

Преимущества и недостатки работы в университете: по оценкам научно-педагогических работников

Ефимова Галина Зиновьевна

Канд. социол. наук, проф. каф. общей и экономической социологии
ORCID: 0000-0002-4826-2259, e-mail: g.z.efimova@utmn.ru

Тюменский государственный университет, г. Тюмень, Россия

Аннотация

В статье фокус исследовательского интереса направлен на преимущества и ограничения работы в университете по оценкам научно-педагогических работников (далее – НПП). Эмпирическое исследование проведено с применением метода полуструктурированного интервью со 145 НПП из 7 ведущих российских университетов. Сформирована классификация сильных сторон (преимуществ) и слабых сторон (недостатков) работы в вузе, которые объединены по основаниям: организационно-управленческие, социально-академические, финансово-экономические и территориально-инфраструктурные. Преимущества работы в вузе: благоприятные условия для академического развития; устойчивая команда профессионалов и комфортная рабочая атмосфера; отсутствие инерционности и рутины трудового процесса; развитая материально-техническая база и сформированная инфраструктура вуза; стабильность работы и социальные гарантии. Недостатки работы в вузе: высокая нагрузка, что приводит к эмоциональному переутомлению и снижению качества работы; бюрократические процедуры отвлекают от основной работы; отсутствие желаемой поддержки со стороны руководства. Комплексная работа университетского менеджмента, направленная на системное развитие кадровой политики, позволит устранить обозначенные недостатки и обеспечить снижение риска их возникновения. Полученные результаты социологического исследования могут использоваться в практической работе и при обосновании принятия управленческих решений топ-менеджментом в вузах, могут быть полезны иным заинтересованным сторонам: НПП, аспирантам и молодежи, ориентированной на трудоустройство в высшие учебные заведения и построение академической карьеры.

Ключевые слова

Работа в вузе, преимущества работы в университете, недостатки работы в университете, трудовая деятельность, научно-педагогический работник, профессорско-преподавательский состав, преподаватель, университет, высшая школа, высшее учебное заведение

Благодарности. Автор выражает благодарность руководителю научного проекта, канд. ист. наук, декану Санкт-Петербургской школы социальных наук Высшей школы экономики А.Н. Сорокину и д-ру ист. наук, проф. каф. российской истории Томского государственного университета М.В. Грибовскому, которые вместе с автором проводили интервью. Исследование профинансировано грантом Российского научного фонда, проект № 19-18-00485 (годы реализации – 2019–2022 гг.).

Для цитирования: Ефимова Г.З. Преимущества и недостатки работы в университете: по оценкам научно-педагогических работников // Вестник университета. 2024. № 10. С. 180–195.

Advantages and disadvantages of working at university: estimates of scientific and pedagogical employees

Galina Z. Efimova

Cand. Sci. (Sociol.), Prof. at the General and Economic Sociology Department
ORCID: 0000-0002-4826-2259, e-mail: g.z.efimova@utmn.ru

University of Tyumen, Tyumen, Russia

Abstract

In the article the focus of the research interest is directed to the advantages and limitations of work at university as assessed by scientific and pedagogical employees. The empirical study was conducted using the semi-structured interview method with 145 scientific and pedagogical employees from 7 leading Russian universities. The classification of strengths (advantages) and weaknesses (disadvantages) of working at university has been formed, which are combined on the following grounds: organizational and managerial, social and academic, financial and economic, and territorial and infrastructural. Advantages of working at university: favorable conditions for academic development; stable team of professionals and comfortable working atmosphere; lack of inertia and routine of the labor process; developed material and technical base and formed infrastructure of university; job stability and social guarantees. Disadvantages of working at university: high workload, which leads to emotional overwork and lower quality of work; bureaucratic procedures distract from the main work; lack of desired support from the management. Comprehensive work of university management, aimed at the systemic development of personnel policy, will eliminate the above-mentioned shortcomings and ensure the reduction of their occurrence risk. The obtained results of the sociological research can be used in practical work and in justification of managerial decision-making by top management in universities, can be useful to other stakeholders such as scientific and pedagogical employees, graduate students, and young people oriented to employment in higher education institutions and building an academic career.

Keywords

Work at a university, advantages of working at university, disadvantages of working at university, work activity, scientific and pedagogical staff, teaching staff, teacher, university, higher school, higher educational institution

Acknowledgements. The author expresses her gratitude to A.N. Sorokin, the research project manager, Cand. Sci. (Hist.), Dean of the St. Petersburg School of Social Sciences of the Higher School of Economics, and M.V. Gribovsky, Dr. Sci. (Hist.), Prof. at the Russian History Department at Tomsk State University, who conducted the interviews together with the author. The study was funded by a grant from the Russian Science Foundation, project No. 19-18-00485 (implementation years – 2019–2022).

For citation: Efimova G.Z. (2024) Advantages and disadvantages of working at university: estimates of scientific and pedagogical employees. *Vestnik universiteta*, no. 10, pp. 180–195.



ВВЕДЕНИЕ

Работа в университете представляет сочетание возможностей и вызовов, которые способны влиять на профессиональную жизнь научно-педагогических работников (далее – НПР). В условиях быстро меняющегося образовательного ландшафта важно понимать, какие преимущества и недостатки сопутствуют этой деятельности.

Каждый сотрудник имеет представление о позитивных и негативных сторонах работы в конкретной организации. Одни аспекты трудовой деятельности могут быть объективными, существующими непредвзято, а другие – субъективными, имеющими отголоски влияния личностных особенностей работников. В одной и той же организации сотрудники могут упоминать определенные стороны трудового процесса в качестве позитивных, в то время как другие могут их не замечать, воспринимая как нейтральные или же отмечать их негативное влияние на трудовую мотивацию и эффективность работы. Это характерно в отношении уровня субъективной оценки справедливости оплаты труда (в соотношении с трудоемкостью работы), материального стимулирования, морально-психологического климата в коллективе, отношения руководства и др. [1]

Работа в различных секторах экономики имеет достоинства и недостатки, проявляющиеся по-разному для работников в зависимости от возраста, пола, стажа работы, должности, профессионального уровня, продолжительности карьерного пути и иных критериев. Для руководителей организаций стратегически важны критический анализ уровня трудовой удовлетворенности сотрудников, оценка перечня значимых для них сторон трудового процесса. Если количество осознаваемых работниками позитивных сторон снижается по сравнению со спектром преимуществ, отмеченных ими же пару лет назад, это негативно характеризует как организацию, так и отдельного работника. Снижение значимости преимуществ работы, которые ощущают сотрудники, может вести к утечке кадров, ухудшению трудовой вовлеченности и результативности.

Для сферы высшего образования и науки высокую значимость имеет анализ субъективно осознаваемых НПР и объективно существующих преимуществ работы в университете. Снижение производительности труда, мотивации и вовлеченности в работу негативно может негативно отразиться на образовательном процессе, профессиональной подготовке обучающихся, показателях научно-исследовательской деятельности. Настоящее исследование направлено на обозначение ключевых аспектов трудовой деятельности, классифицируемых научно-педагогическими работниками как преимущества работы в университете и сопоставление их с недостатками.

ЛИТЕРАТУРНЫЙ ОБЗОР

Отечественными и зарубежными учеными собран обширный теоретико-эмпирический материал, посвященный трудовой деятельности НПР, – от мотивации привлечения в академическую сферу на начальных этапах карьеры и закрепления в ней до выбора приоритетного карьерного трека и продвижения по нему. Изучены факторы вовлечения молодежи в академический сектор, то, какими мотивами определяется их решение остаться в профессии и какие условия способствуют построению карьеры в университете.

При формировании социологии образования значимый вклад внесли представители французской социологической школы (Э. Дюркгейм, П. Бурдьё) [2; 3]. Изучение высшего образования находится на пересечении социологии образования (университет как образовательное учреждение), социологии труда (университет как работодатель), социологии молодежи (подавляющее большинство обучающихся в университете принадлежит к молодому поколению). Для настоящего исследования приоритетный интерес представляет фокусировка на университете как на работодателе и НПР, которые рассматриваются как социальная общность [4]. Детальное монографическое исследование социологии высшего образования как отрасли социологического знания предпринято Г.Е. Зборовским и П.А. Амбаровой [5].

В серии работ, основанных на региональных и общероссийских материалах, проведен анализ базовых тенденций модернизации деятельности университетского преподавателя на протяжении прошлых десятилетий с учетом специфики «закрытости» академического сектора [6–10]. Ряд исследователей рассматривают преимущества работы в вузе через престиж профессии преподавателя и его социальное самочувствие [11; 12]. Для поддержания преемственности поколений в академической среде значимо внимание к укоренившимся в обществе стереотипам о работе в вузе, труде преподавателя и ученого

в оценках подрастающего поколения. И.В. Кротовой рассмотрены детерминанты вовлечения и закрепления молодых ученых в академической сфере [13].

Подготовка аспирантов к академической карьере с формированием комплексного представления о ее преимуществах позволяет им адекватно воспринимать возникающие трудности на пути карьерного роста [14]. В качестве примера назовем издание: «199 полезных советов для успеха в вашей академической карьере», ориентированное на повышение осведомленности об академической карьере [15].

В работах отечественных исследователей рассматриваются вопросы неустойчивости условий занятости НПП как фактора формирования академического прекариата, несбалансированного бюджета времени преподавателя, проводится изучение удовлетворенности преподавателя работой через анализ ее стрессовости [16–19]. Реализация образовательных реформ способствует возникновению в университетах новых субидентичностей преподавателей (как обобщенных моделей профессионализма), связанных с трансформацией представлений об академической профессии, новым распределением трудовых приоритетов и изменением баланса административной, исследовательской и образовательной деятельности [17]. Несмотря на обширный пласт работ, посвященных построению академической карьеры и трудовой деятельности НПП, редко встречается структурированный анализ их представлений о достоинствах и недостатках работы в академическом секторе [20].

Новизна исследования состоит в представлении результатов комплексного теоретико-эмпирического изучения преимуществ работы в университете, проведенного на основе оценок НПП и позволяющего определить позитивные и негативные аспекты профессиональной деятельности в академическом секторе и классифицировать их.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Эмпирическая основа исследования – материалы полуформализованных интервью с научно-педагогическими сотрудниками ($N = 145$) из 7 университетов, расположенных в 6 регионах Российской Федерации: Национального исследовательского ядерного университета ($N = 22$), Санкт-Петербургского политехнического университета им. Петра Великого ($N = 21$), Санкт-Петербургского национального исследовательского университета информационных технологий, механики и оптики ($N = 20$), Тюменского государственного университета ($N = 23$), Национального исследовательского Томского государственного университета ($N = 20$), Дальневосточного федерального университета ($N = 22$), Балтийского федерального университета ($N = 17$). Исследовательский ориентир при определении перечня университетов-участников исследования направлен на классические и технические вузы, в том числе имеющие статус федеральных вузов. Исследование проведено среди штатных сотрудников вузов с распределением по полу, возрасту, отрасли, стажу работы и должности. В нем приняли участие 61 женщина и 84 мужчин; 48 информантов до 35 лет, 46 – 36–50 лет; 42 – 51–70 лет, 9 – старше 70 лет. Представителей гуманитарных наук – 33, социальных – 35, естественных – 35, технических – 32, иных научных отраслей – 10. Для всех информантов университет – место основной занятости на полный рабочий день. Интервью проведены в 2019–2021 гг. очно по месту работы информанта в формате личных бесед с респондентами (face-to-face) и онлайн (во время пандемии COVID-19).

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

На основании материалов эмпирического социологического исследования нами сформирована классификация преимуществ и недостатков труда научно-педагогических работников в университете. Сильные и слабые стороны работы в вузе объединены по ряду оснований: организационно-управленческие, социально-академические, финансово-экономические и территориально-инфраструктурные (таблица). На этой классификации сконцентрируем фокус исследовательского внимания и рассмотрим обозначенные информантами преимущества и недостатки работы в университете.

Перечислим преимущества организационно-управленческих оснований.

1. Кадровая политика, привлечение молодых преподавателей в академическую среду, преемственность поколений. В университетах создана эффективная кадровая политика, позволяющая сохранять преемственность поколений – привлекать талантливых молодых ученых, поддерживать трудовую мотивацию работников среднего и старшего возраста: «В университете на смену возрастным сотрудникам приходят достойные аспиранты. Это не значит, что мы избавляемся от преподавателей со стажем. Они передают опыт, во второй половине жизни человек склонен воспитывать преемников».

Классификация преимуществ и недостатков работы в университете

Основания для классификации	Преимущества	Недостатки
Организационно-управленческие	Кадровая политика, привлечение молодых преподавателей в академическую среду, преемственность поколений	Возрастная дискриминация
	Отсутствие инерционности и рутины трудовой деятельности в университете	Инертность университета как организации
	Стабильность работы и социальные гарантии	Неустойчивость занятости и «шаткость» карьеры в академическом секторе
	Лояльность и поддержка коллектива со стороны руководства вуза	Непонимание проблем НПП со стороны представителей университетского менеджмента
	Прозрачные и объективные конкурсные процедуры	Загруженность НПП общеуниверситетскими мероприятиями
	Возможность совершенствования профессиональных и социокультурных компетенций НПП	Большой объем педагогической нагрузки и ее неравномерность в течение учебного года и рабочего дня, а также незакрепленные формально в трудовых контрактах виды работ
	Возможность участия работников во внутривузовской политике	Дискриминация гуманитарных научных отраслей в техническом вузе
		Значимость неформальных устоев в вузе, клановость
		Высокая бюрократизация процессов системы высшего образования
		Недостаточная внутрикорпоративная коммуникация
		Недооценка потенциала работников университета
		Отсутствие морального поощрения и признания
Социально-академические	Академическое развитие НПП в университете	Недостаток ответственности преподавателей за результаты педагогической деятельности
	Престиж работы университете, конкретного университета и репутация ректора	Низкая мотивация студентов к обучению
	Автономия, продолжительный отпуск, гибкий график работы, возможность выбора тематики научных исследований и приоритетного карьерного трека	Недостаточная мотивация преподавателей работать со студентами младших курсов
	Высокий уровень корпоративного доверия	Незащищенность НПП от экстремизма студентов
	Устойчивая команда профессионалов и комфортная рабочая атмосфера	Снижение конкурентоспособности и востребованности преподавателя как профессионала для реального сектора экономики
Финансово-экономические	Справедливость оплаты труда	Низкий уровень оплаты труда
	Финансирование академической мобильности	Отсутствие прозрачности распределения финансирования (в том числе премиального фонда)
Территориально-инфраструктурные	Развитая инфраструктура университета	Низкая обеспеченность актуальной профессиональной литературой
		Нехватка кабинетов для лабораторий
	Удовлетворенность географическим и территориальным расположением университета	Географическое положение, провоцирующее оторванность от мировой научной повестки

Составлено автором по материалам исследования

Университет предоставляет карьерные перспективы для сотрудников, в том числе для молодежи. Информанты отмечали, что благодаря участию вуза в федеральных проектах («5–100» и «Приоритет 2030») появились драйверы профессионального и карьерного роста академических работников. Высшие учебные заведения ориентированы на привлечение талантливой молодежи и ее закрепление в академическом секторе, что позволяет преодолеть поколенческую диспропорцию, вызванную социально-экономическими процессами, произошедшими на рубеже веков: «Сейчас у молодежи больше возможностей профессиональной реализации и карьерного роста. Гранты позволяют создать команду мотивированных профессионалов. Недавно выиграли конкурс на создание международного научно-технического центра. Для его реализации сформирована команда заинтересованных и энергичных ребят с блеском в глазах». Информанты отмечали, что в университетах нет проблем с молодыми кадрами: «Из студента четвертого курса бакалавриата получится отличный специалист, если выбрать правильного человека и вкладываться в его развитие. Тогда после аспирантуры он пополнит наш коллектив». В университетах распространена практика, когда научные лаборатории состоят наполовину (или больше) из бывших аспирантов, недавно защитивших диссертацию. Возможность формировать коллектив преемников – большой плюс для профессора, который занимается научной деятельностью с молодежью.

Формирование преемственности поколений в кадровой структуре вуза привело к появлению рабочих мест, карьерных перспектив и достойной оплаты труда молодых ученых: «В начале XXI в. было сложно представить, что выпускники смогут после окончания вуза оставаться в аспирантуре и получать достойную зарплату. Благодаря федеральным программам это стало возможным за счет совмещения преподавания и научно-исследовательской деятельности в рамках их диссертации». Внимание руководства к сотрудникам позитивно отражается на их мотивации к работе и создании значимых научных результатов.

2. Отсутствие инерционности и рутины трудовой деятельности. Университет встроен в глобальную систему, которая предоставляет зоны развития и дает возможность для новых шагов: «Начав работать в вузе в 2015 г., не предполагала, что буду участвовать в магистерской программе, вести крупный грант, ездить на стажировки, публиковаться в статусных журналах и работать в международных коллаборациях. В вузе нет рутины, как в реальном секторе экономики, где я работала раньше». Университет быстро реагирует на внешние изменения: «Вуз мобилен с точки зрения управления – импульсы, поступающие сверху, быстро обрабатываются и воплощаются». В качестве преимуществ можно назвать внимание руководства вуза к его будущему и стремление соответствовать ключевым трендам: «Университет динамично развивается и строит амбициозные планы, много ресурсов выделяется на развитие НПР»; «Университет переходит от формальной трансформации к осмысленным изменениям. Мне нравится стиль проектных сессий и стремление вовлечь людей в обсуждение и решение проблем, включение их в трансформационные процессы».

3. Возможность участия работников во внутривузовской политике и видеть на практике воплощение инициатив по улучшению университета. На удовлетворенность НПР позитивно влияет привлечение к разработке дорожных карт и планов развития вуза или отдельных структурных подразделений: «По результатам стратсессий внутри мегафакультетов сотрудниками университета совместно с обучающимися сформирована четкая стратегия развития».

4. Стабильность работы и социальные гарантии. В качестве преимущества работы в университете информанты упоминали устойчивость рабочего места к кризисам: «Причем в годы перестройки стабильности не было; не знаю, как дальше, но пока университет – устойчивое место». Устойчивость обеспечивает вневременное положение образовательного процесса: «Востребованность высшего образования очевидна. В изменчивом мире вуз дает элемент стабильности и надежности. Частный вуз может закрыться, а государственная структура – если и схлопнется, это займет длительное время». Тем не менее при стабильном положении сферы высшего образования не может быть гарантировано устойчивое карьерное положение отдельного преподавателя. Опасения информантов вызывает сокращение ставок из-за снижения учебной нагрузки. В качестве еще одного преимущества работы в университете (характерного не для всех вузов) информанты обозначили социальную защиту: «При университете есть детский сад и полисы добровольного медицинского страхования, что обеспечивает социальную защищенность работников. В других вузах подобных бонусов нет».

5. Лояльность и поддержка коллектива со стороны руководства вуза. Существенный плюс работы в университете, по мнению информантов, – лояльность руководства и оказание поддержки в случае необходимости: «Инициатива в нашем университете не подавляется. Никто нам не приказывает. Я ценю

свободу научно-педагогического творчества и возможности выбора интересных мне исследовательских тематик». НПП отмечали ключевую роль ректора в управлении вузом, поддержании инициатив сотрудников, создании комфортных условий работы: «В университете многое зависит от ректора. Можно зайти к нему с любой идеей, и высока вероятность, что он профинансирует ее реализацию. Приноси проект, получай финансирование и начинай работать. Но, если и не выделяют финансирование, что-то хорошее из этого получится, например, повысишь репутацию в коллективе».

Сотрудники могут получить конструктивную обратную связь от начальства. Некоторые информанты отмечали, что в результате налаженной коммуникации с руководством университета у них появляется возможность влиять на внутриорганизационные процессы, что повышает трудовую вовлеченность. Благоприятно на работу в университете влияет внимание ректора к сотрудникам, их достижениям и возникающим трудностям: «Ректор регулярно встречается с коллективом, у всех есть возможность пообщаться с ним. Конечно, в университете есть дистанция между начальством и сотрудниками, но она не большая. В соседнем вузе, где я работал много лет, жесткая иерархия, начальник – Царь и Бог! Когда здороваетесь с ректором или проректором в коридоре, он, подняв голову, проходит мимо и может даже не ответить на приветствие». Информанты подчеркивали связь преобладающей в университете морально-психологической атмосферы с посылом, идущим от ректора и его команды. При смене управленческого звена меняется и «моральный дух» в коллективе.

В качестве существенного позитивного аспекта работы в университете информанты называли либеральность руководства университета на всех уровнях и слабую организационную иерархию, когда сотрудник может обратиться напрямую к коллегам с инициативами и предложениями о сотрудничестве, избегая необходимости в дополнительных согласованиях. От прочих сфер деятельности вуз отличается открытостью среды: «Непосредственное начальство не лютует, в университете сформировалась дружелюбная атмосфера и хороший психологический климат. Можешь обратиться к любому сотруднику с просьбой или предложением сотрудничества и тебе не откажут в консультации».

6. Прозрачные и объективные конкурсные процедуры на замещение должностей, соблюдение их ответственности законодательству. Трудоустройство в вуз четко регламентировано, требования к кандидатам на вакантные должности размещаются на сайте университета и доступны неограниченному кругу лиц.

7. Возможность совершенствования профессиональных и социокультурных компетенций. При описании преимуществ работы в университете подавляющее большинство информантов отмечали, что в академической сфере происходит динамическое совершенствование преподавателями профессиональных и социально-культурных компетенций. Работа в сфере высшего образования характеризуется как интеллектуальный вызов, вынуждающий работника в режиме «хочешь – не хочешь» обновлять знания, чтобы оставаться в тренде: «Обучая других, нужно и самому не останавливаться в развитии. Для меня ценно понимание, что я не застрял в болоте». Для сохранения экспертной позиции НПП приоритетно оставаться в курсе событий, изучая актуальную ситуацию в научном мире не только по основным направлениям исследования, но и по смежным отраслям. Для совершенствования методических оснований и навыков преподавания важно отслеживать образовательные инициативы в Российской Федерации и других странах.

При этом открытость преподавателя к динамичной трансформации – не столько их внутренняя мотивация, сколько вынужденная необходимость, вызванная возрастающими запросами обучающихся. Повышение требований студентов к системе образования вызвано спектром причин: рыночные тренды в реальном секторе экономики, реакция на них работодателей, эволюция способов и средств получения/проверки информации: «Мы вынуждены поддерживать профессиональный уровень, так как студенты у нас продвинутые. Общение с ними требует высокой квалификации, должно соответствовать актуальному уровню знаний и отвечать реальному положению дел в отрасли».

Друзья и знакомые информантов, зная, что они преподают в университете, рассчитывают на их высокую компетентность по широкому спектру вопросов. «От друзей слышу: “Ты работаешь со студентами и в курсе последних событий в индустрии”». Обогащение знаниями происходит даже помимо моего желания, и это взаимный процесс, который работает в обе стороны: для студентов всегда стараюсь найти что-то новенькое, интересные программы, книги, техники, методики. Бывает, и они мне рассказывают, чего не знаю». Общение со студентами и молодым поколением профессионалов становится для НПП позитивной стороной работы в университете: «Работа со студентами – мой личный кайф! Это интереснее, чем с любым другим контингентом. Не могу без общения со студентами, мне нужна эта толпа».

Общение со студентами дает тонус к поддержанию профессиональной и этической планки. Преподавание в вузе выгодно отличается от других сфер занятости, «общение со студентами и молодыми учеными эмоционально подпитывает, не дает стареть».

Перечислим основные недостатки организационно-управленческих оснований.

1. Возрастная дискриминация. Специфика работы в университете предполагает долгий период трудовой востребованности специалиста. Важно не допускать эйджизма в отношении молодых и пожилых работников: «Важно искоренить высказывания наподобие: “Вы пока молодой. Поживите еще лет ...-дцать и будете рассказывать, как надо делать”»; «Университет берет курс на озеленение – дорогу молодым! Знаю преподавателей пенсионного возраста, способных еще работать и работать, но их агрессивно увольняют»; «Пожилых профессоров увольняют или переводят на инженерные должности, несмотря на их заслуги мирового уровня. В западных вузах если люди ушли на пенсию или умерли, на сайте информация о них сохраняется. У нас, как только человек уходит, его персональную страницу уничтожают».

2. Инертность университета как организации. «В решении многих вопросов университет неповоротлив, так как это крупная организация и тяжело внедрить новое, долго идут согласования»; «На предприятиях доступ к ресурсам более быстрый, если докажете, что проект способствует развитию предприятия, сразу дадут преференции, а университет – весьма инерционная система».

3. Неустойчивость занятости и «шаткость» карьеры в академическом секторе. Постоянная позиция в университете воспринимается как награда за многолетнюю трудовую деятельность: «В отличие от зарубежных стран у нас нет понятия “постоянная позиция”. Человек не получит постоянный контракт, даже если всю жизнь проработал в вузе, создал научную школу и воспитал много преемников». Добавляет трудности в планировании карьеры проектирование исследовательской и управленческой повестки на краткосрочную или среднесрочную перспективу: «Сегодня есть контракт, а дальше непонятно. Меньше внимания развитию педагогических навыков, все внимание на выполнение показателей – если за два года не будет четырех статей Scopus и не будешь участвовать в гранте (хотя бы формально), не изберут на ближайшие два года». Несмотря на то что это классический формат проектной работы, для молодежи значима устойчивость занятости.

4. Непонимание проблем НПП со стороны представителей университетского менеджмента и иных категорий работников. «Как преподаватель я нахожусь в состоянии легкой войны с обслуживающим персоналом и отделом кадров. Возникает ощущение, что я должна разбираться во всех вопросах, выполнять часть их функций и проверять за ними каждую мелочь».

5. Большой объем педагогической нагрузки («Преподавателю трудно работать на полную ставку из-за большой нагрузки, а после четырех лекций такая усталость, что хочется только полежать, покушать или прогуляться») и ее неравномерность в течение учебного года и рабочего дня, а также незакрепленные формально в трудовых контрактах виды работ и необходимость мобилизации сил при незапланированной работе («Для успешной научно-исследовательской карьеры необходим капиталистический (в хорошем смысле) подход, когда сотрудник должен делать только то, что написано в трудовом договоре. Как правило, НПП делают много чего дополнительно, о чем просит начальство, ничего за это не получая. Это неправильно»). Несмотря на то что у НПП нормированный рабочий день, многие выполняют задачи за его пределами.

6. Загруженность общеуниверситетскими мероприятиями. «У нас и так высокая интенсивность работы, но руководство регулярно собирает нас на стратегические сессии, причем по воскресеньям, а это единственный выходной, чтобы выспаться».

7. Дискриминация гуманитарных научных отраслей в техническом вузе. «Гуманитарии в техническом вузе не в почете. Когда идет составление рабочих планов, распределение учебной нагрузки, гуманитариев и их нагрузку сокращают». Информанты из технических университетов подчеркивали, что «гуманитарии находятся в информационном вакууме, и, несмотря на мега достижения вуза, отношение к ним пренебрежительное».

8. Значимость неформальных устоев в вузе, клановость. «В университетах есть проблема клановости и неформальных устоев на разных уровнях, регламентирующих что и как должно быть. Инбридинг поддерживает эту порочную систему».

9. Высокая бюрократизация процессов в системе высшего образования. Чрезмерная нагрузка НПП административными и бюрократическими вопросами отнимает много времени, не позволяя продуктивно

организовать работу: «Хотелось бы, чтобы преподаватель вуза не занимался не свойственной ему работой – оформлением бумаг и отчетов. Непродуктивно загружать бюрократическими задачами НПР, которым нужно статьи писать и гранты выигрывать. Взаимодействия с бухгалтерией и другими службами – квест, отнимающий силы у преподавателей и отвлекающий от основной деятельности». Критические отзывы о бюрократии сопровождались жалобами на низкий уровень коммуникации с представителями университетских служб: «Административный персонал у нас не всегда вежливый. Им неважно, профессор ты или доцент, давай бумажки заполняй». Примечательно, что информанты признавали преимущества бюрократии в функционировании университета («бюрократия необходима, без нее голая свобода разрушит вуз») и допускали свою некомпетентность для объективной оценки ситуации («возможно, разрастание бюрократического аппарата и оправданно, а я чего-то не вижу со своей должности»).

10. Недостаточная внутрикорпоративная коммуникация. «Ограниченный обмен информацией между подразделениями; в университет приезжают интересные люди выступать с лекциями, но никто об этом не знает и видит уже только в новостях».

11. Недооценка потенциала работников университета («польза стороннего человека в вузе»). «В университете есть сильные коллективы, но экспертов и “пророков” мы ищем на стороне. Это печально. У нас есть сильные люди. При этом выделяются деньги внешним экспертам. Работает принцип: нет пророков в своем отечестве. Если идея пойдет от тебя, на нее никто не обратит внимания, а если ее выскажет авторитетный чужестранец, то руководство его услышит».

12. Отсутствие морального поощрения и признания («в нашем вузе работают самодостаточные коллективы высокого уровня, но руководство к этому привыкло и не замечает успехи людей. Важно вознаграждать по заслугам, и если не деньги выделять, то говорить “спасибо” и эмоционально поддерживать. Предыдущий ректор относился к нам трепетнее, а сейчас ощущение, что людей используют»). Обозначенная проблематика иллюстрирует потребительское отношение к сотрудникам со стороны некоторых работодателей.

Перечислим основные преимущества социально-академических оснований.

1. Академическое развитие научно-педагогических работников в университете. В контексте высокого интеллектуального запроса к НПР очевидна необходимость регулярного участия сотрудника в корпоративных программах академического развития, прохождения программ повышения квалификации и самостоятельных (инициативных) обучений. При этом существенную часть образовательных программ финансирует университет: «Руководство предоставляет почти безграничный доступ к обучению. Многие организации могут дать преподавателям столько возможностей для развития: несколько раз в год повышать квалификацию за счет работодателя. Удается совмещать развитие с основной деятельностью. Причем это курсы не для формальной отчетности, а нужные и полезные. Коллеги из других вузов говорят: “Повезло вам, что такие курсы посещаете и у именитых экспертов учитесь”».

2. Престиж работы университете, престиж конкретного университета и репутация ректора. По оценкам информантов, позиция университетского преподавателя дает высокий социальный статус, но это касается не любого вуза – значим престиж вуза, узнаваемый бренд и «сформированный годами статус старейшего и виднейшего»: «Я была во многих университетах России и мира. Всегда осознавала, что наш [региональный классический вуз] очень приличный вуз и от этого становилось гордо!»; «[Столичный вуз] – хороший бренд. Знаю коллег, которые стесняются сказать, в каком вузе работают. Я не стесняюсь! Люблю вуз, мне в нем комфортно». Важны репутация и сформированный бренд вуза, его включенность в рейтинги: «Грамотная рекламная кампания университета позволяет сформировать положительный имидж и узнаваемость. Это приносит пользу вузу и помогает привлечь абитуриентов». Укрепляется имидж организации, она растет в предметных рейтингах, развиваются новые научные области. Отмечается серьезное отношение к университету как к контрагенту: «Одно дело, когда заказчики взаимодействуют с каким-то обществом с ограниченной ответственностью, и другое – взаимодействие с университетом. Вуз воспринимается солидно и надежно»; «Когда говоришь, в каком вузе работаешь, тебя слушают совершенно по-другому». На имидж университета оказывают влияние и репутация ректора: «Главное для руководителя вуза – это чтобы его признавала законодательная и исполнительная власть. Когда ректор обладает политическим весом, сотрудникам жить легче»; «Находясь внутри вуза, мы не можем ощутить, насколько высок его репутационный уровень. Понять можно только снаружи».

3. Автономия, продолжительный отпуск, гибкий график работы и возможность выбора тематики научных исследований и приоритетного карьерного трека. Преподаватели ценят работу в университете

за автономию деятельности: «В университете много творчества и возможностей выбирать фронт работы, чтобы она не наскучила, не превратилась в рутину. Мы разрабатываем новые учебные курсы, не рассказываем одно и то же из года в год; сами определяем направление научных исследований в соответствии с актуальной повесткой». Информанты отмечали свободу в определении приоритетного карьерного трека, имея возможность выбрать исследовательскую, преподавательскую или управленческую деятельность: «Главное, чтобы результат был значим университету и помогал подниматься в рейтингах. Если правильно понимать и выполнять задачи, работа в вузе дает полную свободу».

Гибкий график позволяет часть работы (учебно-методическую и научно-исследовательскую) выполнять за пределами основного рабочего места. Для эффективности и результативности работы важны дисциплина и умение распределять время в соответствии с ключевыми приоритетами: «Кто-то любит работать с утра, кто-то вечером. Мне нравится, что график на 50 % планирую сам. Меня никто не контролирует, как на заводе, где зашел в 9:00, вышел в 17:00. Для меня такая автономия – колоссальный плюс!».

В качестве сильной стороны работы в университете информанты обозначали отсутствие строгого контроля за ежедневными действиями НПП (за исключением соблюдения графика преподавания и обязательных мероприятий). Остальным временем работник распоряжается самостоятельно и контроль за его работой итоговый – по достижении/недостижении ключевых показателей академического контракта: «Если удобно, работаю ночью, а днем занимаюсь личными делами, читаю, встречаюсь с друзьями, играю с внуком. Для работы выделяю наиболее продуктивное время – вечер или утро»; «Условия труда у нас комфортнее, чем у офисных работников и трудящихся в сфере обслуживания».

Достаточно свободный график при высокой интенсивности интеллектуального труда позволяет преподавателю избежать профессионального выгорания, сохранив качество работы: «Работа интересная и разнообразная: ведешь занятия, общаешься с молодежью, участвуешь в научных проектах, выступаешь на конференциях, пишешь статьи... Если бы приходилось работать с 9 до 18 часов и делать одно и то же, это была бы катастрофа для меня!». Относительно свободный рабочий график позволяет преподавателю или научному сотруднику при желании совмещать основную работу с внешним совместительством. Некоторые информанты ведут бизнес, как правило, связанный с их профессиональными навыками. НПП ценят работу в университете за продолжительные отпуска: «В отпуске не только в потолок смотрю и у моря лежу, но и продолжаю исследования или ищу альтернативную область изучения». При этом каждые 10 лет, согласно Трудовому Кодексу Российской Федерации (ст. 335 «Длительный отпуск педагогических работников»), преподаватель имеет право на оплачиваемый годовой отпуск с сохранением должности. В иностранной практике такой отпуск называется саббатикал.

4. Высокий уровень корпоративного доверия. В качестве значимого преимущества работы в вузе информанты отмечали, что многое делается на доверии. Сотрудники начинают выполнять задание не потому, что их устраивает размер оплаты, а потому, что им интересно и работа вписывается в сферу профессиональных интересов. Зачастую они не знают точной суммы оплаты и сроков получения финансирования, но уверены, что оплата непременно будет, пусть и позже: «Проводили пятидневное мероприятие на несколько сотен студентов. Мы отработали, но заплатили нам только в конце года. Мы не переживали – понимали, что точно заплатят. Разумеется, учитывая человеческий фактор и сменяемость представителей руководящего состава, необходимо напоминать о выполненных работах и ожидаемой оплате». При выплате премии не принято детализировать, за что она выплачена и какой объем оплаты приходится на каждый вид работы: «Научно-педагогические сотрудники в большинстве случаев – “вынужденные альтруисты”. Они не всегда претендуют на авторские выплаты за соавторство в учебниках и редко коммерциализируют и патентуют разработки. Одна из причин этого – низкая осведомленность о возможностях защиты результатов интеллектуального труда». В качестве позитивной черты работы в вузе НПП упоминали «сформировавшуюся эмоциональную установку принадлежности к большой корпорации, к которой испытывают доверие».

5. Устойчивая команда профессионалов и комфортная рабочая атмосфера. Среди сильных сторон и преимуществ работы в университете информанты называли сложившийся дружный коллектив высококвалифицированных специалистов: «Я ценю в университете профессиональное сообщество. Мне есть с чем сравнивать – в вузе бывает “твоя” среда, которая благотворно влияет на личностный и профессиональный рост, и “не твоя”. Искренне уважаю коллег, для меня они авторитеты и ориентиры развития».

Преподаватели ценят окружение: постоянных сотрудников и приезжающих временно; представителей своей профессиональной отрасли и иных научных направлений (что открывает возможности для

коллабораций и проведения междисциплинарных исследований); ровесников и представителей младшего и старшего поколений. Информанты отмечали, что некоторые межличностные связи сформировались еще в студенчестве. Такая преемственность – преимущество университета: «Работаю в университете давно и знаю всех, здесь комфортное окружение, чувствую себя на своем месте».

В вузе нет стагнации, идет приток новых лиц и кругооборот идей: «Мне нравится общение с интересными людьми, приезжающими к нам в качестве приглашенных лекторов, у них есть чему поучиться». В университетских коллективах много умной и перспективной молодежи: «Для меня ценно качественное профессиональное окружение – активные, образованные сотрудники с научными степенями. Если когда-то уйду из академической сферы, для меня это будет болезненно – уже привык к высокопрофессиональному, яркому и умному окружению, такого нет в других сферах».

Университетские команды характеризуются интеллектуальной емкостью – «здесь высокая концентрация интересных людей на квадратный метр». Раскрывая мысль, информанты называли в качестве значимого для них позитивного аспекта трудового процесса в университетах сформированность профессиональной команды, где «каждый – эксперт высокого уровня и год от года его квалификация растет. Гордо осознавать, что принадлежишь к сильной команде». Многолетняя работа в академическом секторе (не обязательно в стенах одного вуза) позволяет сформировать круг единомышленников, стремящихся к развитию. Благодаря этому в вузах создаются коллаборации, вырастают преемники из аспирантов, формируются научные школы.

В университетах распространен вариант расширенных коллективов, где важна сила слабых связей (М. Грановеттер). Благодаря таким связям исследователи могут находить единомышленников, приглашать в совместные научные проекты и становиться соавторами публикаций, получая новые знания и опыт: «Вуз – открытая система. Мы поддерживаем не только нынешний коллектив, но и людей, которые вышли из академического сектора: бывших сотрудников и выпускников. Отправил недавно аспиранта во Францию, где он показывает лучшие способности, чем местная молодежь. Поддерживая с отношения с выпускниками, мы формируем сеть “тайных агентов”».

Поддержание контактов с бывшими коллегами приносит пользу в долгосрочной перспективе: «В девяностые годы мы переживали упадок атомной отрасли и снижение престижа высшего образования. Было нелегко, 10–15 лет с физикой ничего не делали, а потом вдруг специалисты нашлись. Как? Мы их позвали, они и вернулись. Ни в одной области, кроме науки и высшего образования, невозможно представить подобное. Специалисты за эти годы давно бы переквалифицировались и не вернулись назад. Вот так наша научная школа не распалась и сохранила приверженность идее».

Университет отличается высоким потенциалом командной работы в условиях творческой атмосферы профессионального коллектива НПП. «Если хотите заниматься наукой и получать значимые результаты, крупный вуз – лучшее место для этого, есть ресурсы и материал для исследований». В вузе сильны межличностные профессиональные взаимоотношения. Один из информантов емко описал их как «силу и поддержку консорциума»: «Есть понятие “человек университетский”. Если ты им стал, к тебе иное отношение в коллективе – ты “свой”. Есть нечто семейное в хорошем смысле – доброта, теплота, поддержка. Если нужно собрать мероприятие, кинул клич по чатам в мессенджерах и тебе помогли сделать конференцию».

Перечислим основные недостатки социально-академических оснований.

1. Недостаток ответственности преподавателей за результаты педагогической деятельности. «Оценка меня как преподавателя основана на том, как я пишу статьи. При этом, если я выпущу студентов, которые ничего не знают, я никак не пострадаю».

2. Низкая мотивация студентов к обучению. «Не всем студентам интересно учиться. Часто мы взаимодействуем с демотивированными студентами, и это снижает заинтересованность преподавателей».

3. Недостаточная мотивация преподавателей работать со студентами младших курсов. «Мне трудно читать лекции бакалаврам до четвертого курса – они еще мало знают, больше люблю работать с магистрами».

4. Незащищенность НПП от экстремизма студентов. «Отсутствие рычагов влияния преподавателя на студентов и сильные рычаги влияния студентов на администрацию. В вузе многие вопросы студентов решаются жалобами в деканат или ректору. Меня с двух курсов сняли, так как студенты подумали, что им будет сложно сдавать. Это неприятно и лишает преподавателя мотивации. Фактически я, как телевизор, должен говорить красиво и несложно, а потом даже спрашивать с них не могу. Если что-то не так, студенты начнут плакать в деканате: “Уберите его, поставьте другого, который не будет много спрашивать”».

5. Снижение конкурентоспособности и востребованности преподавателя как профессионала для реального сектора экономики. «Меня беспокоит, насколько я востребован на профессиональном рынке. Пока я пишу диссертацию, занимаюсь научными исследованиями и веду занятия, что происходит со мной в плане профессиональной востребованности? То, что я делаю в университете, сильно оторвано от реального рынка труда. Не всегда возможен бесшовный переход студента из вуза в реальный сектор экономики, и тем более он сложен для преподавателя».

Перечислим основные преимущества финансово-экономических оснований.

1. Справедливость оплаты труда. Информанты в большинстве случаев отмечали, что за работу получают справедливое вознаграждение (исходя из объема затраченных сил и времени). Работники, активно участвующие в исследовательских проектах и имеющие значимые наукометрические показатели, получают конкурентоспособную зарплату. Более того, размер финансирования существенно возрастает при высокой продуктивности НПР коммерциализации научных разработок: «С точки зрения амбиций и зарплаты сотрудники университета практически ничем не ограничены. Если заинтересован в финансах, ориентируйся на прикладные задачи, гранты и заказы предприятий и увеличивай доход». НПР имеют достойную оплату труда, позволяющую не отвлекаться на заработок вне вуза.

2. Финансирование академической мобильности. Информанты из отдельных университетов упоминают в качестве преимущества работы выделение финансирования на стажировки и экспедиции (в том числе зарубежные), оплату организационных взносов за участие в научных мероприятиях. Возможность академической мобильности позволяет сотрудникам развивать профессиональные компетенции и наладить коммуникацию с коллегами из других вузов: «Для меня важно, что руководство [регионального классического] университета не препятствует выездам сотрудников. Поездка на ключевую в нашей науке конференцию в [столичный вуз] – это, как в “Аватаре”, возможность подключиться к своим деревьям». НПР ценят имеющиеся инструменты поддержки академической мобильности, что дает возможность интеграции в научное сообщество, в том числе международное. Геополитические события 2022 г. переориентировали отечественные вузы в отношении стран-партнеров для коллабораций, однако не пресекали сотрудничество с зарубежными учеными.

Международное сотрудничество вузов привлекло иностранных студентов и позволило преподавателям пройти стажировки в зарубежных вузах: «Университет создает среду молодых заинтересованных и “кипящих” людей». В вузе создается «живительная креативная среда, развиваются структурные подразделения, обновляется подход к организации работы. Обучение становится креативным и современным».

Перечислим основные недостатки финансово-экономических оснований.

1. Низкий уровень оплаты труда (по сравнению с бизнесом). «В сфере высшего образования заработок ниже по сравнению с коммерческой сферой и в соотношении с трудоемкостью. В других местах можно получить больше при меньших физических и интеллектуальных вложениях»; «Заработная плата в вузе низкая, но за научные публикации полагается хорошая доплата».

2. Отсутствие прозрачности распределения финансирования (в том числе премиального фонда). «Важно понимание системы надбавок и стимулирования сотрудников. У некоторых работников нет понимания когда и какие документы подавать, что поощряется и за что они могут получить надбавки и стимулирующие выплаты». Некоторые информанты ощущали себя некомфортно при попытке заранее узнать стоимость работ, которые они выполняли за пределами непосредственной нагрузки. Работник получил от руководства ответ: «Не с того разговор начинаешь. Сначала сделай, потом посмотрим и решим, сколько сможем заплатить». Отдельные преподаватели связывали причины этого недостатка с поколенческими особенностями: альтруизм старшего поколения и меркантильность молодежи («В университетах работают люди старой закалки, которые не торгуются о том, сколько им заплатят и без разговоров берутся за работу. У людей до 40 лет совсем другие требования – им сначала надо заплатить»; «В бизнесе никто не скажет: “Сделай, а потом разберемся, получишь деньги за это или нет”, а в вузе по умолчанию: делаешь, и все, но есть печальное правило – оказанная услуга ничего не стоит»).

Перечислим основные преимущества территориально-инфраструктурных оснований.

1. Удовлетворенность географическим и территориальным расположением университета. Для некоторых сотрудников значимы расположение университета по отношению к другим субъектам Российской Федерации и его включенность в межрегиональные взаимодействия: «Вуз имеет удачное расположение внутри города и страны, он географически не изолирован, притягивает научные группы и отдельных

ученых из различных стран». Приоритетным оказывается и расположение университета в городе, чтобы до него удобно добираться: «Возле вуза красивый парк – работаем почти в лесу». Смещение внимания с города на конкретные здания выделяет в качестве приоритета компактность университетского кампуса: «Удобно, что все рядом, на одном пяточке, и не приходится ежедневно проходить большие расстояния между корпусами».

2. Развитая инфраструктура университета. Ключевыми преимуществами вуза становятся развитая инфраструктура и современное материально-техническое оснащение: «Недавно мы ездили в [региональный вуз], у них полы проваливаются! Мы удивились, как это возможно? Сказали им, что у нас такого нет, и получили ответ: “У вас денег много”. Но дело не в деньгах, а в том, куда их направляют. В нашем вузе хорошо следят за инфраструктурой». Продолжая разговор про материально-техническую базу, логично обратить внимание на широкий доступ работников и обучающихся университета к информационным ресурсам и электронным базам для образования и научно-исследовательской деятельности: «Преимущества вуза – развитые научные центры, библиотека с обширными и обновляемыми фондами, доступ по вузовской подписке к электронным библиотекам международных издательств».

Отдельно информанты подчеркнули значимость высокой технологичности академического сектора и доступ к уникальному оборудованию, наличие центра коллективного пользования с достойным лабораторным оборудованием для научных экспериментов: «В университете есть возможность использовать в работе и обучении современную аппаратуру. У нас в вузе есть оборудование, которому позавидуют зарубежные научные организации, наши сотрудники и аспиранты могут работать на нем». Оборудование в университете регулярно обновляется за счет грантового и целевого финансирования. Еще один блок преимуществ связан с развитой информатизацией университета, введением программ оптимизации работы и электронных платформ для обеспечения образовательного процесса и организационной работы вуза и его структурных подразделений.

Перечислим основные недостатки территориально-инфраструктурных оснований.

1. Низкая обеспеченность актуальной профессиональной литературой. «Из командировок привозим книги на кафедру и аспирантам. Тратим личные средства на пополнение библиотеки кафедры».

2. Нехватка кабинетов для лабораторий. «Нам не хватает площадей, тесно, нет места развернуться. В других российских научных центрах, напротив, есть кабинеты, заставленные оборудованием, но нет людей».

3. Географическое положение, провоцирующее оторванность от мировой научной повестки. «Проблема многих региональных университетов – сложно и затратно от нас уехать куда-то или к нам привезти кого-то крутого»). Информанты подчеркивали удаленность региональных университетов от центров научной жизни и оторванность от международной научной повестки: «Больше возможностей у коллег из менее богатых традициями университетов, но живущих ближе к столицам. Мы же ощущаем изолированность вследствие удаленности от российских научных центров и высокие затраты на поездки на запад страны».

Резюмируя обзор преимуществ работы в вузе, отметим, что определенным результатом осознания комплекса преимуществ, которые университет предоставляет работникам, становится их высокая трудовая удовлетворенность [21]. По оценкам информантов, значительная доля НПР отличается высокой трудовой вовлеченностью и мотивацией к работе, энтузиазмом и альтруизмом: «Большинству сотрудников нравится работать в вузе: преподавать и проводить научные исследования, они любят университетскую атмосферу, кампус и общение. Исключительно как возможность заработка университет воспринимает минимальная доля сотрудников». Высокая трудовая вовлеченность сотрудников коррелирует с удовлетворенностью ключевыми аспектами удовлетворенности работой в вузе. Для вовлеченных сотрудников работа становится образом жизни, обеспечивая самореализацию, социальную и финансовую стабильность: «Работу в вузе не отделяю от жизни. Это и есть моя жизнь»; «В вузе есть энтузиасты, у них горят глаза. Если нет любознательности, можно ставить крест на работе в вузе. Хотя мы изнурены отчетами, все равно уделяем время своему научному интересу».

Недостатки работы в университете в подавляющем большинстве случаев имеют субъективный характер и во многом связаны с ценностями работника, отношением к работе и профессии в целом. По результатам эмпирического исследования выявлено, что наиболее ярко о недостатках работы в вузе высказываются сотрудники, имеющие низкие показатели научно-исследовательской продуктивности, обладающие недостаточной вовлеченностью в деятельность университета и низкой трудовой удовлетворенностью, испытывающие усталость и профессиональное выгорание. В рамках дальнейших исследований предполагается более детально изучить что является первопричиной данных явлений, а что – следствием.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Степень значимости объективно существующих или субъективно осознаваемых преимуществ и недостатков работы в университете может варьироваться на различных этапах трудовой деятельности НПП от максимальной до минимальной, а преимущества могут терять привлекательность и даже выходить в негативную плоскость, трансформируясь в недостатки. Например, высокая вовлеченность работников в академическое развитие на начальных этапах карьеры может быть неоспоримым преимуществом, когда он приобретает значимые профессиональные компетенции за счет образовательного учреждения, способствующие его карьерному росту и самореализации. Однако для работников предпенсионного и пенсионного возраста интенсивное академическое развитие становится не столь ценным, а в условиях обязательного включения работника в программу дополнительного профессионального образования может восприниматься как негативное и реализоваться механически.

Критический анализ полученных эмпирических данных позволил выделить базовые преимущества работы в университете, характерные для НПП в зависимости от их возраста и пола. Для молодых преподавателей и исследователей (до 35–40 лет) значимым преимуществом работы в университете оказывается «возможность совершенствования профессиональных и социокультурных компетенций», «устойчивая команда профессионалов и комфортная рабочая атмосфера», «профессиональный рост и академическое развитие, возможность повышать квалификацию», «постоянное развитие, трансформационные изменения, отсутствие инерционности и рутины в университете», «возможность участия во внутривузовской политике». Отдельные представители НПП старшего поколения некоторые преимущества считают за недостатки, например, «международные коллаборации» и «развитая инфраструктура вуза», в то время как значимыми для них преимуществами (сильными сторонами) становятся «сильная фундаментальная подготовка и высокий уровень обучающихся», «лояльность к коллективу и поддержка со стороны руководства вуза», «высокий уровень корпоративного доверия», «стабильность работы и социальные гарантии», «прозрачные и объективные конкурсные процедуры», «продолжительный отпуск, гибкий график работы». Мы намеренно рассмотрели предпочтения полярных возрастных групп, упустив средний возраст.

Для мужчин более характерно (по сравнению с женщинами) обозначать в качестве сильной стороны работы в университете «возможность участия во внутривузовской политике», «международные коллаборации», «достойный уровень заработка, справедливую оплату труда». При этом женщины чаще, чем мужчины, называли в качестве преимуществ «географическое и территориальное положение университета», «продолжительный отпуск, гибкий график работы» и «стабильность работы и социальные гарантии».

Альтернативной классификацией преимуществ и недостатков трудовой деятельности научно-педагогических работников может служить разделение на основании масштаба их распространения в академическом секторе:

- 1) индивидуальный микроуровень (влияние распространяется на личность конкретного научно-педагогического работника; высокая степень субъективности восприятия);
- 2) корпоративный микроуровень (масштаб распространения на этом уровне шире и предполагает влияние на коллектив кафедры, лаборатории);
- 3) корпоративный мезоуровень (учитывается специфика конкретного вуза, не распространяющаяся на другие учреждения высшего образования);
- 4) институциональный мезоуровень (характерно для университетов отдельной направленности: классические, технические, медицинские и др.);
- 5) макроуровень (университет как социальный институт; на этом уровне влияние субъективного восприятия минимально, предполагается, что преимущества и недостатки, относящиеся к нему, характерны для подавляющего большинства вузов и академического сектора в целом).

Данная классификация может служить одним из результатов эмпирического исследования и нуждается в дальнейшем уточнении на следующих этапах исследовательского поиска.

Понимая противоречивость перечня преимуществ и недостатков, автор обращает внимание читателя на ограничения проведенного исследования, связанные с субъективностью оценок, вызванных индивидуальным восприятием работы в университете конкретным сотрудником, спецификой конкретного университета или обстоятельствами, сложившимися в отдельном рабочем коллективе. Нами не учитывались специфические различия в условиях работы НПП в университетах разных регионов,

что не позволяет экстраполировать полученные выводы на все без исключения вузы. Полученные результаты могут быть полезны руководству университета при формировании кадровых стратегий развития НПР и принятии управленческих решений.

Список литературы

1. Ефимова Г.З. Восприятие справедливости оплаты труда научно-педагогическими работниками. Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2021;4(14):297–317. <https://doi.org/10.21638/spbu12.2021>
2. Дюркгейм Э. Социология образования. М.: ИНТОР; 1996. 80 с.
3. Бурдьё П. Homo academicus. М.: Изд-во Института Гайдара; 2018. 464 с.
4. Зборовский Г.Е., Амбарова П.А. Научно-педагогические работники как социальная общность в меняющихся условиях академического развития. Образование и наука. 2022;5(24):147–180. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2022-5-147-180>
5. Зборовский Г.Е., Амбарова П.А. Социология высшего образования. Екатеринбург: Гуманитарный университет; 2019. 539 с.
6. Кузьминов Я.И., Юдкевич М.М. Университеты в России: как это работает. 2^е изд. М.: Издательский дом НИУ ВШЭ; 2022. 616 с.
7. Yudkevich M.M., Balbachersky E., Finkelstein M.J., Jayaram N., Jones G.A., Kehm B.M., Mao D., Musselin C., Scott P., Yan F., Yonezawa A. Professorial Pathways: Academic Careers in a Global Perspective. Johns Hopkins University Press; 2019. 312 p.
8. Сивак Е.В., Юдкевич М.М. Академическая профессия в сравнительной перспективе: 1992–2012. Форсайт. 2013;3(7):38–47.
9. Юдкевич М.М. Российская академическая профессия и построение передовых университетов. Отечественные записки. 2013;4(55):1–8.
10. Сивак Е.В., Юдкевич М.М. «Закрытая» академическая среда и локальные академические конвенции. Форсайт. 2008;4:32–41.
11. Аблажей А.М. Академическая профессия в иерархии социальных приоритетов современного российского общества. Идеи и идеалы. 2014;3(21):103–115.
12. Фадеева И.М., Федосеева М.В. Самочувствие преподавателя в обществе, профессии, вузе. Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2015;6:153–163.
13. Кротова И.В. Психологические детерминанты достижения первой ступени академической карьеры в системе высшего образования. Образование и саморазвитие. 2017;2(12):62–72. <https://doi.org/10.26907/esd12.2.06>
14. Layton R.L., Solberg V.S., Jabangir A.E., Hall J.D., Ponder Ch.A., Micoli K.J., Vanderford N.L. Career planning courses increase career readiness of graduate and postdoctoral trainees. F1000Research. 2022;9:1230. <https://doi.org/10.12688/f1000research.26025.2>
15. Gump J. What They Didn't Teach You in Graduate School: 199 Helpful Hints for Success in Your Academic Career (review). Journal of Scholarly Publishing 2009;3(40):323–328. <https://doi.org/10.1353/scp.0.0047>
16. Файнман Н.С. Неустойчивость условий занятости научно педагогических кадров как фактор формирования академического прекарната. Народонаселение. 2019;4(22):103–114. <https://doi.org/10.19181/1561-7785-2019-00042>
17. Абрамов Р.Н., Груздев И.А., Терентьев Е.А. Академический профессионализм в эпоху перемен: ролевые субидентичности и трансформация бюджетов времени. Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2015;6:136–152. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2015.6.08>
18. Таракановская К.С. Дискурс баланса жизни и труда в академии. Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019;3:48–67. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.04>
19. Давыдова И.А., Козьмина Я.Я. Профессиональный стресс и удовлетворенность работы преподавателей российских вузов. Вопросы образования. 2014;4:169–183.
20. Грибовский М.В., Сорокин А.Н., Ефимова Г.З. Pro et contra. Преподаватели Томского и Тюменского университетов - о достоинствах и недостатках своей профессии. Университетское управление: практика и анализ. 2020;3(24):77–89. <https://doi.org/10.15826/umpa.2020.03.027>
21. Ефимова Г.З., Латышев А.С. Удовлетворенность трудом у работников высшего учебного заведения. Вопросы образования. Educational Studies Moscow. 2023;1:72–108. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2023-1-72-108>

References

1. Efimova G.Z. Perception of fairness in pay by academic and teaching staff. Vestnik of Saint Petersburg University. Sociology. 2021;4(14):297–317. (In Russian). <https://doi.org/10.21638/spbu12.2021.401>
2. Durkheim E. Sociology of education. Moscow: INTOR; 1996. 80 p. (In Russian).
3. Bourdieu P. Homo academicus. Moscow: Gaidar Institute Publ. House; 2018. 464 p. (In Russian).
4. Zborovskiy 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;5(24):147–180. (In Russian). <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2022-5-147-180>

5. Zborovskiy G.E., Ambarova P.A. Sociology of Higher Education. Yekaterinburg: Gumanitarnyi universitet; 2019. 539 p. (In Russian).
6. Kuz'minov Ya.I., Yudkevich M.M. Universities in Russia: how it works. 2nd ed. Moscow: Higher School of Economics Publ. House; 2022. 616 p. (In Russian).
7. Yudkevich M.M., Balbachersky E., Finkelstein M.J., Jayaram N., Jones G.A., Kebm B.M., Mao D., Musselin C., Scott P., Yan F., Yonezawa A. Professorial Pathways: Academic Careers in a Global Perspective. Johns Hopkins University Press; 2019. 312 p.
8. Sivak Ye.V., Yudkevich M.M. Academic Profession in a Comparative Perspective: 1992–2012. Foresight-Russia. 2013;3:38–47. (In Russian).
9. Yudkevich M.M. The Russian academic profession and the construction of advanced universities. Otechestvennye zapiski. 2013;4(55):1–8. (In Russian).
10. Sivak Ye.V., Yudkevich M.M. “Closed” Academic Environment and Local Academic Conventions. Foresight-Russia, 2008;4:32–41. (In Russian).
11. Ablazhey A.M. The Academic Profession In The Hierarchy Of The Social Priorities Of The Modern Russian Society. Ideas and ideals. 2014;3(21):103–115. (In Russian).
12. Fadeeva I.M., Fedoseeva M.V. Subjective well-being of university teacher in society, in profession and in university. Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes. 2015;6:153–163. (In Russian).
13. Krotova I.V. Psychological Determinants of Achieving the First Stage of an Academic Career in Higher Education. Education and Self-Development. 2017;2(12):62–72. (In Russian). <https://doi.org/10.26907/esd12.2.06>
14. Layton R.L., Solberg V.S., Jabangir A.E., Hall J.D., Ponder Ch.A., Micoli K.J., Vanderford N.L. Career planning courses increase career readiness of graduate and postdoctoral trainees. F1000Research. 2022;9:1230. <https://doi.org/10.12688/f1000research.26025.2>
15. Gump S. What They Didn't Teach You in Graduate School: 199 Helpful Hints for Success in Your Academic Career (review). Journal of Scholarly Publishing. 2009;3(40):323–328. <https://doi.org/10.1353/scp.0.0047>
16. Faïman N.S. Instability of terms of employment of scientific and pedagogical personnel as a factor of formation of the academic precariat. Population. 2019;4(22):103–114. (In Russian). <https://doi.org/10.19181/1561-7785-2019-00042>
17. Abramov R.N., Gruzdev I.A., Terentiev E.A. Academic professionalism in the era of change: sub-identities and transformation of time-budgets Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes. 2015;6:136–152. (In Russian). <https://doi.org/10.14515/monitoring.2015.6.08>
18. Tarakanovskaya K.S. Discourse of worklife balance in academy. Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes. 2019;3:48–67. (In Russian). <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.04>
19. Davydova I.A., Koz'mina Ya.Ya. Occupational Stress and Job Satisfaction among Professors in Russian Higher Education Institutions. Voprosy obrazovaniya. 2014;4:169–183. (In Russian).
20. Gribovskiy M.V., Sorokin A.N., Efimova G.Z. Pro et Contra. Lectures of Tomsk and Tyumen Universities on the Advantages and Disadvantages of their Profession. University Management: Practice and Analysis. 2020;3(24):77–89. (In Russian). <https://doi.org/10.15826/umpa.2020.03.027>
21. Efimova G.Z., Latyshev A.S. Job Satisfaction among Employees of a Higher Educational Institution. Voprosy Obrazovaniya. 2023;1:72–108. (In Russian). <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2023-1-72-108>