

© 2024 г.

Г.Е. ЗБОРОВСКИЙ

ПОТЕНЦИАЛ РАЗВИТИЯ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ РАКУРС

ЗБОРОВСКИЙ Гарольд Ефимович – доктор философских наук, профессор-исследователь кафедры социологии и технологий государственного и муниципального управления Уральского федерального университета, Екатеринбург, Россия (garoldzborovsky@gmail.com).

Аннотация. В статье рассматриваются основные количественные и качественные характеристики вузовской социальной общности научно-педагогических работников (НПР) и пути развития этой категории специалистов интеллектуального труда. Доказывается, что дальнейшее совершенствование высшего образования в стране невозможно без активного участия НПР. Рассматриваются перспективы развития этой общности. Выделяются многоуровневые факторы влияния на НПР, связанные с действиями четырех социальных субъектов: администрации президента (уровень мегафакторов), Министерства науки и высшего образования РФ (уровень макрофакторов), органов региональной власти и местного самоуправления (уровень мезофакторов), университетского управления (уровень микрофакторов). Все рассматриваемые решения регуляторов разных уровней имеют, по мнению автора, стратегическое значение для развития потенциала НПР.

Ключевые слова: научно-педагогические работники (НПР) • потенциал развития НПР • количественные характеристики развития НПР • качественные характеристики развития НПР • факторы влияния на НПР • стратегические решения

DOI: 10.31857/S0132162524030081

Введение. В последние несколько лет в научной политике страны происходят заметные изменения, связанные с ее поворотом от академического вектора в сторону развития вузовской науки. В немалой степени этому призвана способствовать Программа стратегического академического лидерства «Приоритет-2030»¹. В соответствии с намеченными переменами предполагается возрастание роли научно-педагогических работников (НПР) вузов – стратегически важной научно-образовательной общности и главного субъекта изменения вектора научной политики России последнего времени. Их значение в осуществлении целей российских университетов трудно переоценить.

Роль НПР в современном университете определяется тем, что они выступают как: главный субъект стратегии развития и реализации миссии университета; носитель человеческого, образовательного, научного, социального капитала университета, необходимого для достижения им конкурентоспособности; «ядро» академической профессии,

Исследование выполнено за счет гранта РФФИ, проект № 23-28-00028, <https://rscf.ru/project/23-28-00028/>

¹ См.: <https://minobrnauki.gov.ru/action/priority2030/> (дата обращения: 27.02.2023).

источник ее развития и диверсификации; главный актер университетской науки; создатель научно-образовательного знания и субъект научно-образовательной деятельности. НГП обладают необходимым ресурсным потенциалом для превращения в реального научного и интеллектуального лидера университетского развития. Возрастает возможность и значимость выполнения этой роли драйвера развития не только отдельных вузов и высшего образования в целом, но и регионов страны.

Вместе с тем по мере того как сокращается численность НГП, усложняется структура их профессиональной деятельности, увеличивается количество задач и степень ответственности, систематически растет объем рабочей нагрузки и ненужного бюрократического бремени. Парадоксальным образом в этой ситуации сочетается возрастающая зависимость стратегии развития университета от НГП и снижение реального управленческого внимания и заботы по отношению к ним. Усиливаются противоречия между сокращением их численности в стране и необходимостью наращивания качественного потенциала этой общности. Названная тенденция также входит в противоречие с ростом сложности и числа встающих перед высшей школой задач.

Между тем трансформация академической профессии требует вместо сокращения численности ее представителей активизации научно-исследовательской деятельности НГП. Именно эта деятельность сегодня приобретает, точнее, должна приобретать по отношению к педагогической работе равное, а в некоторых случаях приоритетное значение. Гипертрофированность приоритета научно-исследовательской работы НГП объективно задана целями государственной программы «Приоритет-2030» и стратегий развития университетов. В связи с этим возрастают требования к количественным и качественным показателям научной деятельности. Сегодня она измеряется не только научными работками и публикациями, но и созданными технологиями, которые можно продать на рынке интеллектуальной продукции. Кроме того, научная деятельность должна тесно интегрироваться с учебным процессом, порождая особое направление активности НГП – научно-образовательное. В действительности этого не происходит, о чем свидетельствуют данные как отечественных, так и зарубежных исследований. Так, Я.И. Кузьминов и М.М. Юдкевич полагают, что доля НГП, активно вовлеченных в вузовскую науку, не превышает 30% [Кузьминов, Юдкевич, 2021: 425]. Зарубежные сравнительные исследования показывают, что в структуре бюджета времени российских НГП научная работа занимает 49%. Это является самым низким показателем по сравнению с университетами стран Европы, Латинской Америки, Юго-Восточной Азии [там же]. Мониторинг экономики образования НИУ ВШЭ фиксирует большую склонность преподавателей российских вузов к преподаванию, чем к науке [Изменения стратегий..., 2019: 25].

Цель статьи – показать противоречия в современном положении НГП и направления их развития в ближайшей перспективе. Это позволит ответить на ряд вопросов: есть ли возможности для наращивания и реализации потенциала НГП как драйвера развития вузов, высшего образования в целом, регионов страны? Каковы пути решения этой задачи в университетах? В чем состоит роль университетского управления в этом процессе?

Объектом исследования является один из важных ресурсов высшего образования – вузовская общность НГП. Предмет исследования – научно-образовательный потенциал этой общности и возможности его реализации в современных условиях. Гипотеза исследования состоит в том, что этот потенциал может быть в полной мере реализован при взаимодействии регуляторов уровней в их влиянии на НГП.

Эмпирическая база исследования. Изучение потенциала НГП базировалось на анализе данных статистики высшего образования РФ за 2000–2023 гг. – Министерства науки и высшего образования РФ (форма ВПО-1 «Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования»), статистического сборника «Индикаторы образования», а также результатов Мониторинга эффективности вузов.

Для проведения анализа НПР на региональном уровне был выбран Уральский федеральный округ (УрФО), высшее образование которого в основных своих структурных и качественных параметрах репрезентирует российскую высшую школу. По данным Мониторинга эффективности вузов за 2022 г. УрФО был представлен 88 организациями высшего образования, в том числе: 72 государственными и муниципальными, 16 – частными, 48 вузами и 40 филиалами. Среди вузов УрФО – федеральный университет, национальный исследовательский университет, два опорных университета, пять вузов являются участниками программы «Приоритет-2030», из них три университета были участниками проекта «5–100»². Вузы округа дифференцированы по показателям научной деятельности и роли в ней главного субъекта – НПР. Были выделены группы вузов, относящихся к «ядру», «полупериферии» и «периферии» высшего образования [Зборовский, Амбарова, 2018: 382].

Количественные характеристики НПР как вузовской общности. НПР – это взаимосвязь преподавателей и научных работников, их групп и объединений, которые характеризуются доминантой научно-образовательной деятельности в их профессиональной жизни, определяемой сходством педагогических, научно-исследовательских и воспитательных целей, задач, интересов, относительной гомогенностью состава, наличием внутренней структуры, возрастных параметров, устойчивостью, стабильностью существования во времени и пространстве, способностью к взаимодействию с другими, в первую очередь, образовательными общностями.

Эту общность мы рассматриваем не просто как вузовскую, но и как научно-образовательную и социальную, во-первых, в силу (предполагаемой по определению) доминанты научно-образовательной деятельности в профессиональной жизни НПР. Во-вторых, потому, что реальные перспективы развития этой общности связаны именно с взаимодействием между собой научной и образовательной деятельности и его реализацией в профессиональной подготовке специалистов. В-третьих, ее важная особенность – в социальной направленности деятельности для решения проблем общественного характера.

Рассмотрим количественные характеристики НПР. Численный состав общности с начала XXI в. существенно менялся (рис. 1).

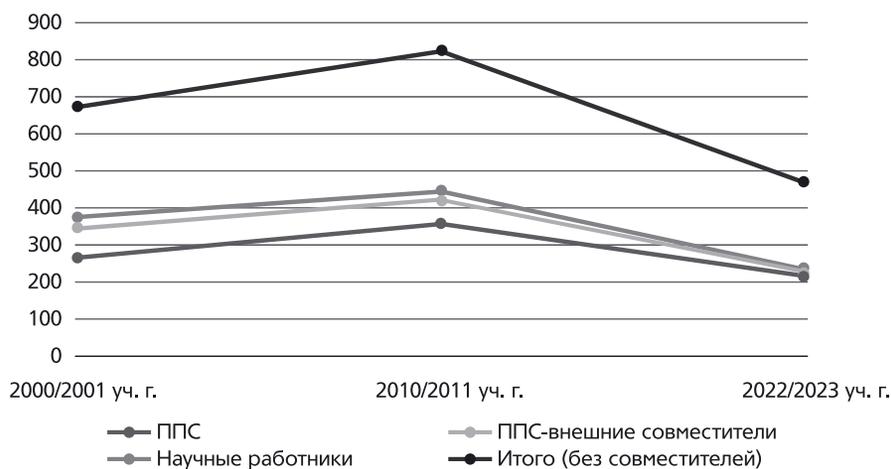


Рис. 1. Динамика численности НПР, тыс. чел. (на начало учебного года)

² Информационно-аналитические материалы по результатам проведения мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования 2022 года. URL: https://monitoring.miccedu.ru/iam/2022/_vpo/material.php?type=1&id=5 (дата обращения: 10.10.2023).

За период с 2000/01 по 2010/11 уч. г. наблюдалось увеличение НПР – с 296,3 тыс. [Индикаторы науки..., 2007: 28; Образование в Российской Федерации..., 2012: 152] до 378,4 тыс. (без внешних совместителей) [Индикаторы образования..., 2013: 204] и до 456,8 тыс. (с внешними совместителями) [Индикаторы образования..., 2013: 206]. Далее этот тренд сменился нисходящим, и в следующее десятилетие, к 2022/23 уч. г. численность НПР снизилась до 232,5 тыс. (без внешних совместителей) и 298,2 тыс. (с внешними совместителями)³. Таким образом, численность НПР сократилась в 1,5 раза в сравнении с 2010/11 уч. г., то есть университеты, по существу, вернулись к показателям нулевых годов.

Каковы причины таких изменений, какие количественные трансформации НПР можно прогнозировать и что они означают в контексте задач программы «Приоритет-2030»? По нашему мнению, главная причина – целенаправленно выбранный управленческий курс на снижение числа НПР, обусловленный стратегией финансовой оптимизации и интенсификации академического труда. При этом не было проведено серьезных исследований рисков такой стратегии и не была определена критическая точка, в которой начинают исчезать положительные эффекты от сокращения НПР и интенсификации научно-педагогического труда.

В результате университеты столкнулись с феноменом профессионального выгорания и дауншифтинга, оппортунистического поведения НПР, со снижением реальной продуктивности и ростом имитационных практик, проблемами воспроизводства этой общности [Сотникова, 2018: 116; Самсонова, 2022; Селиверстова, 2020]. Можно утверждать, что происходящие в последние годы количественные трансформации не способствуют выполнению задач программы «Приоритет-2030». При принятии управленческих решений, отразившихся в дорожных картах вузов, указанная выше точка перехода не была определена, в результате количественные сокращения привели к повышению интенсивности академического труда, но одновременно к ухудшению его качества и продуктивности. Возникла асимметрия труда НПР. Наибольшей интенсификации подверглась образовательная деятельность, гораздо меньшей – научно-исследовательская. При этом временные, интеллектуальные и психофизиологические ресурсы НПР в большинстве российских вузов были перенаправлены в сферу педагогического труда в ущерб научно-исследовательскому. Таким образом, университетское управление лишило свои вузы важного элемента ресурсного обеспечения достижения приоритетных целей, связанных с научным лидерством, войдя в противоречие с требованиями Программы «Приоритет-2030».

Еще одним косвенным доказательством непродуманности управленческой стратегии было одновременное увеличение численности административного аппарата университетов, что привело к перераспределению общего фонда оплаты труда вузов и усилению нагрузки на НПР, особенно бюрократической. По нашим подсчетам, эта численность приближается к 100 тыс. человек, составляя пропорцию с НПР 1:3 [Индикаторы образования..., 2021: 304, 312].

В некоторых работах авторы напрямую связывают численность НПР с численностью студенчества и на основе демографических данных доказывают, что сокращение численности студентов с 2010 по 2016 г. на 1285 тыс. чел. привело к сокращению числа преподавателей вузов на 35 тыс. чел. [Горшков и др., 2023: 284–285]. В то же время утверждается, что, согласно прогнозу, с 2024 г. начнется рост студенческого контингента, который увеличит его к 2030 г. на 1 млн чел., а заодно и численность НПР (в сравнении с 2020 г.) на 58 тыс. чел.

Прогноз делался еще до пандемии и СВО, поэтому есть некоторые сомнения в его действенности в ближайшие годы. Но дело не только в учете качества прогноза роста НПР, речь идет о наших представлениях, касающихся управленческих стратегий

³ Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (форма № ВПО-1) / Сайт Министерства науки и высшего образования РФ. URL: <https://minobrnauki.gov.ru/action/stat/highed/> (дата обращения: 10.09.2023).

современных университетов. Опыт сокращения НПР способами управленческой «оптимизации» показал, что даже при увеличении контингента студентов численность НПР можно не только оставлять прежней, но еще и дальше сокращать.

К этим способам мы относим: перевод НПР на краткосрочные контракты (1–2 года), дробление и поэтапное сокращение ставок, увеличение доли онлайн-образования, рост числа студентов в расчете на одного НПР (до 19 человек в 2023 г. [Доклад Правительства..., 2023: 131] в сравнении с 12 в 2020 г.). Таким образом, научные прогнозы о росте численности НПР вполне могут остаться прекрасной сказкой, разбившись о реалии университетских управленческих практик.

Исследования, проведенные рядом авторов (в том числе и наши), показывают, что сокращение численности НПР происходит не только по инициативе сверху, но и по желанию «снизу», со стороны самих работников [Ефимова 2021; Изменения стратегий..., 2019: 26–30]. Спектр причин такой тенденции довольно широк: неудовлетворительная оплата труда, низкий уровень удовлетворенности НПР профессиональной деятельностью, увеличение учебной нагрузки, сложные отношения с административно-управленческим персоналом (численность которого постоянно растет, и соответственно растут его требования), неопределенность будущего, организационные и институциональные преобразования в вузах, не учитывающие ни потребности специалистов, ни их реальные возможности, и многое другое.

Современное состояние кадрового состава и потенциала НПР в большой степени определяется возрастной структурой этой общности. Отметим значительное ее старение [Индикаторы образования..., 2021: 323; Пугач, 2023]: сегодня в России каждый пятый преподаватель старше 65 лет. Низкая привлекательность профессии преподавателя приводит к вымыванию молодежи из сообщества и к низкому притоку ее в научно-педагогическую общность. Группа НПР моложе 35 лет составляет менее 15%, до 30 лет – около 5% [Рудаков, 2020: 2], среднее поколение (40–59 лет) за последние 10 лет сократилось почти на 9% [Индикаторы образования, 2021: 50]. В целом в российских университетах гораздо больше преподавателей старше 60 лет (28,2%) по сравнению с западными университетами (например, в Великобритании – 9%) и гораздо меньше молодых преподавателей до 40 лет (30,4%) по сравнению с университетами быстро развивающихся стран (например, в Китае – 58,4%) [Кузьминов, Юдкевич, 2021: 400].

Для значительной части вузов страны стал характерным тренд на омоложение НПР, заданный приоритетами государственной политики. В результате нередко вузы «освобождаются» от опытных и ресурсных специалистов (часто пенсионного возраста), в том числе обладающих учеными степенями и научными званиями, высоким уровнем символического капитала. Происходит замена их молодыми людьми с не очень понятной мотивацией и неясными перспективами в академической среде.

Особенно остро стоит в университетах проблема среднего поколения. Увлечшись процессом снижения удельного веса представителей старшей возрастной группы и увеличения удельного веса молодых НПР, управленческий персонал выпустил из вида наиболее продуктивную группу специалистов – их среднее поколение. Как показали исследования, в ряде вузов активизируется уход из академической среды группы НПР среднего возраста, сохраняющей свою конкурентоспособность как в академической, так и неакадемической среде [Сотникова, 2018: 115–116]. Профессиональное выгорание и усталость среднего поколения, низкая зарплата, недостаточное внимание к его проблемам и нуждам негативно влияют на отношение НПР к творчеству, на их мотивацию и профессиональную активность. Мы не против естественного процесса увеличения молодых НПР и сокращения их старшей возрастной группы, но нельзя согласиться с жесткими мерами навязывания управлением вузов таких решений.

Рассматривая структуру НПР по признаку пола, отметим, что среди них женщин больше, чем мужчин. В усредненном виде их соотношение выступает как 60% против 40%.

По самым последним данным, оно выглядит как 57,9% против 42,1%⁴. Однако представляет значительный интерес соотношение между полами в связи с занимаемыми должностями. Меньше 50% женщин находятся на должностях деканов, зав. кафедрами, профессоров, директоров институтов (среди ректоров и проректоров женщин всего 15–20% [Кузьминов, Юдкевич, 2021: 538–539]), больше 50% – на должностях доцентов, старших преподавателей, преподавателей, ассистентов. Следует также отметить общее снижение численности женщин среди НПР: только за три учебных года их число сократилось на 6%, или на 8,5 тыс. человек (со 139868 до 131442) [Индикаторы образования..., 2021: 316].

Говоря о распределении НПР по стажу работы, необходимо отметить большую долю тех, кто проработал в системе высшей школы от 15 до 20 лет (таких 14,1% среди общего количества НПР) и свыше 20 лет (60%)⁵. В сумме обе группы составляют 3/4 от общего числа НПР, что также свидетельствует о значительном старении этой общности.

Процесс сокращения общей численности НПР не обошел стороной докторов и кандидатов наук, профессоров и доцентов. За последние три учебных года число докторов наук, и так небольшое для 700 вузов страны, сократилось до 35 тыс., число кандидатов наук до 131 тыс. Соответственно, сократилось число и профессоров (до 21 тыс.), и доцентов (до 83 тыс.). Сегодня среди НПР в вузах удельный вес докторов наук составляет 15,1%, кандидатов наук – 56,7%, профессоров – 9,2%, доцентов – 35,7%⁶.

Кроме названных факторов сокращения, численность НПР в вузах России во многом зависит от количества этих вузов. За период с 1990/91 уч. г. до 2010/11 уч. г. число вузов выросло в 2,2 раза – с 514 в 1990/91 уч. г. до 1115 в 2010/11 уч.г. Но после 2015/16 уч. г. их число сократилось до 710 в 2020/21 уч. г. [Горшков и др., 2023: 19–20; Индикаторы образования..., 2022: 219], сейчас их 722 [Доклад Правительства..., 2023].

Этот важный контекст «оптимизации» и «реструктуризации» высшего образования не мог не сказаться на численности НПР. Количественные деформации общности НПР оказали, с нашей точки зрения, серьезное негативное влияние на качество их профессиональной деятельности, в первую очередь в сфере научных исследований и публикаций их результатов [Алавердов, 2019; Юревич, Еркина, 2017].

Между тем сегодня исследовательский и публикационный ресурс деятельности НПР должен стать основным. Особенно в том случае, если он будет органически интегрирован в образовательный процесс и соединится с использованием ресурсов научно-педагогической квалификации НПР, их образовательно-педагогическим ресурсом, а также ресурсами научных коллективов. Именно такой работой по объединению возможностей различных ресурсов НПР, созданием благоприятных условий для их научно-исследовательских поисков и должно заниматься в первую очередь университетское управление.

Качественные характеристики НПР. Учитывая неравенство среди функционирующих 722 вузов и рассматривая в этой связи различные модели стратификации в высшем образовании, предлагаем использовать деление вузов на группы «ядра» (вузы-лидеры), «полупериферии» (эффективные вузы, но не занимающие лидирующих позиций) и «периферии» (проблемные вузы). Сегодня их пропорция, по нашим расчетам, выглядит примерно так: 106: 456: 160 вузов. В этой пропорции учтены результаты Программы «Приоритет-2030» и данные Мониторинга экономики образования, представленные НИУ ВШЭ в 2022 г. [Платонова, Никифорова, 2022]. Университеты «ядра» получают дополнительные государственные ресурсы, участвуют в конкурсах, разрабатывают стратегии, ориентируются на достижение целей госпрограмм. В качестве авангардной группы 106 вузов избрали трек либо лидеров научно-практических исследований, либо готовых вносить достойный вклад в территориальное или отраслевое развитие. Вузы зоны «полупериферии» справляются в основном с требованиями всех показателей эффективности. Вузы

⁴ См. ссылку 3.

⁵ См. ссылку 3.

⁶ См. ссылку 3.

зоны «периферии» не выполняют всех базовых требований регулятора, что может быть связано как с тяжелыми условиями среды, так и с подходами к управлению.

Предлагая вариант вузовской стратификации, мы исходили из последнего набора показателей эффективности вузов, предложенных Минобрнауки РФ: 1) доля трудоустроенных выпускников; 2) доля преподавателей, у которых зарплата в два раза превышает среднюю по субъекту РФ; 3) объем НИОКР на одного НПР; 4) доля НПР в возрасте до 39 лет; 5) удельный вес иностранных студентов в контингенте; 6) качество финансового менеджмента; 7) рейтинг медиаактивности⁷. Из предложенных критериев для нас важными являются 2, 3, 4, 5, 7. Вместе с тем существенно значимы такие показатели, как наличие в вузе научных работников; удельный вес докторов наук среди НПР; публикационная активность НПР, особенно в высокорейтинговых отечественных и зарубежных журналах; высокая «квартильность» публикаций; наличие научных журналов, издаваемых вузом; участие вуза в больших проектах и программах регионального, российского и международного уровня; наличие и рост научного капитала вузов в связи с финансированием, привлеченным посредством научной деятельности НПР.

Таким образом, предлагаем усилить наличие показателей научной составляющей эффективности вуза, которая определяется исследовательской активностью НПР. Сегодня это важнейшее направление деятельности вузов и НПР, что подчеркивается в программе «Приоритет-2030». Такая стратификационная модель вузов отражает не только их современное состояние, но и потенциал российских университетов и занятых в них НПР.

Пока занятия наукой для значительной части педагогов российских вузов являются делом вторичным, в сравнении с преподаванием, тогда как в большинстве университетов развитых стран мира учебный процесс сопряжен с активной научно-исследовательской деятельностью. Есть основание говорить об определенной раздвоенности и даже противопоставлении научной и образовательной деятельности НПР. Отсюда во многом проистекает слабость вузовской науки.

Перечислим ограничения качества научной деятельности НПР в вузах: публикационная активность, не сопровождающаяся адекватными научными исследованиями; имитационный характер ряда исследований и связанных с ними публикаций; целенаправленное использование в качестве соавторов публикаций персон, обладающих административным и финансовым влиянием и, в ряде случаев, символическим капиталом; слабая поддержка университетским управлением перспективных направлений исследований, подготовки диссертаций, их авторов и научных консультантов; отсутствие в вузовском управлении дифференцированного подхода к субъектам научного поиска и творчества; противоречивое положение ряда вузовских диссертационных советов и др.

По результатам нашего исследования кейса вузов УрФО⁸ [Зборовский, Амбарова, 2022], можно сделать по меньшей мере три вывода. Сравнительный анализ основных показателей научно-исследовательской деятельности НПР вузов УрФО в целом подтверждает усиление разрывов между университетами, находящимися в зонах «ядра», «полупериферии» и «периферии». Такой вывод можно сделать в результате рассмотрения целого ряда показателей качественных характеристик научной деятельности НПР в уральских вузах. Еще один важный вывод касается того, что даже в вузах «ядра» уже исчерпаны

⁷ Об утверждении показателей эффективности деятельности федеральных бюджетных и автономных образовательных учреждений высшего образования, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и работы их руководителей, по результатам достижения которых устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям таких учреждений. Приказ Министерства науки и высшего образования от 01.02.2022 № 92. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202203140027> (дата обращения: 16.09.2023).

⁸ Исследование включало в себя характеристику: публикационной активности НПР; финансирования вузов, привлеченного посредством научной деятельности НПР; выпускаемых в вузах научных журналов; полученных НПР грантов; научной квалификации НПР как показателя их научного и символического капитала.

возможности интенсификации труда НПР. Этот вывод усиливается аргументом, согласно которому ряд вузов не подтвердил свое соответствие требованиям Программы «Приоритет-2030». Как оказалось, потолок уже достигнут, и дальше такой дорогой идти нельзя.

Наконец, было сделано заключение о том, что социальное неравенство вузов усиливается – как между их тремя группами («ядра», «полупериферии», периферии»), так и внутри каждой из них. Складывается ощущение, что в этом оказались виноваты сами вузы, и напрашивается вывод, что спасение утопающих есть дело рук их самих.

Факторы влияния на развитие НПР. Проблемы потенциала и развития НПР необходимо рассматривать через действия четырех социальных субъектов, образующих своеобразную пирамиду факторов влияния на НПР (рис. 2).

Наверху этой пирамиды находится администрация президента, в структуре которой функционирует институт советников. Выработка приоритетов и стратегических решений, касающихся высшего образования и НПР, находится в зоне компетенций Совета по науке и образованию при Президенте РФ. Данная структура выступает в качестве совещательного и координационного органа и определяет стратегические цели и задачи развития научно-технической сферы и образования, приоритетов научно-технологического развития Российской Федерации. Его деятельность также связана с принятием решений о разработке и реализации Правительством России инновационных проектов государственного значения, федеральных научно-технических программ по вопросам, требующим отдельного решения президента Российской Федерации⁹.

Следующую позицию в этой пирамиде занимает Министерство науки и высшего образования РФ, запускающее механизмы, программы и проекты трансформации НПР. Далее, в социальном пространстве регионов заметным становится влияние органов региональной власти и местного самоуправления, заинтересованных в результатах деятельности НПР, во взаимодействии с ними в процессе реализации программ территориального и отраслевого социально-экономического и культурного развития. И, наконец, четвертым фактором влияния выступает университетское управление.



Рис. 2. Факторы влияния на НПР

⁹ См.: Советы при Президенте. URL: <http://kremlin.ru/structure/councils#institution-6>

Каждый из названных субъектов выполняет свою социальную роль (последовательно сверху вниз) мега-, макро-, мезо-, микрорегулятора отношений в высшем образовании и решений, касающихся состояния и развития НПР. Анализ деятельности, функций, возможностей названных социальных субъектов позволяет ставить вопросы регулирования институциональных, организационных, ресурсных, пространственно-временных, общностных процессов и проблем профессиональной жизни НПР.

К этим проблемам относятся описанные выше феномены профессионального выгорания НПР, рост недоверия и уровня фрагментации в университетском сообществе, поведенческого оппортунизма и профессионального дауншифтинга, неудовлетворенность содержанием, оценкой и оплатой академического развития. Все они выступают явными ограничениями потенциала развития общности НПР и барьерами на пути превращения ее в ключевого субъекта трансформации вузовского образования и вузовской науки, и требуют безусловной замены на аналогичные феномены со знаком «плюс».

Обобщение результатов социологических исследований показывает, что ключевые решения этой проблемной ситуации сегодня не в руках НПР. Они требуют глубоких институциональных и организационных изменений в высшем образовании.

Складывается четкое убеждение в необходимости реализации мегарегулятором институциональных решений, которые позволят прекратить необоснованное и несбалансированное сокращение численности НПР; обеспечить реально высокий уровень оплаты труда, достойного высококвалифицированного специалиста интеллектуального, креативного класса; дополнить стратегии развития высшего образования и вузовской науки эффективными государственными программами профессионального развития НПР; восстановить институциональные условия участия НПР в принятии решений в отношении высшей школы.

На уровне макрорегулятора названные стратегические решения должны воплотиться в грамотном и научно обоснованном планировании структуры НПР, кардинальном пересмотре (снижении) норм академического труда и прекращении стратегии его интенсификации (исключение «ловушки аудиторных часов»), восстановлении и модернизации системы повышения квалификации НПР с достаточным государственным финансированием, резком снижении уровня менеджериального контроля и забюрократизированности всех процессов в высшей школе (того, что исследователи назвали эффектом «красных лент»).

Для выполнения важнейшей государственной и общественной миссии НПР недостаточно ужесточения и повышения требований к их деятельности. Необходима планомерная трансформация тех условий, в которых она разворачивается. И, что особенно важно, требуется кардинальное изменение отношения к НПР. Нужен поворот от понимания этой социальной общности как расходного ресурса амбициозных государственных программ до концептуального видения ее как человеческого капитала, который выращивают, берегут, в который инвестируют, а не эксплуатируют.

Речь идет о политике сохранения и «выращивания» российского сообщества НПР, основы которой закладываются на мега- и макроуровне управления высшей школой, а затем диссеминаруются в стратегии развития университетов и поддерживаются программами развития регионов и городов.

Обратимся к еще одному социальному субъекту пирамиды факторов влияния – университетскому управлению, выступающему в качестве микрорегулятора НПР. Его влияние оказывается прямым, непосредственно затрагивающим конкретные интересы НПР и в силу этого наиболее значимым для них. Во-первых, потому что НПР работают непосредственно в вузе и решают в первую очередь задачи стратегии его развития. Во-вторых, именно вуз определяет конкретные возможности профессионально-квалификационного развития НПР, поскольку аспирантура и докторантура, написание и защита кандидатской и докторской диссертаций, получение ученых званий доцента и профессора, карьерный и профессиональный рост непосредственно связаны с вузом. В-третьих, потенциал развития НПР напрямую зависит от потенциала вуза, его материально-технического,

инфраструктурного, финансового обеспечения. Возможности же вуза и его потенциал определяются его местом и ролью в системе высшего образования страны.

Важные решения по поддержке развития НГП на микроуровне должны обеспечить: дифференцированный и персонифицированный подход к оценке труда и потенциала развития различных групп НГП; тонкую настройку и справедливый характер системы стимулирования академического, в том числе научного, труда; гибкий подход к структурированию нагрузки различных групп НГП, позволяющий рационально использовать те или иные виды ресурсного потенциала НГП; поддержку высокого уровня традиционных академических стандартов и ценностей, необходимых для возвращения общественного уважения к академическому сообществу, повышения доверия к нему со стороны университетского управления и студентов.

Для всех групп НГП и всех типов вузов нужны эффективные программы академического развития, помогающие преодолеть имитационность их успеха и глубокие разрывы между региональным и столичным, мировым и отечественным высшим образованием. Тогда естественным образом решится проблема привлечения и удержания в вузах научной молодежи и ее быстрого профессионального и карьерного роста.

В научных и педагогических профессиональных сообществах справедливо ставится вопрос о необходимости регулярного повышения квалификации НГП с освобождением их на определенный период времени от выполнения учебных поручений. Исследователи и практики призывают вернуться к не столь далеким прежним временам, когда реально (а не имитационно) работали институты и факультеты повышения квалификации.

Общим местом стало требование изменения методики оценки публикационной активности НГП, порождающей сегодня масштабные злоупотребления и нездоровую конкурентную гонку. Но установка на подобные изменения задается не вузами, а структурами верхнего уровня управления высшей школой, а значит, приобретает политическое звучание.

В исследовательском поле давно накоплен огромный капитал управленческого знания о том, что необходимо сделать для профессионального и социального благополучия НГП российских вузов, для того чтобы они смогли в современных условиях выполнять еще одну значимую общественную функцию – участвовать в инновационном движении, социальном прогрессе. Для этого не нужны дополнительные управленческие «мозговые штурмы» и форсайты, требуется просто готовность слышать и понимать нужды и потребности стратегически важной научно-образовательной общности, логику ее развития.

Названные и многие другие проявления невнимания к НГП составляют социальный контекст, ограничивающий масштаб и качество их научной деятельности и создания благоприятных условий для нее. Возможно, иные, активно используемые сегодня стратегии развития научного потенциала вузов и могут дать какой-то эффект, но он будет кратковременным и неустойчивым.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Алавердов А.Р. Публикационная активность преподавателей отечественной высшей школы и резервы её повышения // Высшее образование в России. 2019. Т. 28. № 2. С. 23–36.
- Горшков М.К., Шереги Ф.Э., Тюрина И.О. Воспроизводство специалистов интеллектуального труда: социологический анализ. М.: ФНИСЦ РАН, 2023.
- Доклад Правительства РФ Федеральному собранию РФ о реализации государственной политики РФ в сфере образования. М., 2023. URL: <http://static.government.ru/media/files/7wTyuCH7RUXZb5RgUqReX4nWt6TuUАН4.pdf> (дата обращения: 10.10.2023).
- Ефимова Г.З. Барьеры на пути построения академической карьеры преподавателями высшей школы // Университетское управление: практика и анализ. 2021. Т. 25. № 4. С. 55–74.
- Зборовский Г.Е., Амбарова П.А. Мобилизация ресурсов научно-педагогического сообщества (кейс высшего образования УрФО) // Социологические исследования. 2022. № 9. С. 60–71.
- Зборовский Г.Е., Амбарова П.А. Университеты, которые могут изменить себя и макрорегион // Россия реформирующаяся: ежегодник: вып. 16. М.: Новый Хронограф, 2018. С. 373–392.

- Изменения стратегий, мотиваций и экономического поведения студентов и преподавателей российских вузов. Информационный бюллетень. М.: НИУ ВШЭ, 2019. (Мониторинг экономики образования; № 1 (133)).
- Индикаторы науки: 2007. Статистический сборник. М.: ГУ-ВШЭ, 2007.
- Индикаторы образования: 2013. Статистический сборник. М.: НИУ ВШЭ, 2013.
- Индикаторы образования: 2021. Статистический сборник. М.: НИУ ВШЭ, 2021.
- Индикаторы образования: 2022. Статистический сборник. М.: НИУ ВШЭ, 2022.
- Кузьминов Я.И., Юдкевич М.М. Университеты в России: как это работает. М.: ВШЭ, 2021.
- Образование в Российской Федерации: 2012. Статистический сборник. М.: НИУ ВШЭ, 2012.
- Платонова Д.П., Никифорова Н.Ю. Внутреннее управление российских вузов: взгляд практиков в условиях меняющейся среды: информационный бюллетень. М.: НИУ ВШЭ, 2022. (Мониторинг экономики образования; № 4 (21)).
- Рудаков В.Н. Различия в положении профессорско-преподавательского состава вузов по возрастным группам // Мониторинг экономики образования. 2020. № 1. С. 1–6.
- Самсонова Е.А. Социологические факторы влияния образовательной среды на профессиональное выгорание преподавателей вузов // Вестник Института социологии. 2022. Т. 13. № 3. С. 179–192.
- Селиверстова Н.А. Имитация образовательных практик в сфере высшего образования // Социологические исследования. 2020. № 3. С. 71–77.
- Сотникова И.С. Новый контур оценки конкурентоспособности научно-педагогических работников: независимая оценка квалификации // Университетское управление: практика и анализ. 2018. Т. 22. № 3. С. 113–126.
- 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.
- Юревич М.А., Еркина Л.С. «Публикационное ралли»: прямая угроза или новые возможности для научного сообщества? ... // Социология науки и технологий. 2017. Т. 8. № 2. С. 104–117.

Статья поступила: 25.12.23. Финальная версия: 02.03.24. Принята к публикации: 04.03.24.

THE POTENTIAL FOR THE DEVELOPMENT OF RESEARCH AND PEDAGOGICAL STAFF: A SOCIOLOGICAL PERSPECTIVE

ZBOROVSKY G.E.

Ural Federal University, Russia

Garold E. ZBOROVSKY, Dr. Sci. (Philos.), Research Professor, Department of Sociology and Technologies of State and Municipal Administration of the Ural Federal University, Yekaterinburg, Russia (garoldzborovsky@gmail.com).

Acknowledgement. The research was carried out at the expense of a grant from the RSF No. 23-28-00028.

Abstract. The article examines the main quantitative and qualitative characteristics of the university social community of research and pedagogical staff (RPS) from the point of view of both the trends that took place at the beginning of the XXI century and the current trends, as well as the ways of long-term development of this category of intellectual labor specialists. It is proved that further improvement of higher education in the country is impossible without the active participation in this process of the flagship of university progress – RPS. In order to identify the prospects of this community, the solution of the fundamental tasks of developing its potential is considered. The article proposes a Pyramid of factors of influence on the RPS, driven by four social actors – the presidential administration (level of megafactors), the Ministry of Science and Higher Education of Russian Federation (level of macrofactors), regional authorities and local governments (level of mesofactors), university administration (level of microfactors). All the considered solutions of the regulators of different levels, in the author's opinion, have a strategic importance for the development of the RPS potential.

Keywords: research and pedagogical staff (RPS), RPS development potential, quantitative characteristics of RPS development, qualitative characteristics of RPS development, Factors influencing RPS, megafactors, macrofactors, mesofactors, microfactors of influence; strategic decisions on the development of RPS.

REFERENCES

- Alaverdov A.R. (2019) Faculty Publication Activity and Resources for its Increase. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. Vol. 28. No. 2: 23–36. (In Russ.)
- Gorshkov M.K., Sheregi F.E., Tyurina I.O. (2023) *Reproduction of intellectual labor specialists: a sociological analysis*. Moscow: FNIS RAS. (In Russ.)
- Efimova G.Z. (2021) Barriers to Academic Career Development for University Teachers. *Universitetskij menedzhment: praktika i analiz* [University Management: Practice and Analysis]. Vol. 25. No. 4: 55–74. (In Russ.)
- Zborovskiy G.E., Ambarova P.A. (2022) Resource mobilization of the scientific and pedagogical community (case of higher education in the Ural Federal District). *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 9: 60–71. (In Russ.)
- Zborovskiy G.E., Ambarova P.A. (2018) Universities that can change themselves and the microregion. In: *Reforming Russia: yearbook*. Vol. 16. Moscow: Novy Chronograph: 373–392. (In Russ.)
- Indicators of science: 2007. Statistical collection*. Moscow: Higher School of Economics. (In Russ.)
- Education indicators: 2013. Statistical collection*. Moscow: Higher School of Economics. (In Russ.)
- Education indicators: 2021. Statistical collection*. Moscow: Higher School of Economics. (In Russ.)
- Education indicators: 2022. Statistical collection*. Moscow: Higher School of Economics. (In Russ.)
- Changes in strategies, motivations and economic behavior of students and teachers of Russian universities*. The newsletter (2019). Moscow: HSE. (Monitoring the Economics of education; No. 1 (133)). (In Russ.)
- Kuzminov Ya.I., Yudkevich M.M. (2021) *Universities in Russia: how it works*. Moscow: Publishing House of the Higher School of Economics. (In Russ.)
- Education in the Russian Federation: 2012. Statistical collection*. Moscow: Higher School of Economics. (In Russ.)
- Platonova D.P., Nikiforova N. Yu. (2022) *Internal management of Russian universities: the view of practitioners in a changing environment: newsletter*. Moscow: HSE. (Monitoring the economics of education; No. 4 (21)). (In Russ.)
- Rudakov V.N. (2020) Differences in the position of the teaching staff of universities by age groups. *Monitoring jekonomiki obrazovaniya* [Monitoring the economics of education]. No. 1: 1–6. (In Russ.)
- Samsonova E.A. (2022) Sociological Factors of the Influence of the Educational Environment on the Professional Burnout of University Teachers. *Vestnik instituta sotziologii* [Bulletin of the Institute of Sociology]. Vol. 13. No. 3: 179–192. (In Russ.)
- Seliverstova N.A. (2020) Simulation of Educational Practices in the System of Higher Education. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 3: 71–77. (In Russ.)
- Sotnikova I.S. (2018) New contour of assessment of competitiveness of scientific and pedagogical workers: independent assessment of qualification. *Universitetskij menedzhment: praktika i analiz* [University management: practice and analysis]. Vol. 22. No. 3: 113–126. (In Russ.)
- Pugach V.F. (2023) One more time about the age of teachers in russian universities: old problems and new trends. *Higher Education in Russia*. Vol. 32. No. 3: 118–133. (In Russ.)
- Yurevich M.A., Erkina D.S. (2017) «Publication rally»: direct threat or opportunity for scientific community? *Sociology of Science and Technology*. Vol. 8. No. 2: 104–117. (In Russ.)

Received: 25.12.23. Final version: 02.03.24. Accepted: 04.03.24.