

---

---

# СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В ОБРАЗОВАНИИ

УДК 316.4

DOI: 10.17853/1994-5639-2022-5-147-180

## НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ КАК СОЦИАЛЬНАЯ ОБЩНОСТЬ В МЕНЯЮЩИХСЯ УСЛОВИЯХ АКАДЕМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

Г. Е. Зборовский<sup>1</sup>, П. А. Амбарова<sup>2</sup>

*Уральский федеральный университет им. первого Президента России  
Б. Н. Ельцина, Екатеринбург, Россия.  
E-mail: <sup>1</sup>garoldzborovsky@gmail.com; <sup>2</sup>borges75@mail.ru*

**Аннотация.** *Введение.* Актуальность проблемы обусловлена необходимостью роста научной активности и продуктивности научно-педагогических работников (НПР), выступающих в качестве флагмана научного развития университетов разных стран. В статье рассматривается социальная общность НПР российских вузов как один из драйверов развития отечественного высшего образования в условиях осуществления программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030».

*Цель статьи* – выявление направлений и противоречий трансформации научно-педагогического сообщества в изменяющихся условиях академического развития российских вузов.

*Методология и методы.* В исследовании использован метод анализа статистических данных по высшему образованию России и Уральского федерального округа за 2000–2021 гг. и Мониторинга эффективности вузов за 2013–2021 гг.

*Результаты.* Основными результатами исследования, представленными в статье, стали количественные, структурные и содержательные характеристики социальной общности НПР. Они были показаны сквозь призму показателей их научной активности и требований, предъявляемых к ним университетским управлением. Важным результатом исследования стал анализ достижений и проблем научной деятельности НПР в пяти вузах УрФО, представляющих пять субъектов Российской Федерации на его территории – Свердловскую, Челябинскую, Тюменскую, Курганскую области, Ханты-Мансийский автономный округ. Среди вузов, попавших в фокус внимания, оказались три университета, получившие поддержку в рамках Проекта «5-100». В статье определены перспективы и риски реализации проектов развития НПР университетов зоны «ядра», получивших поддержку по программе стратегического академического лидерства «Приоритет-2030», а также возможности академического развития НПР вузов «полупериферии» и «периферии», не имеющих такой масштабной государственной помощи.

Предложены организационные подходы к созданию благоприятных условий для трансформации НПП, в которых возможны преодоление имитационности и устойчивый рост их научной активности и продуктивности. Авторы обращают внимание на необходимость дифференциации условий профессиональной деятельности продуктивных и малопродуктивных НПП, группы молодых НПП. Аргументируется важность использования стратегии «выращивания» собственных НПП как основы реального выполнения стратегических задач программы «Приоритет-2030» и проявления заботы о человеческом капитале университетов. Делается также вывод о том, что современный социальный контекст российского высшего образования ограничивает возможности решения этой проблемы и нуждается в изменениях.

*Научная новизна* исследования состоит в сравнительном анализе тенденций и противоречий трансформации НПП российских вузов, их научного потенциала, направлений деятельности и социальных функций в меняющихся условиях академического развития университетов.

*Практическая значимость* статьи состоит в показе возможностей и результатов трансформации НПП на пути их превращения в драйвер научного развития университетов.

**Ключевые слова:** научно-педагогические работники; социальная общность; социально-профессиональное сообщество; университеты «ядра», «полупериферии», «периферии»; программа стратегического академического лидерства «Приоритет-2030»; научная активность; продуктивность научно-педагогических работников; имитационность.

**Благодарности.** Статья подготовлена при поддержке РФФИ, проект № 19-29-07016 «Трансфер человеческого капитала образовательных общностей: от неуспешности к успешности».

**Для цитирования:** Зборовский Г. Е., Амбарова П. А. Научно-педагогические работники как социальная общность в меняющихся условиях академического развития // Образование и наука. 2022. Т. 24, № 5. С. 147–180. DOI: 10.17853/1994-5639-2022-5-147-180

## SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL STAFF AS A SOCIAL COMMUNITY IN THE CHANGING CONDITIONS OF ACADEMIC DEVELOPMENT

G. E. Zborovsky<sup>1</sup>, P. A. Ambarova<sup>2</sup>

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

*E-mail: <sup>1</sup>garoldzborovsky@gmail.com; <sup>2</sup>borges75@mail.ru*

**Abstract. Introduction.** The urgency of the problem is due to the need to increase the scientific activity and productivity of scientific and pedagogical staff (SPS), acting as the flagship of the scientific development of universities. The article examines the social community of SPS of Russian universities as one of the drivers of the development of Russian higher education in the context of the implementation of the strategic academic leadership programme “Priority-2030”.

The *aim* of the article is to identify the directions and contradictions of the transformation of the scientific and pedagogical community in the changing conditions of academic development of Russian universities.

*Methodology and research methods.* The study uses the method of analysing statistical data on higher education in Russia and the Ural Federal District for 2000–2021 and Monitoring the effectiveness of universities for 2013–2021.

*Results.* The main results of the study presented in the article were quantitative, structure and substantive characteristics of the social community of the SPS. They were shown through the prism of indicators of their scientific activity and the requirements imposed on them by the university administration. An important result of the study was the analysis of the achievements and problems of scientific activity of the SPS in five universities of the Ural Federal District, representing five subjects of the Russian Federation on its territory – Sverdlovsk, Chelyabinsk, Tyumen, Kurgan regions, Khanty-Mansi Autonomous District. Among the universities coming into focus, there were three universities, which received support within the framework of the “5-100” Project. The article identifies the prospects and risks of implementing projects for the development of the university SPS in the “core zone”, which have received support under the “Priority-2030” strategic academic leadership programme, as well as the opportunities for academic development of the SPS of universities in the “semi-periphery” and “periphery” that do not have such large-scale state assistance.

The approaches are proposed to create favourable conditions for the SPS transformation. Taking into account such approaches, it is possible to overcome imitation and a steady increase in SPS scientific activity and productivity. The authors draw attention to the need to differentiate the conditions of professional activity of productive and unproductive SPS, a group of young SPS. The authors argue the importance to use the strategy of “growing” one’s own SPS as the basis for the real implementation of the strategic objectives of the “Priority-2030” programme and taking care of the human capital of universities. It is also concluded that the modern social context of Russian higher education limits the possibilities of solving this problem and needs to be changed.

*Scientific novelty.* The novelty of the research consists in a comparative analysis of trends and contradictions in the transformation of the SPS of Russian universities, their scientific potential, areas of activity and social functions in the changing conditions of academic development of universities.

The *practical significance* of the article is to demonstrate the possibilities and results of the transformation of the SPS on the way to their transformation into a driver of scientific development of universities.

**Keywords:** scientific and pedagogical staff; social community; socio-professional community; “core”, “semi-periphery”, “periphery” universities, strategic academic leadership programme “Priority-2030”; scientific activity; productivity of scientific and pedagogical staff; imitation.

**Acknowledgements.** The reported research was funded by the Russian Foundation for Basic Research (RFBR), project № 19-29-07016 “Transfer of Human Capital of Educational Communities: From Failure to Success”.

**For citation:** Zborovsky G. E., Ambarova P. A. Scientific and pedagogical staff as a social community in the changing conditions of academic development. *The Education and Science Journal*. 2022; 24 (5): 147–180. DOI: 10.17853/1994-5639-2022-5-147-180

## Введение

В высшем образовании в XXI в. непрерывно происходят трансформации. Его внутренние потребности в радикальных изменениях, с одной стороны, и необходимость интеграции в глобальное экономическое пространство, с другой, приводят университеты к поиску новых путей и возможностей развития. Направления и рамки этого поиска во многом заданы государственными инициативами разных стран, однако обеспечиваются внутренними ресурсами университетов, прежде всего, их человеческим капиталом. Российское высшее образование развивается в соответствии с обозначенными общемировыми трендами. Перед ним стоит задача повышения конкурентоспособности в мировом образовательном пространстве, достижение которой возможно благодаря государственной образовательной политике и таким ее инструментам, как Проект «5-100» и новая программа стратегического академического лидерства «Приоритет-2030». Так же как и во многих зарубежных странах, существенные коррективы в современную траекторию развития российских вузов вносит экономический кризис и ситуация пандемии коронавируса.

Одними из важных ресурсов высшей школы, задействованными в преодолении множества ее проблем, являются студенчество, научно-педагогические и управленческие работники. Каждая вузовская общность участвует в осуществлении основных миссий и целей российских университетов. Качество деятельности и взаимодействия этих общностей определяет шансы конкретного университета на попадание в национальные и международные «табели о рангах». Но, конечно, стратегическую роль в достижении университетами успеха на локальном, национальном и – для ведущих вузов – международном уровне играет научно-педагогическое сообщество.

Как считают Е. Denisova-Schmidt, О.-Н. Ylijoki и L. Henriksson, научно-педагогические работники (НПР), являясь «сердцевиной» человеческого капитала университетов, постоянно привлекают внимание отечественных и зарубежных исследователей, превращаясь в объект теоретического и эмпирического изучения [1; 2]. Е. Denisova-Schmidt, Т. А. Heffernan и А. Heffernan отмечают, что, по мере того как сокращается численность ППС, усложняется структура его профессиональной деятельности, увеличиваются количество задач и степень ответственности, систематически растет объем рабочей нагрузки и ненужного бюрократического бремени. Парадоксальным образом в этой ситуации сочетаются возрастающая зависимость стратегии развития университета от НПР и снижение реального управленческого внимания и заботы по отношению к ним [3; 4].

Между тем трансформация академической профессии как раз требует обратного. Научная составляющая в деятельности НПР сегодня приобре-

тает равное, а в некоторых случаях приоритетное значение в сравнении с педагогической работой. Возрастают требования к количественным и качественным показателям научной деятельности, в том числе публикационным. При этом она тесно интегрируется с учебным процессом, порождая особое направление активности НПП – научно-образовательное. Такая сложная комбинированная деятельность определяет основную специфику НПП, позволяющую им занимать особое место среди социальных (в том числе образовательных) общностей университетов.

В связи с обозначенной проблемой целью статьи стало выявление направлений и противоречий трансформации НПП в изменяющихся условиях академического развития российских вузов.

Достижение цели предполагало решение следующих задач:

1) определение теоретической рамки исследования НПП как социальной, научно-образовательной общности и социально-профессионального сообщества;

2) изучение во всероссийском масштабе основных тенденций изменения НПП в российских вузах;

3) определение особенностей и проблем трансформации НПП на региональном уровне – в вузах Уральского федерального округа (УрФО).

Сочетание общероссийского и регионального среза исследуемой проблемы позволило выявить противоречия в функционировании и развитии НПП региональных вузов, складывающиеся в контексте общей трансформации российской высшей школы. Акцент, сделанный на сравнительном анализе ведущих, полупериферийных и периферийных университетов УрФО, с одной стороны, послужил ограничением исследования и экстраполяции его результатов, с другой стороны, раскрыл специфическую картину человеческого капитала в региональных вузах, зачастую выпадающую из поля зрения полисмейкеров.

Гипотеза исследования состояла в предположении о том, что вузы зоны «ядра» получили и укрепили свой статус ведущих университетов благодаря ранее накопленному человеческому капиталу НПП. В связи с этим динамика их развития формирует устойчивую тенденцию роста, выраженную в высоких показателях научно-исследовательской деятельности. Истощение человеческого капитала НПП вузов полупериферии и периферии снижает их способность к конкуренции на региональном уровне, не говоря уже о национальном и международном масштабе, а также шансы на получение дополнительной государственной поддержки. Авторы статьи предположили, что подобная «ловушка», заданная приоритетами государственной образовательной политики, подрывает способность высшего образования в регионах и в целом в стране достигать стратегических целей развития.

## Теоретико-методологическая рамка и обзор литературы

Построение теоретико-методологической рамки исследования базируется на интерпретации НПП как особой социальной общности и профессионального сообщества. Это предполагает поиск ответов на следующие вопросы: что собой представляет социальная общность как научная категория? как она конкретизируется на уровне вузовских социальных общностей? в чем состоят особенности НПП как социальной и образовательной общности, социально-профессионального сообщества?

В самом общем виде *социальная общность* означает объединение (совокупность) индивидов на основе существующих между ними социальных связей, благодаря которым появляются относительно устойчивые формы взаимодействия и совместной жизни как малых, так и больших групп людей. Социальные общности, возникая, прежде всего, в повседневной жизни (например, семья как наиболее типичная их форма), формируются в самых разных сферах деятельности – производстве, сервисе, образовании, науке, культуре, спорте, досуге и др. В. А. Ядов определял социальную общность как «взаимосвязь человеческих индивидов, которая обусловлена общностью их интересов благодаря сходству условий бытия и деятельности людей, составляющих данную общность, их материальной, производственной и иной деятельности, близости их взглядов, верований, их субъективных представлений о целях и средствах деятельности» [6, с. 17–18].

По нашему мнению, главными признаками социальной общности являются относительная целостность, осознание людьми своей принадлежности к данной общности (идентификация и самоидентификация), схожие условия жизни и деятельности, наличие определенных пространственно-временных полей бытия, реализация функций самостоятельного субъекта социального и исторического действия и поведения на основе обладания различными ресурсами и их использования [7, с. 109–110]. Такой подход позволяет определить социальную общность как реально существующую, эмпирически фиксируемую, относительно единую и самостоятельную совокупность и взаимосвязь людей, объединенных по социокультурным, демографическим, экономическим, этническим, территориальным, религиозным, политическим, профессиональным и иным основаниям.

Современный университет представляет собой взаимодействие целого ряда социальных общностей, основными среди которых являются студенты, преподаватели, управленческий персонал. Это вовсе не умаляет значения других вузовских общностей – учебно-вспомогательного, инженерно-технического, административно-хозяйственного, производственного, обслуживающего персонала. Жизнь современного вуза без них представить невозможно.

Разновидностью социальной общности является *социальное сообщество*. Его специфика определяется наличием у того или иного объединения индивидов общих целей, базирующихся на признании совпадающих социокультурных ценностей. Социальное сообщество – это конкретизация социальной общности, ее определенный тип. По существу, социальная общность формирует рамки того или иного сообщества. Таким образом, мы можем рассматривать социальную общность НПП, с одной стороны, как социальное, с другой – как научно-педагогическое сообщество.

Цель существования социальных сообществ можно показать через набор функций, которые они выполняют. Внутренние функции направлены на укрепление сообщества «изнутри». Проявляются эти функции в деятельности членов сообщества, связанной с реализацией его основных задач. Говоря о научно-педагогическом сообществе, будем иметь в виду задачи успешной педагогической, научной, воспитательной деятельности, направленной в первую очередь на студенчество и решение проблем развития университета в целом.

Регулятивная функция социального сообщества характеризует его отношение к своим членам и определенным слоям внутри него. Она направлена на соблюдение норм, правил поведения, базируется на применении санкций за их невыполнение и выстраивании отношений внутри сообщества. Еще одна внутренняя функция – коммуникативная – состоит в обеспечении связей, общения, взаимодействия между членами сообщества. Так, феноменологическое исследование Т. Зои показало, что для качественного профессионального развития НПП огромное значение имеет многомерная коммуникация с различными сообществами и группами практиков, преподавателей, обучающихся, а также включенность в учебные и преподавательские сети [8].

Важная внутренняя функция сообщества – защита интересов ее членов, той их группы, в поддержке которой сообщества видят основу собственной деятельности. Как указывает R. Sennet, «образ сообщества очищен от всего, что может выражать ощущение различия, а тем более конфликта, в том, кем являемся „мы“». В этом отношении миф о солидарности сообщества – это ритуал очищения...» [9, р. 36]. Сродни защитной интегративная функция сообщества, направленная на консолидацию и солидаризацию своих членов и преодоление фрагментации среди них, что способствует укреплению позиций сообщества в окружающем его мире.

S. Kuvik и I. Reumert отмечают, что именно эта последняя задача связана с внешними функциями социального сообщества. Они «выводят» его на другие сообщества и социальные общности [10], на многочисленные социальные институты, организации, виды деятельности и взаимодействия, экономические, политические, социальные и культурные явления и процессы.

Какие из функций социального сообщества наиболее значимы? По нашему мнению, внутренние, поскольку именно они направлены на поддержание устойчивости сообщества и выступают его своеобразными «скрепами». Интересующих нас НПП мы можем рассматривать и как профессиональное (социально-профессиональное) сообщество, и как образовательную (научно-образовательную) общность.

*Профессиональные сообщества* представляют собой ассоциации и объединения профессионального характера, обладающие организационными структурами и выполняющие особые функции в рамках более широких профессиональных общностей. К профессиональным сообществам целесообразно относить различные организации, включающие представителей профессиональной общности. Это могут быть организации, занимающиеся сертификацией знаний и деятельности членов профессиональной общности, различные профсоюзные структуры, защищающие их права, научные сообщества. По мнению S. Cherrington, A. Macaskill и J. Flutey, в сфере высшего образования к ним можно отнести профессиональные учебные сообщества, обеспечивающие взаимное обучение, профессиональную поддержку, сотрудничество ради общих профессиональных целей [11].

Фактор идентичности можно рассматривать как важнейшую основу образования профессиональных сообществ. Особое значение имеет идентификация участников профессионального сообщества не только с ним, но и с более широкой профессиональной общностью, чьи интересы должны быть центральными для сообщества. Такая идентификация может быть рассмотрена как одна из базовых характеристик профессиональной общности. Не случайно S. Linquist и S. Wilkins с коллегами в своих исследованиях университетов делают акцент на особенностях идентичности и ролевой модели университетских ученых и педагогов [12; 13], усматривая в них источник развития и трансформации университетского профессионального сообщества.

J. Bieliauskaite и L. Tauginiene подчеркивают еще одну значимую особенность профессиональных сообществ, которая состоит в наличии у них собственного профессионального (профессионально-этического) кодекса или устава, регулирующего с помощью норм деятельность и поведение членов [14; 15]. Эти объединения могут быть рассмотрены и на предмет стиля жизни их представителей, связанного со спецификой профессиональной деятельности. Это тем более важно, что профессиональные сообщества часто обладают определенной замкнутостью и даже кастовостью. Названные характеристики определяются, по всей видимости, направленностью изменений в сообществах в сторону все большей профессионализации. Вместе с тем M. Kwiek считает, что профессиональные сообщества могут приобретать и интернациональный масштаб, обусловленный усилением сотрудничества и взаимосвязей между их представителями в различных странах [16].



Важной особенностью профессиональных общностей является присутствующая им социальная мобильность, приобретающая у каждой (или почти каждой) из них свои особенности и черты. Изучение профессиональной мобильности (как горизонтальной, так и вертикальной со всеми их разновидностями) позволяет рассматривать динамику профессиональных общностей в определенных условиях их функционирования и изменения.

Все названные признаки и черты профессионального (социально-профессионального) сообщества в той или иной степени присущи НПП. Вместе с тем им свойственны и характеристики *научно-образовательной общности*. Под ней мы понимаем взаимосвязи (совокупности) людей, их групп и объединений, которые характеризуются доминантой научно-образовательной деятельности в их образе жизни, обуславливающей сходство целей, задач, интересов, относительной однородностью (гомогенностью) состава, наличием внутренней структуры, возрастных параметров, устойчивостью, стабильностью существования во времени и пространстве, способностью к взаимодействию с другими, в первую очередь, образовательными общностями.

Применяя приведенную трактовку научно-образовательной общности к НПП, отметим такие признаки этой общности, как:

- доминанта научно-образовательных функций (педагогической, научной, воспитательной) в профессиональной деятельности;
- взаимодействие с другими образовательными и иными вузовскими общностями в процессе профессиональной деятельности;
- использование социальных, интеллектуальных, научных, темпоральных ресурсов (как видов капитала) в тесной связи с требованиями научно-образовательной деятельности;
- идентификация себя с главным (одним из главных) субъектом высшего образования;
- профессиональная деятельность на основе осознания принципа парности (неразрывной связи преподавателя и студента) как одного из ведущих в высшем образовании.

Говоря о том, что научно-педагогическая общность может быть охарактеризована как не только профессиональная, но и научно-образовательная, и рассматривая в качестве основания для такого подхода то обстоятельство, что в образе жизни этой общности доминантной деятельностью является научно-образовательная, мы полагаем, что сегодня для самой общности образовательные практики выступают чаще всего главными и занимают ведущее место в сравнении с научной деятельностью ее членов. В этом проявляется специфика отечественных НПП, отличающая ее от подобных зарубежных сообществ, ведь, как подчеркивают А. R. Szromek и R. Wolniak, E. Magi и M. Beerkens, для преподавателей ведущих университетов Европы и США

удовлетворенность результатами и социальной значимостью исследовательской работы определяет качество их профессиональной жизни [17; 18].

Исследование М. Daumiller и М. Dresel, посвященное взаимосвязи обучения и науки в работе НПП, показало, что доминантой их деятельности в университетах Германии является научно-исследовательская и инновационная деятельность, результаты которых затем активно используются ими в образовательных практиках [19]. Занятие наукой для значительной части педагогов российских вузов является делом вторичным в сравнении с преподаванием, тогда как в большинстве университетов развитых стран мира учебный процесс сопряжен с активной научно-исследовательской деятельностью. В этом смысле есть достаточное основание говорить об определенной раздвоенности и даже противопоставлении научных исследований и процесса преподавания в деятельности НПП. Отсюда во многом проистекает слабость вузовской науки, ее малая отдача и неэффективность.

Упование на возрастающее значение диссертационного фактора как инструмента активизации научных исследований не возымело своего действия. Стимулирующая роль написания и защиты диссертаций приобретает лишь разовый характер, вместо того чтобы оказывать системное влияние на развитие научных исследований академического сообщества. «Драконовские меры», предпринятые в последние годы и направленные на ужесточение требований к диссертациям, только усложнили процесс подготовки и защиты диссертаций. Понадобилось время, чтобы соискатели – представители НПП – научились соблюдать новые правила игры. И. А. Колесникова считает, что попытка руководства системы высшего образования и науки радикально повлиять на эффективность научной деятельности академического сообщества в вузах через изменения правил подготовки и защиты диссертаций подействовала лишь частично. Вряд ли эти меры нанесли «смертельный удар» и по коррупционной составляющей и имитационности диссертационного процесса [20].

Представленные теоретико-методологические основы исследования НПП как социальной и профессиональной общности, а также краткий обзор теоретических и эмпирических исследований данного вопроса позволяют рассматривать НПП как ключевой субъект процесса повышения конкурентоспособности российского высшего образования, структурировать основные параметры и характеристики его научно-исследовательской деятельности, определить возможные противоречия и барьеры трансформации этой социально-профессиональной общности в современных условиях.

## **Методология, материалы и методы**

В эмпирическом исследовании функционирования и трансформации НПП как социально-профессиональной общности авторы использовали методологию социологического анализа. В соответствии с ее принципами объект эмпирического исследования (НПП университетов) был рассмотрен на макроуровне (общероссийском) и микроуровне (в конкретных университетах УрФО). Такой подход позволил осуществить интерпретацию эмпирических данных, полученных в ходе анализа региональных университетов, в контексте общероссийских (иногда – мировых) тенденций трансформации НПП.

Социологическое объяснение эффективности и результативности научно-исследовательской деятельности университетов базировалось на установлении ее связи с качеством человеческого капитала НПП, которое трактовалось как основной детерминирующий фактор научной ресурсности высшего образования. При этом в основу стратегии эмпирического исследования была положена парадигма социального факта. Она обусловила обращение к объективным показателям деятельности НПП, выраженным в статистических данных.

В связи с этим была выбрана количественная методическая стратегия, предполагающая изучение и обобщение данных статистики высшего образования Российской Федерации и Мониторинга эффективности вузов. Для анализа НПП на всероссийском уровне были использованы статистические данные за 2000–2021 гг.

Для проведения анализа НПП на региональном уровне был выбран УрФО, высшее образование которого в основных своих структурных и качественных параметрах репрезентирует российскую высшую школу. В Мониторинге 2020/2021 учебного года округ был представлен 90 организациями, среди которых 73 государственных и муниципальных, 17 частных, 47 вузов и 43 филиала. Среди вузов УрФО – федеральный университет, национальный исследовательский университет, 2 опорных университета, 3 университета – участника Проекта «5-100»<sup>1</sup> и программы «Приоритет-2030»<sup>2</sup>.

Вузы округа были дифференцированы по показателям научной деятельности и роли в ней главного субъекта – НПП. Были выделены группы вузов, относящихся к «ядру», «полупериферии» и «периферии» высшего образования [5, с. 382]. В выборку попали пять университетов, расположен-

---

<sup>1</sup>Проект повышения конкурентоспособности ведущих российских университетов среди ведущих мировых научно-образовательных центров. Режим доступа: <https://www.5top100.ru/> (дата обращения: 18.12.2021).

<sup>2</sup>Программа «Приоритет-2030». Режим доступа: <https://minobrnauki.gov.ru/action/priority2030/> (дата обращения: 10.12.2021).

ных в пяти субъектах РФ на территории УрФО<sup>1</sup> и представляющих «ядро», «полупериферию» и «периферию» высшего образования округа. Среди них – Уральский федеральный университет (УрФУ, г. Екатеринбург), Тюменский государственный университет (ТюмГУ, г. Тюмень), Южно-Уральский государственный национальный исследовательский университет (ЮУрГУ, г. Челябинск), Сургутский государственный университет (СурГУ, г. Сургут), Курганский государственный университет (КГУ, г. Курган). Первые три университета относятся к зоне «ядра», СурГУ – «полупериферии», КГУ – «периферии». При этом дополнительными критериями отбора университетов были их многопрофильность и отсутствие ведомственной принадлежности.

Названные пять университетов характеризуются на 2021 г. следующими количественными данными о совокупном приведенном контингенте студентов: УрФУ – 29 465 чел., ЮУрГУ – 13 678 чел., ТюмГУ – 12 207 чел., СурГУ – 5 039 чел., КГУ – 3 559 чел.

*Ограничения эмпирического исследования* были заданы рамками методики и набора данных Мониторинга эффективности вузов за 2013–2021 гг. Обратим внимание, что ежегодный отчет Мониторинга составляется по данным предыдущего года, то есть отчет за 2014 г. составлен по данным 2013 г. и т. д. В статье мы приводим данные по годам в соответствии с годом их публикации в Мониторинге. Поскольку методика 2013 и 2014 гг. имела особенности и не включала сбор данных по некоторым параметрам научной деятельности вуза и НПП, в отдельных случаях сравнительного анализа нами использовались данные с 2015 г.

## Результаты

### **Количественные и структурные трансформации научно-педагогического сообщества в российских вузах**

НПП российских вузов постоянно находятся в ситуации количественной и структурной перестройки, серьезно влияющей на их общностную конфигурацию. За последние 20 лет изменение численности НПП имело два тренда. Первое десятилетие нового столетия характеризовалось повышающим трендом: в 2000/2001 уч. г. было 279,6 тыс. НПП без внешних совместителей и 358 тыс. с внешними совместителями, в 2010/2011 уч. г. – 356,8 тыс. и 464,3 тыс. соответственно. К концу второго десятилетия (2019/2020 уч. г.) их стало 229,3 тыс. без внешних совместителей и 287,3 тыс. с внешними совместителями, то есть в полтора раза меньше, чем 10 лет назад<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Образовательные организации Ямало-Ненецкого автономного округа в выборку не были включены, поскольку не имеют статуса самостоятельных вузов.

<sup>2</sup> Рассчитано авт. по: Индикаторы образования: 2021: статистический сборник. Москва: НИУ ВШЭ, 2021. С. 139.

К рассматриваемой категории сотрудников университетов уместно добавить еще одну группу, которая по характеру своей профессиональной деятельности должна заниматься исключительно научными исследованиями, – научных работников. Однако многие из них нередко сочетают научный труд с педагогической деятельностью, взаимодействием со студентами и преподавателями в рамках научных лабораторий и научно-образовательных центров. Определенная часть научных работников (на условиях внутреннего совместительства) привлекается к чтению лекций и ведению практических занятий.

Численность этой группы работников также непрерывно сокращается. 20 лет назад их было около 22 тыс. чел., сейчас – менее 17 тыс.<sup>1</sup> Нетрудно подсчитать, что соотношение между научными работниками и ППС составляет в среднем 1:14. Точно так же нетрудно понять, что такое соотношение между двумя внутриуниверситетскими общностями, занимающимися общим видом деятельности, совсем не оптимально для развития вузовской науки. Приведенная пропорция (1:14) является усредненным показателем, за которым скрываются отклонения от него как в большую, так и в меньшую сторону. В университетах, относящихся к зоне «ядра», соотношение научных работников и ППС может составлять 1:7 и меньше. Вместе с тем есть немало вузов, где научных работников нет вообще.

Снижение численности НПР обусловлено не только и не столько причинами демографического характера (сокращением числа студентов и, соответственно, ставок преподавателей), сколько «рукотворными» действиями, когда после 2015 г. в условиях оптимизации и реструктуризации высшего образования стало происходить снижение бюджетного финансирования и, как следствие, количества ставок ППС в расчете на количество студентов. В 2010-е гг. быстро росло число студентов в расчете на одного преподавателя – с 8 человек в начале второго десятилетия до 12 человек в его конце<sup>2</sup>. Впрочем, для подавляющего большинства развитых стран характерно гораздо большее число студентов в расчете на одного вузовского преподавателя. Так, в Бразилии их 25, в Китае и Франции – 18, в Финляндии и Великобритании – 16, в США – 14<sup>3</sup>.

Структурирование НПР может осуществляться по самым разным основаниям – полу, возрасту, должности, наличию ученой степени, ученого звания и др. Для нас интерес представляет также и такой критерий, как количество публикаций НПР в рецензируемых и индексируемых журналах.

---

<sup>1</sup> Рассчитано авт. по: Индикаторы образования: 2021: статистический сборник. Москва: НИУ ВШЭ, 2021. С. 303.

<sup>2</sup> Приводится по: Индикаторы образования: 2021: статистический сборник. Москва: НИУ ВШЭ, 2021. С. 311.

<sup>3</sup> OECD (2021), Education at a Glance 2021: OECD Indicators. Paris: OECD Publishing, 2021. DOI: 10.1787/b35a14e5-en

Рассматривая структуру НПР по признаку пола, отметим, что среди ППС женщин больше, чем мужчин. В усредненном виде соотношение между ними выступает как 60 % против 40 %. Однако представляет значительный интерес соотношение между полами в связи с занимаемыми должностями. Меньше 50 % женщин находятся на должностях деканов, заведующих кафедрами, профессоров, директоров институтов, больше 50 % – на должностях доцентов, старших преподавателей, преподавателей, ассистентов. Согласно исследованию Я. И. Кузьмина и М. М. Юдкевич, среди ректоров и проректоров доля женщин составляет 15–20 % [21, с. 538–539]. Следует также отметить общее снижение численности женщин, представляющих научно-педагогическое сообщество. Только за последние три учебных года их число сократилось на 6 %, или на 8,5 тыс. человек (со 139 868 до 131 442)<sup>1</sup>.

Переходя к возрастной структуре НПР, отметим их значительное старение<sup>2</sup>. 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. 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 %) [21, с. 400]. Правда, нужно иметь в виду одно объясняющее обстоятельство: в отличие от западных стран, где пенсионный возраст ограничивает занятие должностей в университетах, в России такого законодательного ограничения не существует.

Рассмотрение должностной структуры НПР свидетельствует о непрерывном процессе их сокращения, в том числе и за последние три учебных года, практически по всем должностям. Это касается и деканов, и заведующих кафедрами, и профессоров, и доцентов, и старших преподавателей, и преподавателей, и ассистентов. Самая массовая должность среди всех НПР – доцент, причем с большим отрывом от всех остальных.

Единственная научно-педагогическая должность, где имела место «прибавка» носителей, – директора институтов. Их число выросло за последние три учебных года с 940 до 1024 чел.<sup>3</sup> Впрочем, рост касается всего управленческого корпуса университетов, включая ректоров, проректоров, начальников управлений и т. д.

Одна из важных характеристик НПР (не только отечественных, но и зарубежных вузов) – его фрагментация. Под ней будем понимать сегменти-

<sup>1</sup>Индикаторы образования: 2021: статистический сборник. Москва: НИУ ВШЭ, 2021. С. 316.

<sup>2</sup>Там же. С. 323.

<sup>3</sup>Там же. С. 312.

рование сообщества на неоднородные по количественным и качественным характеристикам группы, между которыми устанавливаются слабые связи или даже отношения разобщенности. По сути, происходят процессы изоляции отдельных университетских сообществ и разрушения некогда устойчивых отношений корпоративной, профессиональной солидарности, сотрудничества, взаимодействия [22, с. 5228–5233].

Эмпирические данные свидетельствуют об усилении разобщенности между основными университетскими общностями – НПР, с одной стороны, управленческой общностью, с другой. Интервью с НПР, наблюдение за академической жизнью в коллективах крупных вузов показывают наличие в них заметной общностной фрагментации. Она означает тенденцию роста изолированности общностей друг от друга и усиливающуюся дистанцированность между ними. Это путь к ослаблению единства университетского коллектива, а при определенных обстоятельствах – и к его расколу и кризису доверия.

Понимая, что фрагментация НПР в условиях усиления социальной неопределенности оказывается неизбежным следствием многих экономических, политических и социокультурных процессов, важно видеть и факторы ее преодоления, активизации взаимодействия между различными университетскими сообществами. Усиление такого взаимодействия возможно на основе научно-исследовательской активности и создания внутривузовских и межвузовских научных коллективов, объединенных общими грантами, проектами, научными программами.

Одним из наиболее заметных проявлений фрагментации стало быстрое формирование управленческой общности как особой большой группы людей, по сути, отделившей себя от студенчества и подавляющей части НПР. Анализ практик вузовской жизни, данных статистики и социологических исследований, в том числе наших, свидетельствует о глубокой качественной и количественной трансформации общности вузовских управленцев и существенном возрастании ее роли в жизни вузов, научно-педагогического и студенческого сообществ [23]<sup>1</sup>.

Академический менеджериализм и бюрократизация высшей школы послужили предпосылками превращения управленцев в ключевую вузовскую общность, зачастую противостоящую двум указанным выше основным – студентам и педагогам. Вместе с тем менеджеры выступают не только как управленческая, но и как образовательная общность, поскольку некоторые из них включены в научно-исследовательский и образовательный процессы, совмещая администрирование и научно-педагогическую деятельность.

---

<sup>1</sup> Ректоры России: система и механизмы профессионального становления. Москва: ИНФРА-М, 2013. 232 с.

Одной частью управленческой общности является руководящий персонал, статистика относит к нему около 30 тыс. работников. Это ректоры, проректоры, их многочисленные службы и структуры (отделы и управления). В подавляющем большинстве руководящий персонал занимается исключительно административной деятельностью, крайне редко – научными исследованиями и преподаванием (не более чем на 0,1–0,2 ставки). Но в вузах управленческую деятельность осуществляют также такие группы работников, как директора институтов (их свыше 1 тыс. чел.), их многочисленные заместители (статистических данных нет), деканы (около 3 тыс. чел.), их многочисленные заместители (данных нет), заведующие кафедрами (свыше 18 тыс. чел.)<sup>1</sup>. Особенность профессиональной занятости этих людей состоит в том, что в ней сочетаются элементы управленческого и научно-педагогического труда. Объем учебных поручений у многих из них колеблется в пределах 0,5–1,0 ставки.

Примерные подсчеты показывают, что суммарно менеджерской деятельностью в вузах занимается около 100 тыс. чел. Причем если обратиться к выявлению количественной динамики вузовской управленческой общности, то быстрый рост ее явно бросается в глаза, особенно на фоне сокращения численности НПП. Ситуация напоминает сообщающиеся сосуды. Видят это не только исследователи, но и рядовые преподаватели, на глазах у которых происходит, с одной стороны, снижение количества ставок, увольнение достигающих пенсионного рубежа НПП, даже обладающих учеными степенями, сокращение и объединение кафедр, а с другой стороны и в то же время – численный рост управленческой общности.

Важным критерием структурирования НПП является наличие у них ученой степени и ученого звания. Процесс сокращения общей численности НПП 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 более чем на 2 тыс. (сейчас их 30 тыс.), число кандидатов наук – на 9 тыс. (сейчас их около 133 тыс.). Соответственно, сократилось число и профессоров (на 2 тыс.), и доцентов (на 2,5 тыс.). Сегодня среди ППС в вузах удельный вес докторов наук составляет 15,8 %, кандидатов наук – 58,1 %, профессоров – 10,4 %, доцентов – 38,2 %<sup>2</sup>.

Наконец, еще один критерий структурирования, очень важный с точки зрения характеристики научной составляющей деятельности вузовских педагогов, – количество публикаций НПП в рецензируемых журналах. Как известно, ведущими считаются публикации, индексируемые в системах WoS и Scopus. По итогам 2018 г. в расчете на 100 НПП в массовом сегмен-

<sup>1</sup>Индикаторы образования: 2021: статистический сборник. Москва: НИУ ВШЭ, 2021. С. 304, 312.

<sup>2</sup>Там же. С. 308.



те государственных вузов было подготовлено 15 и 20 публикаций соответственно, в опорных университетах – 24 и 33, в федеральных университетах – 39 и 51, в ведущих вузах – 81 и 109, в вузах «5-100» – 111 и 140 [21, с. 428]. Не трудно обнаружить многократную разницу между публикационной активностью НПР в рядовых (преимущественно региональных) вузах и элитных университетах. Хотя справедливости ради следует отметить, что и в последних среди НПР существуют заметные различия.

Конечно, многое в научно-публикационной активности зависит от объективных и субъективных факторов. Уровень исследовательской квалификации преподавателей, их мотивация, менталитет научной работы и в целом дух науки, господствующий в вузе, – все это необходимые условия исследовательской активности. С учетом ее поощрения, соответствующего материального стимулирования во многих университетах усиливается интерес к публикациям в серьезных зарубежных и отечественных изданиях. Однако, по данным исследований, подавляющее большинство преподавателей публикуется на русском языке. За 2015–2017 гг. в среднем на одного публикующегося преподавателя пришлось 6,6 статьи в отечественных рецензируемых журналах [21, с. 427].

Существует ряд причин, объясняющих невысокий уровень публикационной активности НПР. Это и дефицит времени на науку (в среднем не больше 10–15 % рабочего времени), возникающий вследствие высокой педагогической нагрузки, бюрократизации, излишней отчетности, и отсутствие возможностей проводить полноценные исследования, по результатам которых можно готовить качественные статьи, иногда – отсутствие готовности и мотивации к кропотливому публикационному труду.

### **Особенности и проблемы трансформации НПР в университетах УрФО**

В изучении НПР важен не только общероссийский аспект, но и погруженность в проблемы их функционирования и развития в региональных вузах. Кроме того, внимание необходимо не только НПР вузов «ядра», но и «полупериферии» и «периферии». Несмотря на то что такие вузы не получили поддержки по Программе «Приоритет-2030» (некоторые даже не смогли приступить к заявочной кампании из-за высоких входных критериев), требования к их научной деятельности будут только усиливаться. Несомненно, обострится риск потери вузами «полупериферии» и «периферии» репутации «эффективных» и статуса самостоятельных организаций. Возможно, процесс сокращения и слияния вузов будет продолжаться. Это означает, что главным шансом выживания для определенной части региональных университетов станет реальная (а не имитационная) научная активность их академического сообщества.

В связи с обозначенным фокусом внимания объектами нашего эмпирического исследования стали пять вузов УрФО, развитие которых отражает общие тенденции и противоречия трансформации НПР в региональных российских вузах.

Сравнительный анализ основных показателей научно-исследовательской деятельности НПР университетов в целом подтверждает усиление разрывов между университетами, получившими и не получившими поддержку в Проекте 5-100. Такой вывод можно сделать в результате рассмотрения некоторых групп показателей двух вузов – УрФУ и КГУ, из которых первый принадлежит к зоне «ядра», а второй – к зоне «периферии».

Так, с 2013 г. по 2020 гг. публикационная активность НПР КГУ, казалось бы, росла (таблица 1). К 2021 г. в 12,3 раза увеличилось число публикаций в изданиях WoS на 100 НПР, в 7,4 раза – в изданиях Scopus, в 5,3 раза – в изданиях РИНЦ. Однако динамику этих показателей отличает высокий уровень волатильности, что свидетельствует об отсутствии устойчивой тенденции укрепления публикационного капитала университета.

За этот же период кратность увеличения показателей НПР УрФУ была не такой большой, как в КГУ: в 6,1 раз выросло число публикаций в изданиях WoS, в 5,5 раз – в изданиях Scopus, в 2,9 раза – в изданиях РИНЦ. Однако стартовые позиции УрФУ в 2013–2014 гг. были более сильными, чем в КГУ, а мощная финансовая поддержка государства привела к 2021 г. к сохранению существующего разрыва: разница между вузами по количеству публикаций в изданиях WoS составила 11,4 раза (в 2014 г. – 22,8 раза), по количеству публикаций в изданиях Scopus – 6,9 раз (в 2014 г. – 9,2 раза). Спады и «провалы» случаются и у УрФУ (как и у других вузов-лидеров – ТюмГУ, ЮУрГУ), но они менее выражены, легко преодолеваются и в целом не мешают формироваться тенденции устойчивого роста.

Единственный публикационный показатель, по которому НПР КГУ обогнали УрФУ, – это число публикаций в изданиях, индексируемых в РИНЦ. В связи с этим отметим, что для НПР вузов-лидеров в целом характерно снижение публикационной активности в изданиях РИНЦ по причине их переориентации на журналы WoS и Scopus.

Другая важная группа показателей научного капитала вузов связана с финансированием, привлеченным посредством научной деятельности НПР. По ним прослеживается та же закономерность, что и с публикационными показателями. В КГУ тенденции роста очень неустойчивые, небольшой их подъем после 2017 г. сменился заметным понижением. В СурГУ с 2014 г. все показатели неуклонно шли на спад: удельный вес доходов от НИОКР в общем объеме доходов вуза снизился с 18 % в 2014 г. до 3,58 % в 2021 г. Необходимо заметить, что и между вузами-лидерами наблюдаются существенные различия. В 2014 г. разрыв в доходах от НИОКР составлял между УрФУ и ЮУрГУ 2,7 раза, между УрФУ и ТюмГУ – 4,5 раза, между ЮУрГУ и ТюмГУ – 1,6 раза.

Таблица 1  
Показатели публикационной активности КГУ и УрФУ за 2013–2021 гг., в расчете на 100 НПП, ед.

Table 1  
Indicators of publication activity of KSU and UrFU for 2013–2021, per 100 SPS, units

Показатель / Indicator	Годы / Years																			
	2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021			
	КГУ KSU	УрФУ UrFU	КГУ KSU	УрФУ UrFU	КГУ KSU	УрФУ UrFU	КГУ KSU	УрФУ UrFU	КГУ KSU	УрФУ UrFU	КГУ KSU	УрФУ UrFU	КГУ KSU	УрФУ UrFU	КГУ KSU	УрФУ UrFU	КГУ KSU	УрФУ UrFU		
Число публикаций в WoS / Number of publications in WoS		13,04	0,57			23,36	0,73	40,46		2,02	49,49	5,5	71,74	6,24	79,01	10,0	86,74	7,02	80,16	
Число публикаций в Scopus / Number of publications in Scopus	0,63	19,38																		
Число публикаций в РИНЦ / Number of publications in RISC	61,51	61,73	47,54	60,15	58,38	96,74	98,97	198,86	75,93	213,10	181,43	143,64	136,9	144,61	206,16	170,94	250,61	174,77		

При интерпретации данных по группе финансовых показателей необходимо учитывать не только научную квалификацию и активность НПП вузов, но и тот социально-экономический контекст, в котором они существуют. Серьезный отрыв УрФУ обусловлен высоким качеством человеческого капитала НПП и развитой научно-технической инфраструктурой, а также тем, что вуз находится в мегаполисе, являющемся административным центром развитого в индустриальном отношении региона, средоточием активной деловой жизни и крупных бизнес-процессов. Не случайно до 2020 г. ЮУрГУ, расположенный в Челябинске – другом Уральском центре урбанистического индустриального развития, стоял на втором месте после УрФУ по показателям привлеченного финансирования. Курганская же область является сельскохозяйственным и дотационным регионом, поэтому привлечь внешнее финансирование за счет науки КГУ не удастся.

В то же время есть группа показателей научной активности НПП вузов, которые не зависят от внешних социально-экономических и законодательных условий. Это количество грантов и научных журналов. При этом показатели наличия в вузе научных изданий также нельзя абсолютизировать при интерпретации данных. Количество журналов (таблица 2) и их статус (вхождение в список ВАК, базы WoS, Scopus) определяются фактором финансирования издательской деятельности в вузе, то есть напрямую зависят от его доходов, объемов и структуры расходов на науку.

А вот количество выигранных грантов, на наш взгляд, адекватно отражает научную квалификацию и активность НПП.

Таблица 2

Количество журналов вузов УрФО за 2013–2021 гг., ед.

Table 2

The number of journals of universities of the Ural Federal District  
for 2013–2021, units

Университеты / Universities	Годы / Years							
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
УрФУ / UrFU	9	12	16	17	18	18	20	21
ТюмГУ / UTMN	10	7	8	10	9	9	8	6
ЮУрГУ / SUSU	24	29	27	27	29	29	23	22
СурГУ / SurSU	5	3	2	4	4	4	4	4
КГУ / KSU	1	1	1	1	1	1	1	1

Характеризуя грантовую поддержку исследователей вузов УрФО, мы учитываем трудную ситуацию с реструктуризацией и сокращением российских научных фондов, а также резкое падение активности на территории России зарубежных фондов. Между тем мы видим, что НПП вузов-лидеров, прежде всего УрФУ и ТюмГУ, регулярно получают финансирование из научных фондов в большем количестве, чем другие вузы (таблица 3).

Таблица 3

Количество полученных грантов в вузах УрФО за 2013–2021 гг., в расчете на 100 НПП, ед.

Table 3

The number of grants received in the universities of the Ural Federal District for 2013–2021, per 100 SPS, units

Университеты / Universities	Годы / Years							
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
УрФУ / UrFU	4,56	6,34	5,42	6,4	6,52	6,52	11,32	8,89
ТюмГУ / UTMN	2,16	2,59	2,65	3,19	1,67	1,67	8,48	7,24
ЮУрГУ / SUSU	0,12	1,64	3,0	3,78	8,63	8,63	2,79	2,88
СурГУ / SurSU	0,96	1,29	2,14	4,79	2,06	2,06	2,84	0,00
КГУ / KSU	0,57	2,21	0,98	0	0,61	0,61	1,29	1,40

Результаты проведенного анализа ключевых показателей научно-исследовательской деятельности вузов заставляют обратиться к рассмотрению данных по НПП исследуемых вузов, поскольку качество человеческого капитала напрямую влияет на научную активность и ее результативность.

Прежде всего, обращают на себя внимание тенденция снижения численности ППС во всех университетах (таблица 4) и рост числа научных работников в трех ведущих вузах (таблица 5). В УрФУ к 2021 г. сокращение ППС достигло по сравнению с 2015 г. 18 %, в ЮУрГУ – 22,6 %, в КГУ – 38 %. В то же время число научных сотрудников за этот же период в УрФУ увеличилось в 2,3 раза, в ТюмГУ – в 3,8 раза, ЮУрГУ – в 1,7 раза. В СурГУ этот показатель остался прежним (хотя в 2017–2018 гг. имел тенденцию к росту), а в КГУ он имеет «скачущую» динамику, по-видимому, отражая отсутствие оснований для устойчивого развития группы научных работников.

Таблица 4

Динамика численности ППС вузов УрФО за 2015–2021 гг., чел.

Table 4

Dynamics of the number of teaching staff of universities of the Ural Federal District for 2015–2021, pers.

Университеты / Universities	Годы / Years						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
УрФУ / UrFU	2 714	2 535	2 545	2 248	2 152	2 187	2 226 –18 %
ТюмГУ / UTMN	869	868	817	773	736	733	720 –17,15 %
ЮУрГУ / SUSU	1 713	1 687	1 719	1 598	1 522	1 437	1 326 –22,6 %
СурГУ / SurSU	435	424	426	417	405	410	384 –11,73 %
КГУ / KSU	469	432	402	395	348	318	289 –38 %

Таблица 5

Динамика численности научных работников в вузах УрФО  
за 2015–2021 гг., чел.

Table 5

Dynamics of the number of researchers in the universities  
of the Ural Federal District for 2015–2021, pers.

Университеты / Universities	Годы / Years						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
УрФУ / UrFU	212	314	466	466	456	522	482
ТюмГУ / UTMN	19	11	38	47	60	57	73
ЮУрГУ / SUSU	119	253	279	177	146	187	205
СурГУ / SurSU	26	31	35	35	30	29	27
КГУ / KSU	1	2	0	9	3	5	4

В отличие от вузов «полупериферии» и «периферии» университеты «ядра» получили финансовую поддержку на создание и развитие научных центров и лабораторий, смогли выделить ставки научных работников, сформировать систему стимулирования их труда. К сожалению, сегодня в открытых базах отсутствует информация, позволяющая сравнивать показатели деятельности ППС и научных работников<sup>1</sup> и определять, какую роль на данном этапе развития российских вузов играет подобное изменение структуры НПП.

Научный потенциал университетов традиционно измеряется показателями научной квалификации сотрудников. Их анализ дает основания для весьма неоднозначных выводов. С одной стороны, мы видим самый высокий уровень остепененности в КГУ (77,91 % НПП имеют степень доктора или кандидата наук), а самый низкий – в УрФУ (64,86 % от числа НПП). При этом КГУ с 2014 г. показывает самый высокий прирост сотрудников с научными степенями (+9,03 % к 2021 г.). На втором месте по этому показателю стоит УрФУ (+2,31 % к 2021 г.). Остальные вузы к настоящему времени демонстрируют прибавку доли остепененных НПП в 0,5 % и менее.

С другой стороны, все рассматриваемые вузы, кроме КГУ, сегодня имеют примерно одинаковую долю докторов наук (таблица 6). Однако в УрФУ произошло ее увеличение по сравнению с 2014 г. на 2,75 %, в то время как другие вузы (в том числе отнесенные нами к ведущим) показывают либо отрицательную, либо очень слабую положительную динамику.

<sup>1</sup> Изучение содержания эффективных контрактов в исследуемых вузах показало, что система стимулирования труда не имеет различий между показателями и методикой оценки труда ППС и научных работников вузов.

Таблица 6

Динамика доли НПП в вузах УрФО, имеющих ученую степень доктора наук, за 2014–2021 гг., %

Table 6

Dynamics of the share of SPS in universities of the Ural Federal District with a doctorate degree, for 2014–2021, %

Университеты / Universities	Годы / Years							
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
УрФУ / UrFU	11,44	14,28	14,9	13,87	14,60	14,50	13,55	14,19 +2,75
ТюмГУ / UTMN	15,62	16,26	15,19	15,91	15,14	15,59	14,98	13,93 -1,69
ЮУрГУ / SUSU	13,88	13,42	12,85	12,6	14,02	13,60	14,49	14,07 +0,19
СурГУ / SurSU	15,58	14,68	16,17	14,85	15,44	13,76	13,56	13,36 -2,22
КГУ / KSU	9,28	10,88	10,53	10,51	11,73	9,74	10,32	9,72 +0,44

Дополнительным показателем научного потенциала вузов служит доля сотрудников, защитивших диссертации (кандидатские и докторские), в структуре НПП. Данные Мониторинга не показывают позитивного сдвига практически ни в одном из университетов: в УрФУ показатель 2021 г. остался на уровне 2014 г. (1,2 %), у остальных вузов он снизился. Так, ТюмГУ потерял к 2021 г. 1,52 % защит, ЮУрГУ – 1,79 %, СурГУ – 4,05 %, КГУ – 1,22 %.

Что дает нам рассмотрение обозначенных выше тенденций для понимания научного потенциала НПП?

Во-первых, вывод о том, что сокращение численности НПП не привело к снижению основных показателей научной деятельности университетов. Наоборот, по всем вузам (особенно ведущим) они выросли. При этом уровень научной квалификации сотрудников если и не повысился значительно, то сохранился примерно на том же уровне, с которого университеты начинали осуществлять свои программы развития в начале 2010-х гг. Управленческая стратегия сокращения «неэффективных» сотрудников (без ученой степени, не проводящих исследования, не выигрывающих гранты, с низкой публикационной активностью) привела к интенсификации труда, когда «эффективные» работники стали вырабатывать еще больше научной продукции (писать больше статей, монографий, выполнять большее количество научных исследований, привлекать большие объемы финансирования НИР).

Во-вторых, с очевидностью напрашивается вывод о том, что достижение программных показателей было достигнуто за счет интенсификации

и эксплуатации труда НПП. При этом важно понимать, что за средними статистическими показателями стоит продолжение реального расслоения НПП на продуктивных и малопродуктивных. Первая группа образована НПП, имеющими высокий уровень научной квалификации (это кандидаты и доктора наук), осуществляющими научные исследования, результаты которых позволяют публиковать качественные статьи в высокорейтинговых изданиях. Исследование Л. И. Литвиновой дает более полное представление о модели продуктивного НПП, выработанной управленческим сообществом университетов [24].

Именно эта группа в основном и обеспечивает большую часть показателей, до предела интенсифицируя свой не только научный, но и педагогический труд, поскольку ни в одном из вузов не дифференцированы условия труда для более продуктивных и менее продуктивных НПП. Мотивация повышения показателей личной эффективности продуктивных НПП основана как на материальных стимулах (не столь значительных по сравнению с некоторыми столичными вузами), так и на необходимости соответствовать повышающимся квалификационным требованиям при прохождении по конкурсу на должность.

Руководители университетов «ядра» осознают тот факт, что в результате процесса интенсификации научного труда группа «эффективных» НПП подошла к точке наивысшей «выработки» научных показателей, и дальше, не меняя организационных условий и исключая риск имитационности, невозможно стимулировать их активность экономическими методами или страхом потери работы. Следовательно, возникает острая необходимость стимулирования научной активности малопродуктивной группы НПП либо привлечения в качестве внештатных сотрудников высококвалифицированных кадров из других российских или зарубежных вузов, институтов академической науки.

Появляется проблема выбора между стратегией «выращивания» собственных высококвалифицированных сотрудников (ВКС) и стратегией их «приобретения». Для аргументации того, что вторая стратегия остается приоритетной для вузов «ядра» и «полупериферии», обратимся к данным Мониторинга (таблица 7).

Очевидно, что ведущие вузы УрФО, участвующие в программах поддержки, активно привлекают внештатных сотрудников из числа зарубежных ведущих профессоров, преподавателей и исследователей. Сотрудничество с ними обеспечивает дополнительные возможности публикаций в зарубежных журналах WoS и Scopus, а также участия в грантовых конкурсах, проводимых совместно с зарубежными научными фондами. Страте-



гия же «выращивания» собственных НПП плохо согласуется с критикой инбридинга, развернуто представленной в работе М. Yudkevich, P. G. Altbach, L. E. Rumbley<sup>1</sup>, и идеологией «быстрой науки», обеспечивающей выполнение вузами обязательств по программам господдержки. Такая стратегия основывается на создании условий для профессионального и карьерного роста молодых НПП, а также наращивания научного потенциала НПП средней возрастной группы. Это требует дополнительных управленческих усилий и ресурсов.

Таблица 7

Динамика доли внештатных НПП (1) в вузах УрФО  
и количества зарубежных ВКС (2) за 2015–2021 гг., %

Table 7

Dynamics of the share of freelance SPS (1) in the universities  
of the Ural Federal District and the number of foreign highly qualified staff (2)  
for 2015–2021, %

Универ- ситеты / Universi- ties	Годы / Years													
	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
УрФУ / UrFU	26,59	12	26,52	47	25,69	92	27,51	265	28,1	223	26,51	262	28,75	232
ТюмГУ / UTMN	21,78	0	21,78	7	22,12	11	24,14	32	27,56	35	26,26	46	26,98	37
ЮУрГУ / SUSU	13,22	3	12,73	0	11,66	27	12,53	52	12,88	36	12,64	85	13,28	142
СурГУ / SurSU	29,61	1	30,15	1	32,59	1	34,63	2	27,68	0	27,94	0	29,15	0
КГУ / KSU	17,86	0	13,6	0	17,45	1	16,14	0	16,35	0	14,52	0	11,35	0

Ведущим вузам УрФО, по всей видимости, удастся создать более привлекательные условия для удержания молодых НПП, нежели вузам «полупериферии» и «периферии». Несмотря на то что с 2015 г. в УрФУ, ТюмГУ и ЮУрГУ уменьшается доля молодежи в возрасте до 40 лет (таблица 8), сокращение ее идет более медленными темпами по сравнению с СурГУ и КГУ.

<sup>1</sup> Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education. Global Perspectives / Ed. by M. Yudkevich, P. G. Altbach, L. E. Rumbley. London: Palgrave Macmillan, 2015. 264 p. DOI 10.1057/9781137461254

Таблица 8

Динамика доли ППС моложе 40 лет в вузах УрФО за 2015–2021 гг., %

Table 8

Dynamics of the share of teaching staff under 40 years of age in universities of the Ural Federal District for 2015–2021, %

Университеты / Universities	Годы / Years						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
УрФУ / UrFU	33,05	32,35	30,96	30,43	29,41	25,24	25,92 –7,13
ТюмГУ / UTMN	42,12	38,71	36,72	35,06	34,78	33,83	31,81 –10,31
ЮУрГУ / SUSU	40,16	37,82	38,34	37,98	35,48	32,01	30,02 –10,14
СурГУ / SurSU	43,91	36,56	36,15	35,25	32,35	31,46	28,39 –15,52
КГУ / KSU	29,85	25,46	19,40	22,53	17,53	16,35	15,22 –14,63

Ориентация на удержание молодых НПП как приоритет образовательной политики РФ прослеживается в различных программах вузов «ядра» – от материальной поддержки аспирантов и докторантов (специальные стипендии, выделение мест в целевую аспирантуру и докторантуру) до специальных внутривузовских грантов на молодежную науку (исследования, академическую мобильность, конкурсы и т. д.). По сути, эти программы представляют собой инвестиции в молодых НПП, которые дают вузам прямую отдачу в виде возможностей привлечения большего количества грантов по конкурсам, предусматривающим обязательное участие вузовской молодежи, дополнительных баллов при получении государственных субсидий, более легкого выполнения показателей эффективности вузов и попадания в национальные рейтинги.

### Обсуждение результатов

Цель исследования состояла в выявлении направлений и противоречий трансформации научно-педагогического сообщества в изменяющихся условиях академического развития российских вузов. Актуальность такого исследования обусловлена незавершенностью научной и практико-ориентированной дискуссии по поводу дизайна и эффективности государственных программ и проектов по поддержке ведущих вузов России, способных

реализовать стратегические цели достижения страной позиций научно-образовательного лидерства в международном пространстве. В зарубежной литературе данная тематика развивается в несколько ином направлении, сдвигая акцент на рационально-управленческий анализ связей между качественно-количественными характеристиками НПР и эффективностью научно-исследовательской деятельности университетов. Между тем для стран, развитие высшего образования в которых показывает сходные с российскими тенденции развития (Китай, Казахстан), исследовательские вопросы, поставленные в статье, очень близки. Они обсуждаются столь же активно, что и в российской социологии высшего образования.

В представленном исследовании присутствуют оба аспекта – и корреляции между количественными тенденциями трансформации НПР и показателями университетской науки, и фактор государственной поддержки вузов, претендующих на роль национальных и международных лидеров. Сегодня активно развиваются кросс-национальные исследования роли разных типов государственной образовательной политики в наращивании человеческого капитала социально-профессиональной группы НПР. В этом смысле статья вносит вклад в развитие знания о возможностях и барьерах на пути реализации амбициозных государственных инициатив в России, в том числе и в сравнительной перспективе с другими странами.

Исследования отечественных и зарубежных авторов, посвященные трансформации университетов и академического сообщества, убедительно доказывают необходимость пристального внимания со стороны университетского управления и управления высшим образованием к институциональным и организационным условиям функционирования и развития НПР. Однако реальная образовательная политика остается «глухой» к научной аргументации, когда речь заходит о стратегических целях повышения конкурентоспособности российской высшей школы на мировой арене.

Старт программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030» вновь обострил проблему выживания и сохранения «эффективности» региональных вузов – как тех, кто получил поддержку в рамках данной программы, так и тех, кто оказался лишен таковой. Полученные результаты позволяют говорить о некоторых ограничениях, с которыми может столкнуться новая государственная инициатива.

Проведенное исследование показало, что вопрос повышения научной активности НПР в российских вузах не замыкается рамками университетов, получивших поддержку по программе стратегического академического лидерства «Приоритет-2030». Научная продуктивность НПР служит для вузов «ядра», «полупериферии» и «периферии» основанием для решения различных задач: для одних это вхождение в топ мировых и национальных рейтингов, для других – поддержание репутации и конкурентоспособности

в своей региональной нише, для третьих – выживание и сохранение самостоятельности.

Между тем очевидно, что даже в относительно небольшом региональном пространстве растет уровень неравенства между вузами. Начальный человеческий и научный капитал в совокупности с сильной государственной поддержкой дают большие преимущества вузам «ядра», позволяя им демонстрировать высокий уровень научной эффективности и потенциала развития. Слабые исходные позиции вузов «полупериферии» и «периферии» гасят в них импульс и динамику научного развития, а отсутствие государственной поддержки не позволяет инвестировать достаточно ресурсов в различные группы НПР. Круг еще больше замыкается, если принять во внимание, что в регионах существуют более слабые университеты, чем те, что были рассмотрены в качестве периферийных в данной статье (все-таки это были вузы с большой достойной историей, расположенные в крупных городах, административных центрах, выполняющие свою миссию градо- и регионообразующих структур).

Складывается четкое убеждение, что без активизации в научном плане больших групп НПР российскому высшему образованию в регионах, а значит, и в целом в стране не сдвинуться с места. Однако для этого необходима серьезная, планомерная трансформация не только самой социальной общности НПР, но и тех условий, в которых разворачивается их профессиональная деятельность. Нужны изменения содержания этой деятельности, а самое главное – отношения к НПР (в самих университетах и в целом в системе высшего образования) как авангардной образовательной общности, социально-профессиональному сообществу, от которого требуется выполнение важнейшей государственной и общественной миссии.

Идея создания благоприятных условий для НПР не нова, но она получает особое звучание в контексте дискурса о научном капитале вузов, регионов, страны как факторе повышения конкурентоспособности российского общества. Речь идет о политике сохранения и «выращивания» российского сообщества НПР, основы которой закладываются на макроуровне управления высшей школой, а затем диссеминируют в стратегии развития университетов и реализуются в конкретных программах, мероприятиях, действиях университетского менеджмента.

## **Заключение**

Поскольку в настоящей статье речь шла о конкретных вузах УрФО, есть смысл завершить ее постановкой хотя бы на организационном уровне вопроса о создании особых условий для научной работы продуктивных и малопродуктивных НПР, для академического развития группы молодежи и

среднего поколения НПР. Составной частью программ развития всех вузов должна стать стратегия «выращивания» собственных продуктивных НПР, т. е. талантливых ученых, авторов интересных открытий и статей, ярких педагогов-исследователей, способных передать студентам не только знания, но и мотивацию к научному, инновационному поиску, аналитике, заложить в них основы критического мышления.

Особые условия развития нужны не только вузам, но и различным группам НПР. Для одних это могут быть внутренние университетские гранты на исследования или академическую мобильность. Для других требуется существенное уменьшение рабочей нагрузки и/или ее перераспределение. Необходима также тонко дифференцированная система материального стимулирования научного труда, учитывающая и возрастной статус НПР, и их дисциплинарную специфику, и особенности темпоральной организации научного труда, и многие другие особенности профессиональной деятельности, включая соблюдение академической этики и представления об академической репутации.

Для всех групп НПР 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 НПР с освобождением на определенный период времени от выполнения учебных поручений. Исследователи и практики призывают всего-навсего 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 НПР, 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 НПР 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 интересы стратегически важной социально-профессиональной общности, логику ее развития.

Названные и многие другие проявления невнимания к НПП 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 использованных источников**

1. Denisova-Schmidt E. Responses to the Challenges of Training and Retaining Scholars in Russian Academia // Мир России. 2021. Т. 30, № 3. С. 174–187. DOI: 10.17323/1811-038X-2021-30-3-174-187
2. Ylijoki O.-H., Henriksson L. Tribal, proletarian and entrepreneurial career stories: junior academics as a case in point // Studies in Higher Education. 2017. Vol. 42, № 7. P. 1292–1308. DOI: 10.1080/03045079.2015.1092129
3. Denisova-Schmidt E. The End of the Academic Profession in Russia? // Мир России. 2020. Т. 29, № 3. С. 86–95. DOI: 10.17323/1811-038X-2020-29-3-86-95
4. Heffernan T. A., Heffernan A. The academic exodus: the role of institutional support in academics leaving universities and the academy // Professional development in education. 2019. № 45 (1). P. 102–113. DOI: 10.1080/19415257.2018.1474491
5. Зборовский Г. Е., Амбарова П. А. Университеты, которые могут изменить себя и макрорегион // Россия реформирующаяся: ежегодник: вып. 16. Москва: Новый Хронограф, 2018. С. 373–392. DOI: 10.19181/ezheg.2018.16
6. Ядов В. А. Социологическое исследование: методология, программы, методы [Электрон. ресурс]. Москва: Наука, 1972. 240 с. Режим доступа: <https://www.isras.ru/publ.html?pid=1373> (дата обращения: 24.12.2021).
7. Зборовский Г. Е. Теоретические основания изучения социальной общности [Электрон. ресурс] // Социологические исследования. 2010. № 4. С. 3–12. Режим доступа: <https://ecsocman.hse.ru/data/2010/10/28/1214792045/Zborovski.pdf> (дата обращения: 22.12.2021).
8. Zou T. X. P. Community-based professional development for academics: a phenomenographic study // Studies in Higher Education. 2019. 2019. № 44 (11). P. 1975–1989. DOI : 10.1080/03075079.2018.1477129
9. Sennet R. The Uses of Disorder, Personal Identity and City Style. New York, London: W. W. Norton & Company, 1992. 220 p. Available from: [https://openlibrary.org/works/OL1870896W/The\\_uses\\_of\\_disorder\\_personal\\_identity\\_city\\_life?edition=usesofdisorderpe00sennrich](https://openlibrary.org/works/OL1870896W/The_uses_of_disorder_personal_identity_city_life?edition=usesofdisorderpe00sennrich) (date of access: 28.12.2021).
10. Kyvik S., Reymert I. Research collaboration in groups and networks: differences across academic fields // Scientometrics. 2017. № 113 (2). P. 951–967. DOI: 10.1007/s11192-017-2497-5
11. Cherrington S., Macaskill A., Flutey J. Developing a pan-university professional learning community // International Journal for Academic Development. 2018. № 23 (4). P. 298–311. DOI: 10.1080/1360144X.2017.1399271

12. Linquist S. Academic Development: A Space, But Is It an Identity? // *Professional and Support Staff in Higher Education* / Ed. by C. Bossu, N. Brown. Singapore: Springer, 2018. P. 23–37. DOI: 10.1007/978-981-10-1607-3\_18-2
13. Wilkins S., Butt M. M., Annabi C. A. The influence of organizational identification on employee attitudes and behaviours in multinational higher education institutions // *Journal of Higher Education Policy and Management*. 2018. № 40 (1). P. 48–66. DOI: 10.1080/1360080X.2017.1411060
14. Bieliauskaite J. Solidarity in Academia and its Relationship to Academic Integrity // *Journal of Academic Ethics*. 2021. № 19 (3). P. 309–322. DOI: 10.1007/s10805-021-09420-6
15. Tauginiene L. Embedding Academic Integrity in Public Universities // *Journal of Academic Ethics*. 2016. № 14 (4). P. 327–344. DOI: 10.1007/s10805-016-9268-4
16. Kwiek M. Internationalists and locals: international research collaboration in a resource-poor system // *Scientometrics*. 2020. № 124 (1). P. 57–105. DOI: 10.1007/s11192-020-03460-2
17. Szromek A. R., Wolniak R. Job Satisfaction and Problems among Academic Staff in Higher Education // *Sustainability*. 2020. № 12 (12). Paper No. 4865. Available from: [https://pdfs.semanticscholar.org/a99c/7172b7a351f98d99a70d43f1c6a5c9058cbd.pdf?\\_ga=2.186837224.1305973242.1649471133-1709235933.1646200946](https://pdfs.semanticscholar.org/a99c/7172b7a351f98d99a70d43f1c6a5c9058cbd.pdf?_ga=2.186837224.1305973242.1649471133-1709235933.1646200946) (date of access: 28.12.2021). DOI: 10.3390/su12124865
18. Magi E., Beerkens M. Linking research and teaching: Are research-active staff members different teachers? // *Higher Education*. 2016. № 72 (2). P. 241–258. DOI: 10.1007/s10734-015-9951-1
19. Daumiller M., Dresel M. Teaching and research: Specificity and congruence of university faculty achievement goals // *International Journal of Educational Research*. 2020. № 99. Paper No. 101460. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0883035519300722?via%3Dihub> (date of access: 27.12.2021). DOI: 10.1016/j.ijer.2019.08.002
20. Колесникова И. А. Академический гострайтинг – рынок имитации научно-образовательной активности [Электрон. ресурс] // *Непрерывное образование: XXI век*. 2017. Вып. 2 (18). С. 1–22. Режим доступа: <https://lll21.petrus.ru/journal/article.php?id=3509> (дата обращения: 26.12.2021).
21. Кузьминов Я. И., Юдкевич М. М. Университеты в России: как это работает. Москва: Изд. дом Высшей школы экономики, 2021. 616 с. DOI: 10.17323/978-5-7598-2373-5
22. Ермолаева С. Г. Фрагментация университетского сообщества в условиях академического менеджериализма // *Социология и общество: традиции и инновации в социальном развитии регионов*. Москва: РОС, 2020. С. 5228–5233. DOI: 10.19181/kongress.2020
23. Томилин О. Б., Ключев А. К. «Чёрные лебеди» организационного дизайна российских университетов // *Высшее образование в России*. 2021. Т. 30. № 8-9. С. 44–55. DOI: 10.31992/0869-3617-2021-30-8-9-44-55
24. Литвинова Л. И. Факторы научной продуктивности и проблемы ее оценки // *Университетское управление: практика и анализ*. 2018. Т. 22, № 1. С. 61–75. DOI: 10.15826/umpra.2018.01.006

## References

1. Denisova-Schmidt E. Responses to the challenges of training and retaining scholars in Russian academia. *Mir Rossii = Universe of Russia*. 2021; 30 (3): 174–187. DOI: 10.17323/1811-038X-2021-30-3-174-187
2. Ylijoki O.-H., Henriksson L. Tribal, proletarian and entrepreneurial career stories: junior academics as a case in point. *Studies in Higher Education*. 2017; 42 (7): 1292–1308. DOI: 10.1080/03045079.2015.1092129
3. Denisova-Schmidt E. The end of the academic profession in Russia? *Mir Rossii = Universe of Russia*. 2020; 29 (3): 86–95. DOI: 10.17323/1811-038X-2020-29-3-86-95
4. Heffernan T. A., Heffernan A. The academic exodus: The role of institutional support in academics leaving universities and the academy. *Professional Development in Education*. 2019; 45 (1): 102–113. DOI: 10.1080/19415257.2018.1474491
5. Zborovsky G. E., Ambarova P. A. The universities can change themselves and the macro-region. *Rossiya reformiruyushchayasya: ezhegodnik = Russia Reforming: Yearbook*. 2018; 16: 373–392. Moscow: Publishing House Novyj Hronograf. DOI: 10.19181/ezheg.2018.16 (In Russ.)
6. Yadov V. A. Sociologicheskoe issledovanie: metodologiya, programmy, metody = Sociological research: Methodology, programs, methods [Internet]. Moscow: Publishing House Nauka; 1972 [cited 2021 Dec 24]. 240 p. Available from: <https://www.isras.ru/publ.htm?Pid=1373> (In Russ.)
7. Zborovsky G. E. Theoretical foundations of the study of social community. *Sociologicheskie issledovaniya = Sociological Research* [Internet]. 2010 [cited 2021 Dec 22]; 4: 3–12. Available from: <https://ecsocman.hse.ru/data/2010/10/28/1214792045/Zborovski.pdf> (In Russ.)
8. Zou T. X. P. Community-based professional development for academics: A phenomenographic study. *Studies in Higher Education*. 2019; 44 (11): 1975–1989. DOI: 10.1080/03075079.2018.1477129
9. Sennet R. The uses of disorder, personal identity and city style [Internet]. New York, London: W. W. Norton & Company; 1992 [cited 2021 Dec 28]. 220 p. Available from: [https://openlibrary.org/works/OL1870896W/The\\_uses\\_of\\_disorder\\_personal\\_identity\\_city\\_life?edition=usesofdisorderpe00sennrich](https://openlibrary.org/works/OL1870896W/The_uses_of_disorder_personal_identity_city_life?edition=usesofdisorderpe00sennrich)
10. Kyvik S., Reymert I. Research collaboration in groups and networks: Differences across academic fields. *Scientometrics*. 2017; 113 (2): 951–967. DOI: 10.1007/s11192-017-2497-5
11. Cherrington S., Macaskill A., Flutey J. Developing a pan-university professional learning community. *International Journal for Academic Development*. 2018; 23 (4): 298–311. DOI: 10.1080/1360144X.2017.1399271
12. Linquist S. Academic Development: A space, but is it an identity? In: C. Bossu, N. Brown (Eds.). *Professional and Support Staff in Higher Education*. Singapore: Springer; 2018. p. 23–37. DOI: 10.1007/978-981-10-1607-3\_18-2
13. Wilkins S., Butt M. M., Annabi C. A. The influence of organizational identification on employee attitudes and behaviours in multinational higher education institutions. *Journal of Higher Education Policy and Management*. 2018; 40 (1): 48–66. DOI: 10.1080/1360080X.2017.1411060
14. Bieliauskaite J. Solidarity in academia and its relationship to academic integrity. *Journal of Academic Ethics*. 2021; 19 (3): 309–322. DOI: 10.1007/s10805-021-09420-6



15. Tauginiene L. Embedding academic integrity in public universities. *Journal of Academic Ethics*. 2016; 14 (4): 327–344. DOI: 10.1007/s10805-016-9268-4
16. Kwiek M. Internationalists and locals: International research collaboration in a resource-poor system. *Scientometrics*. 2020; 124 (1): 57–105. DOI: 10.1007/s11192-020-03460-2
17. Szromek A. R., Wolniak R. Job satisfaction and problems among academic staff in higher education. *Sustainability* [Internet]. 2020 [cited 2021 Dec 28]; 12 (12). Paper No. 4865. Available from: [https://pdfs.semanticscholar.org/a99c/7172b7a351f98d99a70d43f1c6a5c9058cbd.pdf?\\_ga=2.186837224.1305973242.1649471133-1709235933.1646200946](https://pdfs.semanticscholar.org/a99c/7172b7a351f98d99a70d43f1c6a5c9058cbd.pdf?_ga=2.186837224.1305973242.1649471133-1709235933.1646200946) DOI: 10.3390/su12124865
18. Magi E., Beerkens M. Linking research and teaching: Are research-active staff members different teachers? *Higher Education*. 2016; 72 (2): 241–258. DOI: 10.1007/s10734-015-9951-1
19. Daumiller M., Dresel M. Teaching and research: Specificity and congruence of university faculty achievement goals. *International Journal of Educational Research* [Internet]. 2020 [cited 2021 Dec 27]; 99. Paper No. 101460. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0883035519300722?via%3Dihub> DOI: 10.1016/j.ijer.2019.08.002
20. Kolesnikova I. A. Academic ghostwriting – the market of scientific and educational activity imitation. *Neprerivnoe obrazovaniye: XXI vek = Lifelong Education: XXI Century* [Internet]. 2017 [cited 2021 Dec 26]; 2 (18): 1–22. Available from: <https://ill21.petrstu.ru/journal/article.php?id=3509> (In Russ.)
21. Kuzminov Ya. I., Yudkevich M. M. *Universitety v Rossii: kak eto rabotaet = Russian universities: How the system works*. Moscow: HSE Publishing House; 2021. 616 p. DOI: 10.17323/978-5-7598-2373-5 (In Russ.)
22. Ermolaeva S. G. Fragmentacija universitetskogo soobshhestva v usloviyah akademicheskogo menedzherializma = Fragmentation of the university community in the context of academic managerialism. In: *Sociologiya i obshchestvo: tradicii i innovacii v social'nom razvitii regionov = Sociology and society: Traditions and innovations in the social development of regions*. Moscow: RSS; 2020. p. 5228–5233. DOI: 10.19181/kongress.2020 (In Russ.)
23. Tomilin O. B., Klyuev A. K. “Black Swans” in organizational design of Russian universities. *Vysshее образование v Rossii = Higher Education in Russia*. 2021; 30 (8–9): 44–55. DOI: 10.31992/0869-3617-2021-30-8-9-44-55 (In Russ.)
24. Litvinova L. I. Factors of scientific productivity and problems of its evaluation. *Universitetskoye upravleniye: praktika i analiz = University Management: Practice and Analysis*. 2018; 22 (1): 61–75. DOI: 10.15826/umpa.2018.01.006 (In Russ.)

#### **Информация об авторах:**

**Зборовский Гарольд Ефимович** – доктор философских наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, профессор-исследователь кафедры социологии и технологий государственного и муниципального управления Института экономики и управления Уральского федерального университета им. первого Президента России Б. Н. Ельцина; ORCID 0000-0001-8153-0561, ResearcherID E-6142-2014, Scopus Author ID 6505899907; Екатеринбург, Россия. E-mail: garoldzborovsky@gmail.com

**Амбарова Полина Анатольевна** – доктор социологических наук, профессор кафедры социологии и технологий государственного и муниципального управления Института экономики и управления Уральского федерального университета им. первого Президента

России Б. Н. Ельцина; ORCID 0000-0003-3613-4003, ResearcherID R-6839-2016, Scopus Author ID 56766006000; Екатеринбург, Россия. E-mail: borges75@mail.ru

**Вклад соавторов:**

Г. Е. Зборовский – научное руководство исследованием; разработка концепции и методологии исследования; анализ эмпирического материала.

П. А. Амбарова – подготовка первоначального варианта текста; разработка методики; анализ эмпирического материала; работа над библиографией; оформление текста.

**Информация о конфликте интересов.** Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 03.11.2021, поступила после рецензирования 27.02.2022, принята к публикации 09.03.2022.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

**Information about the authors:**

**Garold E. Zborovsky** – Dr. Sci. (Philosophy), Professor-Researcher, Department of Sociology and Technology of Public and Municipal Administration, Institute of Economic and Management, Ural Federal University named after the First President of Russia B. N. Yeltsin; ORCID 0000-0001-8153-0561; ResearcherID E-6142-2014; Scopus Author ID 6505899907; Ekaterinburg, Russia. E-mail: garoldzborovsky@gmail.com

**Polina A. Ambarova** – Dr. Sci. (Sociology), Professor, Department of Sociology and Technology of Public and Municipal Administration, Institute of Economic and Management, Ural Federal University named after the First President of Russia B. N. Yeltsin; ORCID 0000-0003-3613-4003, ResearcherID R-6839-2016; Scopus Author ID 56766006000; Ekaterinburg, Russia. E-mail: borges75@mail.ru

**Contribution of the authors:**

G. E. Zborovsky – research supervision; elaboration of conception and research methodology; analysis of empirical data.

P. A. Ambarova – writing the draft; elaboration of empirical methodology; analysis of empirical data; compilation of bibliography; text design.

**Conflict of interest statement.** The authors declare that there is no conflict of interest.

Received 03.11.2021, revised 27.02.2022, accepted for publication 09.03.2022.

The authors have read and approved the final manuscript.