol. 16. No. 1. P. 85–88. DOI: 10.1016/j.teln.2020.09.002
 25. Янтарова Д.И., Пацков А.Е. Теория поколений и роль молодых преподавателей в системе высшего образования // Человек и язык в коммуникативном пространстве: сборник научных статей. 2018. Т. 9. № 9. С. 327–331. EDN: YPFQOD.
 26. Аблажей А.М. Поколения в науке: опыт эмпирического анализа // Социология науки и технологий. 2010. Т. 1. № 2. С. 47–56. EDN: ONLNUD.
 27. Шуклина Е.А., Певная М.В., Широкова Е.А. Адаптационный потенциал преподавателей «серебряного возраста» в условиях трансформации высшего образования. // Образование и наука. 2020. Т. 22. № 1. С. 146–169. DOI: 10.17853/1994-5639-2020-1-146-169
 28. Пищик В.И., Гаврилова А.В., Сиврикова Н.В. Стили межпоколенного педагогического взаимодействия преподавателей и студентов разных поколенческих групп // Российский психологический журнал. 2016. № 3. С. 245–264. DOI: 10.21702/grj.2016.3.14
 29. Алекменская В.С. Теория поколений как фактор управления персоналом в сфере образования // Вестник науки. 2024. № 5 (74). С. 120–126. EDN: CLJJFH.
 30. Думная Н.Н. Проблема смены поколений в российской науке // Мир новой экономики. 2011. № 1. С. 11–17. EDN: YJLALT.
- Благодарности.** Исследование выполнено за счёт гранта Российского научного фонда № 25-18-00206⁷.
- Статья поступила в редакцию 23.08.2025
Принята к публикации 29.10.2025

References

1. Brovkin, A.V. (2018). Problems of the Modern Russian Higher Education System and Ways to Solve Them in the Interests of All Participants in the Educational Process: Part 1. *Sovremennoe obrazovanie = Modern Education*. No. 1, pp. 1–10, doi: 10.25136/2409-8736.2018.1.25053 (In Russ., abstract in Eng.).
2. Berk, R.A. (2013). Multigenerational Diversity in the Academic Workplace: Implications for Practice. *Journal of Higher Education Management*. Vol. 28, no. 1, pp. 10–23. Available at: https://www.ronberk.com/articles/2013_diversity.pdf (accessed 19.08.2025).
3. Romanov, D.V. (2013). Generational Behavioral Attitudes Influencing the Occurrence of Conflicts in Interpersonal Communication. *Izvestiya Samarskoj gosudarstvennoj sel'skobozyajstvennoj aka-*

⁷ Сайт Российского научного фонда. URL: <https://rscf.ru/project/25-18-00206/> (дата обращения: 19.08.2025).

- demii* = *Proceedings of the Samara State Agricultural Academy*. No. 2, pp. 127-131. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=19073840> (accessed 19.08.2025). (In Russ., abstract in Eng.).
4. Pugach, V.F. (2023). One More Time about the Age of Teachers in Russian Universities: Old Problems and New Trends. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 32, no. 3, pp. 118-133, doi: 10.31992/0869-3617-2023-32-3-118-133 (In Russ., abstract in Eng.).
 5. Van Rossem, A.H.D. (2019). Generations as Social Categories: An Exploratory Cognitive Study of Generational Identity and Generational Stereotypes in a Multigenerational Workforce. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 40, no. 4, pp. 434-455, doi: 10.1002/job.2341
 6. Durakova, I.B., Mayer, E.V. (2021). Success and Development of Older Workers as a Challenge to Higher Education. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 30, no. 6, pp. 144-155, doi: 10.31992/0869-3617-2021-30-6-144-155 (In Russ., abstract in Eng.).
 7. Fedorov, A.A., Ilaltdinova, E.Yu., Frolova, S.V. (2018). Convention of Generations in the New World of Education. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. 2018. Vol. 27, no. 7, pp. 28-38, doi: 10.31992/0869-3617-2018-27-7-28-38 (In Russ., abstract in Eng.).
 8. Nidergaus, E.O. (2023). Professional Values of Teachers of Different Generations in the Conditions of Transition to the Model of an Entrepreneurial Universit. *Vestnik Surgutskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta = Surgut State Pedagogical University Bulletin*. Vol. 86, no. 5, pp. 43-49, doi: 10.26105/SSPU.2023.86.5.004 (In Russ., abstract in Eng.).
 9. Rastorguev, S.V. (2021). Strategy for Overcoming Intergenerational Gaps in Modern Russia. *Vlast' [Power]*. Vol. 29, no. 6, pp. 146-150, doi: 10.31171/vlast.v29i6.8707 (In Russ., abstract in Eng.).
 10. Mannheim, K. (2000). *Essays on the Sociology of Knowledge. The Problem of Generations – Competitiveness – Economic Ambitions*. Moscow, INION RAN, 164 p. ISBN: 5-248-01334-8. (In Russ.).
 11. Bourdieu, P. (1978). La “Jeunesse” N’est Qu’un Mot. Entretien avec Anne-Marie Métailié. *Les Jeunes et le Premier Employ*. Paris, Association des Ages. Pp. 520-530. Available at: <http://www.homme-moderne.org/societe/socio/bourdieu/questions/jeunes.html> (accessed 19.08.2025).
 12. Strauss, W., Howe, N. (1991). *Generations: The History of America’s Future, 1584 to 2069*. New York, William Morrow & Co, 538 p. ISBN: 0688081339.
 13. Twenge, D. (2019). *Pokolenie I. Pochemu pokolenie Interneta utratilo buntarskii dukh, stalo bolee tolerantnym* [Generation I. Why the Internet Generation Has Lost Its Rebellious Spirit and Become More Tolerant]. Moscow, RIPOL Classic, 406 p. ISBN: 978-5-386-12783-1. (In Russ.).
 14. Dzakhova, L.H., Badova, L.A. (2017). The Relay Race of Generations In The Elitist Dimension. *Vlast' [Power]*. Vol. 25, no. 2, pp. 116-122. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29449343> (accessed 19.08.2025). (In Russ., abstract in Eng.).
 15. Pilcher, J. (1994). Mannheim’s Sociology of Generations: An Undervalued Legacy. *British Journal of Sociology*. Vol. 45, no. 3, pp. 481-495, doi: 10.2307/591659
 16. Beck, U., Beck-Gernsheim, E. (2009). Global Generations and the Trap of Methodological Nationalism for a Cosmopolitan Turn in the Sociology of Youth and Generation. *European Sociological Review*. Vol. 25, no. 1, pp. 25-36, doi: 10.1093/esr/jcn032
 17. Belyaev, L.A. (2022). “Adult” Youth in the Modern Social Space of Russia. *Vestnik Rossijskogo universiteta druzhby narodov. Seriya: Sociologiya = Bulletin of the Peoples’ Friendship University of Russia. Series: Sociology*. Vol. 22, no. 4, pp. 812-827, doi: 10.22363/2313-2272-2022-22-4-812-827 (In Russ., abstract in Eng.).
 18. Hernandez-de-Menendez, M., Escobar Diaz, C.A., Morales-Menendez, R. (2020). Educational Experiences with Generation Z. *International Journal on Interactive Design and Manufacturing (IJI-DeM)*. Vol. 14, no. 3, pp. 847-859, doi: 10.1007/s12008-020-00674-9
 19. Mohr, K.A.J., Mohr, E.S.M. (2017). Understanding Generation Z Students to Promote a Contemporary Learning Environment. *Journal on Empowering Teaching Excellence*. Vol. 1, no. 1, pp. 84-94, doi: 10.15142/T3M05T

20. Martynov, G.P. (2023). A New Generation in the Context of Digitalization. *Aktual'nye voprosy obrazovaniya = Actual Issues of Education*. No. 3, pp. 93-98. Available at: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_54360991_32337624.pdf (accessed 19.08.2025). (In Russ., abstract in Eng.).
21. Kostina, N.B., Chizhov, A.A. (2024). The Role of Youth in Overcoming the Digital Inequality of Generational Groups. *Social'nye i gumanitarnye znaniya = Social and Humanitarian Knowledge*. Vol. 10, no. 1, pp. 64-79, doi: 10.18255/2412-6519-2024-1-64-79 (In Russ., abstract in Eng.).
22. Razina, T.V. (2019). Professional Scientific Values of Three Generations of Russian Scientists. *Vestnik Syktyvskarskogo universiteta. Seriya 2: Biologiya. Geologiya. Himiya. Ekologiya = Bulletin of Syktyvkar University. Series 2: Biology. Geology. Chemistry. Ecology*. No. 9, pp. 7-17. Available at: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_39156073_95526864.pdf (accessed 19.08.2025). (In Russ., abstract in Eng.).
23. Kharchenkov, I.S., Mammadov, T.A. (2022). The Study of the Peculiarities of the Attitude to Education Among Representatives of Different Generations. *Social'no-psihologicheskie problemy mental'nosti/mentaliteta = Socio-psychological Problems of Mentality/Mentality*. No. 18, pp. 111-119. Available at: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_50453719_11197183.pdf (accessed 19.08.2025). (In Russ., abstract in Eng.).
24. Seibert, S.A. (2021). Problem-Based Learning: A Strategy to Foster Generation Z's Critical Thinking and Perseverance. *Teaching and Learning in Nursing*. Vol. 16, no. 1, pp. 85-88, doi: 10.1016/j.teln.2020.09.002
25. Yapparova, D.I., Patskov, A.E. (2018). Theory of Generations and the Role of Young Teachers in the Higher Education System. *Chelovek i yazyk v kommunikativnom prostranstve = Man and Language in the Communicative Space*. Vol. 9, no. 9, pp. 327-331. Available at: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_36513341_37042519.pdf (accessed 19.08.2025). (In Russ., abstract in Eng.).
26. Ablazhey, A.M. (2010). Generations in Science: The Experience of Empirical Analysis. *Sociologiya nauki i tekhnologii = Sociology of Science and Technology*. Vol. 1, no. 2, pp. 47-56. Available at: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_17248260_56627023.pdf (accessed 19.08.2025). (In Russ., abstract in Eng.).
27. Shuklina, E.A., Pevnaya, M.V., Shirokova, E.A. (2020). Adaptation Potential of Teachers of the Third Age in the Conditions of Higher Education Transformation. *Obrazovanie i nauka = The Education and Science Journal*. Vol. 22, no. 1, pp. 146-169, doi: 10.17853/1994-5639-2020-1-146-169 (In Russ., abstract in Eng.).
28. Pishik, V.I., Gavrilova, A.V., Sivrikova, N.V. (2016). Styles of Intergenerational Pedagogical Interaction Between Teachers and Students of Different Generational Groups. *Rossiiskij psihologicheskij zhurnal = Russian Psychological Journal*. No. 3, pp. 245-264, doi: 10.21702/rpj.2016.3.14 (In Russ., abstract in Eng.).
29. Alekenskaya, V.S. (2024). Theory of Generations as a Factor of Personnel Management in the Field of Education. *Vestnik nauki = Bulletin of Science*. Vol. 74, no. 5, pp. 120-126. Available at: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_67225833_95434853.pdf (accessed 19.08.2025). (In Russ., abstract in Eng.).
30. Dumnaya, N.N. (2011). The Problem of Generational Change in Russian Science. *Mir novej ekonomiki = The World of the New Economy*. No. 1, pp. 11-17. Available at: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_28945945_68683144.pdf (accessed 19.08.2025). (In Russ., abstract in Eng.).

Acknowledgement. The research was carried out at the expense of the grant of the Russian Science Foundation No. 25-18-00206⁸.

The paper was submitted 23.08.2025

Accepted for publication 29.10.2025

⁸ Сайт Российского научного фонда. URL: <https://rscf.ru/project/25-18-00206/> (дата обращения: 19.08.2025).