

Управление академическим развитием научно-педагогических работников в контексте дисциплинарных социологических теорий

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 исследовании представлен анализ управления академическим развитием научно-педагогических работников (далее – НПР) с точки зрения различных социологических теорий. Рассматриваются теория отчуждения труда, структурный функционализм, социологизм, понимающая социология, теория рационализации, символический интеракционизм, теории человеческого капитала, доверия, габитуса и слабых связей. Каждая из них имеет специфические особенности и может применяться для анализа различных аспектов управления академическим развитием НПР. Использование спектра социологических теорий позволяет сформировать более полное представление о динамике процесса академического развития НПР, что способствует более эффективному управлению им со стороны высшего университетского менеджмента. Изучается, как различные аспекты рассмотренных социологических теорий могут применяться представителями университетского управления для улучшения исследуемого процесса. Подчеркивается значимость интеграции различных подходов для достижения наилучших результатов в управлении академическим развитием НПР. Недостаточная интеграция социологических теорий в практику последнего может негативно отразиться на организационном развитии университета и отдалении его от намеченных стратегических приоритетов. Работа адресована представителям высшего университетского менеджмента, ответственным за стратегическое развитие вуза и академическое развитие НПР, а также непосредственным участникам академической среды и специалистам, занимающимся разработкой образовательных программ, организационным развитием университета.

Ключевые слова

Научно-педагогические работники, академическое развитие, управление академическим развитием, теория отчуждения труда, структурный функционализм, социологизм, понимающая социология, теория рационализации, символический интеракционизм, теория человеческого капитала, теория доверия, теория габитуса, теория слабых связей

Благодарности. Автор выражает искреннюю признательность научному консультанту, П.А. Амбарову (доктору социологических наук, профессору Уральского федерального университета), за ценные рекомендации в процессе подготовки статьи. Исследование выполнено при поддержке гранта Российского научного фонда № 23-78-10085.

Для цитирования: Ефимова Г.З. Управление академическим развитием научно-педагогических работников в контексте дисциплинарных социологических теорий // Вестник университета. 2025. № 5. С. 217–232.



Management of academic development of academic staff through the lens of disciplinary sociological theories

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

The article presents an analysis of management of academic development of academic staff from the perspective of various sociological theories. They include the theory of labour alienation, structural functionalism, sociology, sociological understanding, symbolic interactionism, theory of rationalisation, symbolic interactionism, theories of human capital, trust, habitus, and weak ties. Each of these perspectives has specific features and can be applied to analyse different aspects of the management process. By using a range of the sociological theories, a more comprehensive understanding of the dynamics involved in the academic development process can be formed. This, in turn, leads to more effective management strategies from university administrators. The article discusses how various aspects of the sociological theories can be applied by university management representatives to improve the academic development process of the academic staff. It emphasises the importance of integrating different approaches to achieve the best results in managing the academic development of these professionals. The author argues that insufficient integration of the sociological theories may negatively affect organisational development of the university and distance it from its strategic priorities. The article is aimed at university management representatives responsible for the strategic and academic development as well as at direct participants of the academic environment and at specialists involved in educational programme design and organisational development.

Keywords

Scientific and pedagogical staff, academic development, management of academic development, theory of labour alienation, structural functionalism, sociology, understanding sociology, theory of rationalisation, symbolic interactionism, theory of human capital, theory of trust, theory of habitus, theory of weak ties

Acknowledgements. The author expresses her sincere gratitude to the scientific consultant, P.A. Ambarova (Doctor of Sociological Sciences, Professor of the Ural Federal University), for valuable recommendations during the preparation of the article. The study was supported by the Russian Science Foundation grant No. 23-78-10085.

For citation: Efimova G.Z. (2025) Management of academic development of academic staff through the lens of disciplinary sociological theories. *Vestnik universiteta*, no. 5, pp. 217–232.

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях значение всестороннего развития университетских преподавателей и исследователей становится особенно значимым. Объясняется это тем, что научно-педагогические работы (далее – НПР) не только передают знания, но и формируют критическое мышление у студентов, способствуя их личностному и профессиональному росту. Перед представителями университетского менеджмента и самими НПР стоит задача непрерывного повышения квалификации, в том числе освоения инноваций в методах обучения и исследованиях, что позволяет университету поддерживать конкурентоспособность. Преподаватели, активно занимающиеся научной деятельностью, привлекают к ней и студентов, мотивируя их к укоренению в академической среде в последующем и способствуя становлению новых идей и технологий. Кроме того, профессиональное развитие НПР напрямую влияет на качество образования и подготовку специалистов, соответствующих требованиям рынка труда. Так, инвестиции в развитие преподавателей и исследователей – залог успешного будущего университета.

Как социально-профессиональная общность [1] НПР являются саморегулируемой системой, обладающей хорошей агентностью и ориентированной на перманентную субъективную оценку собственных компетенций. При осознании недостаточности комплекса компетенций работник может проявлять готовность к их наращиванию (как собственными усилиями, так и при помощи инструментов, предоставленных работодателем). При этом в управлении компетентностным профилем НПР заинтересован и работодатель, так как от академического развития сотрудника напрямую зависят конкурентоспособность организации, ее место в рейтингах и качество привлекаемых абитуриентов.

ЛИТЕРАТУРНЫЙ ОБЗОР

За рубежом становление теории академического развития персонала начиналось в 1950–1960-е гг., в период политических изменений в истории западных университетов [2] и под влиянием послевоенного контекста. На протяжении более чем полувека в разных странах оно стало важным теоретико-прикладным аспектом высшего образования и оказало влияние на требования к стандартам преподавания [3]. Интерес к вопросу академического развития нашел отражение в работах исследователей начала XXI в. – Б. Гранта, А. Ли, С. Клетга [2], К. Фрейзера [4], Р. Блэквелла, П. Блэкмора [5], А. Брю [6], Р. ди Наполи [7] и пр.

В русскоязычном публичном пространстве термин «академическое развитие» не использовался вплоть до начала XXI в., когда встречались единичные упоминания о нем, в основном применительно к успеваемости и эффективности обучения студентов, а также в отношении наращивания потенциала университета как организации. Устойчивый интерес отечественных исследователей к академическому развитию НПР сформировался в конце первого десятилетия XXI в. Корпус научных работ (преимущественно прикладного и обзорного, а не теоретического характера), посвященных ему как направлению научных исследований, сложится только в начале третьего десятилетия XXI в. [8].

Несформированность в отечественном научном пространстве концептуально-терминологической рамки, необходимой для анализа академического развития университетов отмечал в 2010 г. И.С. Чириков [9], что спустя десятилетие подтвердили А.К. Раицкая и Е.В. Тихонова [10].

Анализ трактовок термина [11] выявляет два подхода, закрепившихся в научной литературе: большинство авторов определяют приоритетную цель академического развития НПР в улучшении преподавательской деятельности (здесь термины «образовательное развитие» или «профессиональное развитие» используются как синонимы); значительно реже встречается комплексный подход к академическому развитию, рассматривающий его как синтез элементов, направленных на совершенствование НПР [12].

Академическое развитие трактуется нами как целенаправленный процесс профессионального, карьерного и личностного роста представителей научно-педагогического сообщества, предполагающий непрерывное совершенствование (наращивание) у них человеческого капитала, необходимого для повышения качества основных видов академической деятельности НПР. В свою очередь, управление этим процессом определяется нами как совокупность согласованных управленческих действий представителей университетского менеджмента, направленных на комплексный профессиональный, личностный и карьерный рост НПР в рамках установленных стратегических ориентиров университета и соответствующих с магистральными приоритетами для сферы высшего образования и науки в стране и мире.

В качестве существенного пробела в имеющемся теоретико-методологическом базисе отечественных исследований нами отмечены, во-первых, отсутствие фокусировки именно на академическом развитии НПР (как социальной общности), а не университета в целом; во-вторых, рассмотрение академического развития преимущественно через профессиональный компонент, что ограничивает накопление НПР ресурсного потенциала и его реализацию.

Обозначенные обстоятельства обусловили необходимость комплексного анализа социологических теорий и детальной разработки концепции управления академическим развитием НПР как самостоятельных субъектов социального института высшего образования.

Цель статьи – проанализировать применение дисциплинарных социологических теорий к управлению данным процессом и выстроить комплексную теоретическую рамку, предоставляющую возможность изучения этого управления, учитывая специфику и ограничения различных социологических теорий. Объективная оценка преимуществ и ограничений последних позволяет использовать их в синтезе для более объективного изучения управления академическим развитием как многомерного процесса.

Исследование последнего возможно через призму конкретных дисциплинарных (социологических) теорий и масштабных интеллектуальных движений, относящихся к общенаучному направлению (системный, институциональный, общностный и ресурсный подходы). Мы признаем методологическую значимость общенаучных подходов и необходимость использования их базовых положений для аргументации методологии теоретического изучения управления академическим развитием НПР. Однако в данном анализе предлагаем сместить исследовательский фокус на конкретные дисциплинарные (социологические) теории, которые могут применяться в изучении отдельных сторон процесса академического развития и управления им.

Рассмотрим следующие дисциплинарные (социологические) теории: теорию отчуждения труда, структурный функционализм, социологизм, понимающую социологию, символический интеракционизм, теории человеческого капитала, доверия, габитуса и слабых связей.

ТЕОРИЯ ОТЧУЖДЕНИЯ ТРУДА

Первой среди классических теорий, имеющих отношение к управлению академическим развитием, проанализируем теорию отчуждения труда, предложенную и усовершенствованную марксистами. Классовая борьба как один из главных элементов марксизма предполагает, что развитие общества имеет в основе противодействие между различными классами, базирующееся на дифференцированном отношении к средствам производства.

Касательно НПР, их академическое развитие – тот процесс, в котором в большей степени заинтересован университет (как работодатель), так как инвестиции в рост сотрудника позволяют уже в краткосрочной перспективе улучшить эффективность его трудовой деятельности и получить более высокую прибыль. Осуществляя определенные вложения в сотрудника, работодатель рассчитывает в перспективе получить еще большую выгоду. Соответственно, вложения в академическое развитие НПР целесообразно рассматривать как корпоративные инвестиции, а не как затраты. При этом для работодателя сохраняются риски чрезмерного развития (англ. *overqualified*), когда работник или его работодатель проявляют значительный интерес к повышению квалификации, в то время как сфера применений приобретенных знаний имеет временные или постоянные ограничения; неполучения/недополучения прибыли, когда работник, достигший определенного уровня академического развития, может расторгнуть трудовые отношения с вузом, вследствие чего у последнего не будет ожидаемой выгоды от предпринятого комплексного развития сотрудника.

При этом управление академическим развитием также имеет свои рискованные перспективы. Недостаток внимания или неграмотная реализация практик управления может привести к деградации последних либо к оттоку работников, заинтересованных практиками развития, но не имеющих доступа к ним. Чрезмерная интенсивность разнообразных мероприятий влечет за собой утомление НПР, дисбаланс между работой и личной жизнью, а также уже упомянутую ранее ситуацию достижения избыточного уровня квалификации.

Через анализ историко-теоретических подходов социальные науки объясняют трудоцентричность современного общества (К. Маркс, М. Вебер, Я. де Фрис и др.), сопровождающуюся экономическим и внеэкономическим принуждением работника к труду. Труд НПР, помимо утилитарной функции (обеспечение материального благополучия работника и членов семьи) может приобретать для них иные смыслы (самореализация, призвание), проявляясь через творческий характер педагогической и научно-исследовательской деятельности.

Результатом экономико-философского анализа капиталистического общества К. Маркса стала концепция развития отчуждения человека от продуктов его труда и собственной сущности, превращения его лишь во фрагмент производственного процесса [13]. Отчуждение – форма социальных связей, социальная структура, нехарактерная для личности и разрушающая его сущность, господствующая над человеком и лишаящая его возможностей творческого саморазвития.

Марксизм определял основной целью общественного прогресса создание условий для формирования подлинной и всесторонне развитой личности. Данный тезис имеет непосредственное отношение к управлению академическим развитием в учреждениях высшего образования. Обеспечивая профессиональный и личностный прогресс для НПР, данная практика оказывает опосредованное влияние на рост обучающихся и иных категорий работников. Концепция управления академическим развитием возвращает НПР субъектность [14; 15], возможность влиять на трудовой процесс и совместно с работодателем определять перспективы роста для осуществления более эффективной деятельности.

Классическая теория отчуждения труда (К. Маркс), которая наряду с четырьмя прочими видами отчуждения выделяет отчуждение работника от производимого продукта, сохраняет актуальность и сегодня. Рассмотрение труда в рамках капиталистических отношений, порождающих его отчуждение, применимо как к современной социально-трудовой реальности, так и к социально-трудовым отношениям в отдельных университетах. Академический труд сопряжен с рядом социально-экономических противоречий и встроен в систему капиталистического менеджмента и академического капитализма. Мы можем наблюдать отчуждение работников от академического труда, которое приводит к снижению профессионального развития и отдачи от него. Поэтому считаем важным при последующем теоретико-эмпирическом анализе придерживаться принципа рассмотрения академического развития и управления им в контексте проблемы взаимосвязи академического труда, академического капитализма и отчуждения.

СТРУКТУРНЫЙ ФУНКЦИОНАЛИЗМ

Вторая теория, методологические основы которой мы предлагаем рассмотреть в контексте изучения академического развития – структурный функционализм (Т. Парсонс [16]). В нем преобладают три идеи: функциональное единство общества (согласованность функционирования); универсальный функционализм (полезность всех социальных явлений) и функциональная необходимость. С точки зрения данной теории, общество (и социальный институт высшего образования) – эволюционирующий живой организм, способный организовывать и контролировать процессы адаптации к окружающей реальности.

Для эффективного функционирования вузов необходимо понимать, что все элементы образовательной системы взаимосвязаны и работают совместно для достижения общей цели. Поэтому каждый элемент социального института высшего образования должен согласовываться с другими составляющими в рамках образовательной системы, а также не вступать в диссонанс с иными социальными институтами. При этом важно осознавать, что все социальные явления имеют определенную полезность и значимость для ее функционирования.

При исследовании управления академическим развитием важно учитывать все факторы, способные повлиять на эффективность работы преподавателей и качество обучения студентов, а также функционирование университета в целом. При этом каждый элемент образовательной системы необходим и должен выполнять свою функцию для достижения общих целей. Например, использование новых технологий способно повысить продуктивность академического развития, но только при условии действительной востребованности и эффективного их применения для достижения оптимальных результатов.

НПР должны быть готовы к изменениям и способны адаптироваться к новым социально-экономическим, техническим и иным условиям, чтобы способствовать развитию общества посредством своей образовательной, научно-исследовательской деятельности и иных направлений труда. В этом контексте управление академическим развитием – тот процесс, который в максимальной мере способствует сближению потребностей НПР с актуальными социально-экономическими запросами.

Ключевой методологической установкой данной теории, в соответствии с которой мы предполагаем далее изучать феномен управления академическим развитием, является принцип формирования функциональной связи управления этим процессом со структурно-функциональным порядком современного университета. Он, в свою очередь, определяется его полезностью для общества. Этот принцип позволит проанализировать взаимосвязи между различными элементами вуза, которые, взаимодействуя между

собой, влияют на управление академическим развитием НПР, обеспечивая эффективное функционирование и поддержание стабильности системы в целом.

ТЕОРИЯ СОЦИОЛОГИЗМА

Третья теория – теория социологизма (Э. Дюркгейм) предполагает, что существование и закономерности развития общества не зависят от действий отдельных индивидов. Каждая социальная единица должна выполнять определенную функцию, необходимую для существования общества как целого. Объединяясь в социальные группы, люди подчиняются общим правилам и нормам – коллективному сознанию. Э. Дюркгейм рассматривал общество как реальность, несводимую к отдельным индивидам. Основным принципом социологизма становится объяснение социального социальным [17].

По Э. Дюркгейму, основа социологии – социальные факты. Они обладают такими признаками, как объективность, независимое от индивида существование и способность оказывать на него давление. В отношении управления академическим развитием в университетах социальные факты отражают нормы, ценности и поведение, которое определяет социальную реальность и влияет на развитие университетского сообщества. Они могут применяться к академическому развитию следующим образом.

1. Академическое сообщество должно следовать базовым социальным нормам и ценностям (академическая честность, объективность и профессионализм), которые помогают установить стандарты для научных исследований и обучения, что способствует академическому развитию НПР.

2. Социальная структура вуза состоит из социальных групп (обучающиеся, преподаватели, исследователи, администрация и пр.). Каждая группа имеет специфические особенности и играет социальные роли, детерминирующие академический процесс. Детальное изучение социальной структуры помогает понять, какие факторы влияют на управление академическим развитием и как можно его улучшить.

3. Социальное взаимодействие в вузе происходит между студентами, преподавателями и административным персоналом и может оказывать влияние на академический процесс. Положительное взаимодействие способствует повышению эффективности образовательного процесса и результатов научно-исследовательской деятельности, а отрицательное провоцирует организационные конфликты, снижение трудовой удовлетворенности работников и мотивации обучающихся, а также ведет к иным деструктивным проявлениям. Исследование социального взаимодействия и определение факторов, оказывающих воздействие на академический процесс, позволяют понять, как его можно оптимизировать, в частности, посредством целенаправленного управления академическим развитием. Социальные факты могут помочь понять, как социальные нормы, ценности и структура влияют на академический процесс, и обозначить перспективные направления его улучшения. Это способствует профессиональному росту НПР и повышению качества образования.

При изучении управления академическим развитием можно опираться на методологическую установку теории социологизма, рассматривая университет как социальную институцию, вовлеченную в социальные процессы.

ПОНИМАЮЩАЯ СОЦИОЛОГИЯ

Четвертая теория, помогающая раскрыть концепт академического развития, – понимающая социология (М. Вебер) [18]. Одно из ее базовых положений – социальное действие как элементарная частица поведения индивида в обществе, которое образует систему взаимоотношений между людьми [19]. Общество – совокупность действующих индивидов, каждый из которых стремится к достижению собственных целей и при необходимости объединяется в своих действиях с другими членами.

Используя теоретико-методологическую оптику понимающей социологии применительно к исследованию управления академическим развитием НПР, важно опираться на интерпретацию ими своей деятельности. Необходимо знать, как НПР воспринимают свою работу, чем она является для них (здесь можно привести две полярные фокусировки – источник заработка или пространство для самореализации, допуская множество переходных положений). Это позволит определить, каких ресурсов им недостаточно, какие факторы влияют на их развитие и какими управленческими действиями можно его улучшить. Одна из потенциальных трудностей, испытываемых НПР, связана со стрессом из-за высоких требований к работе или недостаточной административной поддержки. Понимание ситуации позволит определить, какие факторы влияют на академическое развитие НПР; как ими управлять для достижения

максимального результата при оптимальном использовании имеющихся ресурсов; какие ресурсы необходимы для достижения желаемого результата (в полном объеме и в оптимальные сроки).

Понимающая социология предполагает детальный анализ контекста, в котором происходят рассматриваемые социальные явления и процессы. Для его понимания необходимо учитывать особенности социальной структуры и практик социальных интеракций, а также комплекс факторов, находящихся в динамическом взаимодействии и оказывающих влияние на академическое развитие НПР. Например, социальная структура университета включает различные социальные категории НПР (по возрасту, полу, социальным потребностям, ожиданиям, уровню мотивации, культурным нормам, ценностям и пр.). Анализ контекста социальной реальности может способствовать пониманию факторов, влияющих на академическое развитие НПР и его оптимизацию с учетом интересов всех сторон взаимодействия (в первую очередь это представители университетского менеджмента и сами работники).

ТЕОРИЯ РАЦИОНАЛИЗАЦИИ

По М. Веберу, экономическая рациональность капиталистического общества определяется рациональной религией (протестантизмом), рациональным правом и управлением (рациональной бюрократией), рациональным денежным обращением и пр., обеспечивающими возможность максимально рационального поведения в хозяйственной сфере и позволяющими добиться предельной экономической эффективности [18]. Бюрократия как рациональная форма управления может способствовать оптимальному академическому развитию НПР за счет соблюдения ключевых принципов.

1. Рациональное управление. Решения принимаются на основе логического анализа данных и фактов, а не базируются на субъективных предпочтениях или интуиции. Управление академическим развитием НПР реализуется и оптимизируется посредством использования рациональных методов для определения имеющегося несоответствия запросов внешней среды, способностей работников и перспектив опережающего развития.

2. Формализация процессов и процедур. Все процессы в рамках управления академическим развитием должны быть четко структурированы и документированы для предотвращения ошибок, некорректных толкований и субъективного влияния. Поэтому управление академическим развитием НПР может быть улучшено путем формализации как стратегических процессов, так и рутинных процедур. В частности, применяются разработка четких критериев оценки различных параметров персонала и их последующая оценка на основе обозначенных критериев.

3. Иерархическая организация. При управлении академическим развитием необходима иерархическая структура, где каждый уровень имеет свои обязанности и полномочия. Решения принимаются на основе иерархии, а не коллективного принципа. Так, управление академическим развитием НПР может совершенствоваться путем создания и поддержания иерархической структуры в университете, выполняющей отдельные элементы общего корпоративного плана академического развития – от разработки стратегии до ее планомерного воплощения.

4. Ориентация на результат. Все процессы и процедуры, реализуемые при управлении академическим развитием, должны быть направлены на достижение конечного результата в соответствии со стратегическими приоритетами организации, а не на удовлетворение индивидуальных предпочтений отдельных работников или потребностей представителей университетского менеджмента.

5. Контроль и отчетность. Все решения, которые принимаются в рамках управленческих процессов, ориентированных на академическое развитие, должны быть контролируруемыми и иметь отчетность. Это необходимо для гарантии прозрачности и возможности последующего анализа выполненных действий для обеспечения эффективности управленческих действий и оптимизации затрачиваемых ресурсов на академическое развитие НПР.

Рассматривая теорию рациональной бюрократии М. Вебера, предполагается, что она способна привести к улучшению и оптимизации процесса управления академическим развитием. Грамотные управленческие действия на основе ключевых принципов бюрократии могут содействовать академическому развитию НПР, повышать качество высшего образования и позволять университету достигать конкретных результатов в рамках обозначенных стратегических целей. Применительно к академическому сектору практика демонстрирует некоторую утопичность обозначенных предположений. Отчасти это происходит потому, что государственное управление XX в. унаследовало модель бюрократической системы XIX в., основанной на принципах иерархии и меритократии.

В университетской среде (в том числе в сфере академического развития) значимую роль играет неформализуемый компонент деятельности НПР. Вследствие этого считаем ошибочным абсолютизировать рациональную бюрократию как механизм улучшения процесса академического развития. Это означает, что методология рассматриваемой теории имеет ограничения для исследования процессов управления академическим развитием НПР и формирования уникальной академической среды в университетах.

Рациональная бюрократия, хотя и способна обеспечить некоторую степень организации и эффективности в управлении университетом, не всегда позволяет верно идентифицировать и точно оценить потенциал всех аспектов академического развития. Методология теории рациональной бюрократии ориентирована на формализацию процессов, стандартизацию процедур и упорядочение деятельности, что может привести к упущению важных неформальных и индивидуальных аспектов управления академическим развитием НПР.

Поэтому для полноценного исследования и совершенствования управленческих процессов академического развития в университетской среде стратегически значимо учитывать как рациональные, так и неформализуемые компоненты социально-профессиональной деятельности НПР. Обозначенный комплексный подход к управлению академическим развитием позволит достичь оптимальных результатов и создать благоприятные условия для роста университета.

СИМВОЛИЧЕСКИЙ ИНТЕРАКЦИОНИЗМ

Шестая теория, предлагаемая нами к рассмотрению, – символический интеракционизм (Г. Блумер) [20]. В ней постулируется, что символы играют важную роль во взаимодействии людей. Символический интеракционизм – теоретико-методологическое направление в социологии, предлагающее анализировать социальные взаимодействия преимущественно в их символическом содержании. Последователи подхода утверждают, что любые действия людей – проявление социального поведения, основанного на коммуникации. Символический интеракционизм предполагает, что люди совершают поступки в отношении объектов на основе значений, которые они придают этим объектам; символы используются для передачи информации друг другу; их значение определяется тем, как люди взаимодействуют друг с другом; символы влияют на социальное поведение людей.

Теория символического интеракционизма может применяться к изучению управления академическим развитием НПР. Согласно ей, данный процесс происходит путем использования символов, имеющих положительное значение (знаки отличия, подтверждения успеха или награды за работу и выдающиеся показатели эффективности), понятных и значимых для всех субъектов научного сообщества (рейтинги, индекс Хирша, процентиль по ядру Российского индекса научного цитирования и пр.).

При изучении управления академическим развитием НПР предлагаем опираться на методологическую установку символического интеракционизма, фокусируясь на том, как участники академического сообщества взаимодействуют друг с другом, какие символы и смыслы они создают в процессе управления.

ТЕОРИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Помимо названных теорий, целесообразно концентрировать внимание на теории человеческого капитала как на еще на одном значимом методологическом основании авторской концепции управления академическим развитием НПР. Человеческий капитал (англ. human capital) – совокупность знаний, умений, навыков, использующихся для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом. Впервые термин использовал Дж. Минсер (1958 г.), позже идею развили Т. Шульц (1961 г.) и Г. Беккер (1964 г.), сформулировав экономический подход к человеческому поведению. Человеческий капитал – мера воплощенной в человеке способности приносить доход; включает врожденные способности и талант, образование и приобретенную квалификацию (С. Фишер и др.) [21].

Человеческий капитал сотрудников становится определяющим элементом для эффективного функционирования университетов и наращивания их конкурентоспособности. Внимание представителей университетского менеджмента преимущественно направлено на формирование и развитие человеческого капитала научно-педагогических кадров [22], что обусловлено синтезом выполняемых ими профессиональных задач, ключевых для работы вуза: обязательное сочетание образовательной и научно-исследовательской деятельности, а также опциональный административно-управленческий и даже предпринимательский функционал.

Человеческий капитал представителей научно-педагогического сообщества становится ключевым условием не только их индивидуальной профессиональной успешности, но и коллектива структурного подразделения (кафедры, факультета, института) и университета в целом. Обозначенная необходимость роста и поддержания на высоком конкурентоспособном уровне человеческого капитала НПП актуализирует поиск и применение конкретных стратегий развития персонала. В исследуемой теории раскрывается понимание роли человека и влияния накопленных им образовательных результатов на показатели интенсивности и эффективности социально-экономического развития общества.

Сконцентрируем фокус внимания на методологических позициях теории человеческого капитала, которые дают понимание управления академическим развитием. Развитые страны сформировали экономику, основанную на знаниях, а развивающиеся движутся в этом направлении с разной скоростью. Один из ключевых элементов процесса – наличие конкурентоспособных ученых и преподавателей (обладающих высоким уровнем профессиональных компетенций, социальным капиталом и статусом). Достижение этой цели возможно посредством роста человеческого капитала представителей академического сообщества (экзогенная стратегия) и привлечения профессионалов из неакадемического сектора (эндогенная стратегия). В первом случае необходимы эффективные стратегии управления академическим развитием представителей научно-педагогического сообщества, а во втором – разработка значимых материальных и нематериальных стимулов для привлечения в академический сектор конкурентоспособных профессионалов и предоставления им возможностей академического развития.

При экзогенной стратегии инвестиции в развитие сотрудников должны идти от работодателя, определяющего направленность и размер финансирования. НПП сами ответственны за формирование своего человеческого капитала (а значит, и за инвестиции в него) и его последующую «продажу», то есть получение более высокого уровня оплаты труда за счет повышения в должности или трудоустройства к другому работодателю.

Цели управления академическим развитием различаются при реализации экзогенной и эндогенной стратегии. Так, при реализации последней в приоритетные задачи университетского управления входит оценка уровня актуальной квалификации работников и их планов по перспективам и направлению профессионального, личностного и карьерного роста, сопровождающаяся соотнесением со стратегией развития университета. Для этого в вузе необходимо проведение непрерывного мониторинга сведений о получении сотрудниками новых квалификаций, процедуры проверки соответствия и признания приобретенных компетенций. НПП, демонстрирующие наиболее высокую результативность академического развития, претендуют на предоставление соответствующих мотивационных бонусов (улучшение условий труда, карьерные возможности и пр.). Вместе с тем, помимо оценочной функции новых компетенций, приобретенных работниками, университетский топ-менеджмент ориентирован на стимулирование участия работников в практиках самообучения и корпоративных программах профессионального, личностного и карьерного роста. В этом случае, наряду с высшим университетским менеджментом, в реализации функции управления академическим развитием на правах субъектности вовлечен и сам работник.

При реализации экзогенной стратегии осуществление комплексных процедур академического развития НПП входит в функционал представителей университетского менеджмента. В таком случае именно управленческие работники обладают субъектностью, определяя направление, объем и интенсивность подобных практик, а научно-педагогические сотрудники становятся лишь объектами процесса управления академическим развитием. При этом ответственность за качество и полноту освоенных компетенций несет административно-управленческий персонал. Отсутствие агентности НПП при реализации практик академического развития может снижать их конкурентный потенциал по сравнению с внешними претендентами на должность.

Обозначенные различия должны учитываться при формировании и реализации управления академическим развитием НПП в университетах, в зависимости от их специфики и стратегических целей. Каждый вуз имеет особенности, поэтому корпоративная стратегия управления академическим развитием НПП должна адаптироваться под потребности каждого учебного заведения и их различия, среди которых специфика университета, его тип (технический, гуманитарный, медицинский и т.д.), миссия и ценности; размер и структура (количество факультетов, специальностей, обучающихся и НПП); уровень академической конкуренции (наличие других вузов в регионе или стране, с которыми учебное заведение конкурирует за студентов, финансирование и талантливых работников); ресурсы и возможности

(финансовые, материальные и человеческие для реализации стратегии); соответствие образовательных программ требованиям работодателей и рынка труда.

Так, человеческий капитал НПП – важный ресурс, способствующий росту университетов. Инвестирование в их стратегическое развитие и комплексная поддержка научной и образовательной деятельности позволяют учреждениям высшего профессионального образования повышать престиж и конкурентоспособность, привлекая дополнительное внебюджетное финансирование и становясь более привлекательными для успешных абитуриентов.

Для разработки концепции управления академическим развитием мы будем опираться на ряд методологических принципов теории человеческого капитала. Во-первых, данная теория подчеркивает значимость инвестирования в рост персонала для повышения производительности и экономического развития организации. В контексте управления академическим развитием это означает, что эффективное управление ресурсами (человеческим капиталом в виде НПП, а также представителей социальной общности университетского менеджмента и пр.) играет ключевую роль в достижении успеха вуза. Основываясь на этой методологии, мы можем анализировать эффективность управления академическими ресурсами, разрабатывать стратегии для их оптимального использования и повышения качества образовательного процесса.

ТЕОРИЯ ДОВЕРИЯ

Дополняющим компонентом теории человеческого капитала становится теория доверия. Она сопрягает фактор доверия с качеством инвестиций в человеческий капитал и базируется на работах П. Штомпки, Ф. Фукуямы, Э. Гидденса. Тематика доверия в высшем образовании проработана в научных трудах Г.Е. Зборовского и П.А. Амбарово́й [23; 24], а также представлена в статье И.М. Ширяева, Е.В. Фурсы, А.И. Маскаева, Д.И. Мокроусовой [25].

Опираясь на концептуализацию вопроса доверия, возникающего среди участников экономических отношений, которая представлена М. Грановеттером, рассмотрим ее применительно к управлению академическим развитием в университетской среде. Отношения НПП между собой и с представителями университетского менеджмента регулируются трудовым законодательством и направлены на достижение обоюдной экономической выгоды.

В контексте подобных интеракций академическое развитие становится своеобразным актом доверия, инвестицией университета в человеческий капитал сотрудников в расчете, что последние, получив необходимые качества и компетенции, не покинут университет на протяжении определенного периода «окупаемости». При этом цели названных субъектов социально-экономических отношений могут различаться. Так, университет заинтересован в получении максимальной отдачи от работника при минимальных вложениях в его развитие, особенно если сохраняется подозрение в оппортунистических действиях последнего. В свою очередь, НПП преследует собственные цели, среди которых определенное место может занимать стремление к профессиональному, личностному и карьерному развитию. Удовлетворенность имеющимся социально-экономическим положением и отсутствие его взаимосвязи с перспективным наращиванием компетенций может сделать работника незаинтересованным как отдельными направлениями роста (профессиональным, личностным и карьерным), так и комплексным академическим развитием. В случае если у работника имеется устойчивая незаинтересованность в наращивании человеческого капитала и построении карьерных траекторий за пределами организации, он способен стремиться воспользоваться ресурсами вуза для увеличения потенциала с последующим увольнением. В таком случае университет понесет определенные убытки. Подобная ситуация – частное проявление дилеммы заключенного [26].

При этом НПП можно отнести к представителям «плотной сети акторов», которые «продуцируют четко определенные стандарты поведения, которые легко контролируются стремительным распространением информации о случаях мошенничества» [27, с. 54]. Так, практики недобросовестности в научной среде получают широкую огласку и влекут санкции со стороны работодателя и профессионального сообщества. В то же время успешно реализованные работником практики по совершенствованию компетенций и его стремление к развитию карьеры весьма оперативно распространяются по сети социальных отношений. К такому работнику могут поступать запросы в соответствии со сферой его компетенций и карьерные предложения. При этом в научном сообществе развита атомизированность социальных контактов. Наиболее сильные межгрупповые связи сконцентрированы в пределах трудовых коллективов и/или научных групп.

При изучении управления академическим развитием в высшем образовании мы опираемся на следующую методологическую установку теории: эффективное управление основано на доверии между участниками процесса. В контексте высшего образования это означает, что доверие между университетским менеджментом, НПР и другими участниками данного процесса имеет ключевое значение в достижении успеха работников и роста учебного заведения. Установка на теорию доверия может способствовать созданию благоприятной организационно-управленческой среды, где каждый член чувствует себя необходимым и обладает устойчивой мотивацией к академическому развитию.

ТЕОРИЯ ГАБИТУСА

Следующая рассматриваемая нами теория – теория габитуса (П. Бурдьё). Как комплекс стереотипных привычек, интериоризированных по мере накопления социального опыта взаимодействия на институциональном уровне [28], габитус указывает на «единство стиля, который объединяет практики и блага какого-либо единичного агента или класса агентов. Он как порождающее и унифицирующее начало сводит собственные внутренние и реляционные характеристики какой-либо позиции в единый стиль жизни, т.е. в единый ансамбль выбора людей, благ и практик» [29, с. 60]. Габитус – продукт социальных позиций и практик, он дифференцирован, при этом сам выступает оператором различений, осуществляя дифференцирующую функцию.

В контексте управления академическим развитием теория габитуса применима к изучению формирования у НПР качеств и усвоения повседневных социальных практик, способствующих наиболее эффективному осуществлению профессиональной деятельности, а также ее второстепенного функционала. К последнему отнесем различные виды фактически выполняемой деятельности, которые не являются прямой профессиональной обязанностью, прописанной в должностной инструкции. К ним могут относиться популяризация науки и образования среди широкой общественности (оффлайн или онлайн, в том числе в виртуальных социальных сетях и на интерактивных площадках); научно-исследовательская работа вне основной тематики исследований; волонтерская деятельность в области образования и науки; проведение научно-популярных лекций и мастер-классов для широкой аудитории; работа в научных советах и общественных комитетах; реализация образовательных и научных инициатив. Эти и другие виды становятся важной частью трудовой деятельности НПР, предполагающей широкий спектр действий, связанных с наукой и образованием, при этом не являющейся строго профессиональной в традиционном понимании.

В частности, преломление данной теоретической фокусировки габитуса происходит через изучение процесса выработки НПР (как правило, на начальном этапе трудовой деятельности) привычек и правил поведения, отличающих представителей научно-педагогического сообщества от прочих профессий. В формате деструктивных проявлений такой усвоенный габитус может иметь вид профессиональной деформации, что должно выявляться и корректироваться представителями университетского менеджмента.

Формирование устойчивого габитуса облегчает профессиональную адаптацию работника, и его однократная выработка практически гарантирует узнавание как своего членами научно-педагогического сообщества в других учреждениях высшего образования. Интерпретируя тезис П. Бурдьё, обозначим траектории формирования габитуса НПР в высшей школе: траектория партнерства (влияние агентов сопровождения в процессе интеграции в профессиональную деятельность); индивидуальная траектория (в отсутствие агентов сопровождения в процессе) [30].

Габитус выполняет роль механизма, порождающего разнообразные социальные практики агента, по которым его можно идентифицировать даже за пределами профессионального пространства: язык тела (диспозиции габитуса оказываются вписаны в телесность и выражаются в манерах поведения, мимике, особенности держать себя на публике), особенности речи (структурированность, дикция), а также усвоенные этические и ценностные нормы. В этом контексте габитус НПР становится результатом экстерииоризации усвоенных реакций на внешние стимулы и характеристики профессиональной деятельности. Проявляясь в нем, данные характеристики находят выход изнутри во внешнее проявление.

«Процесс формирования профессионального габитуса состоит из пяти этапов, каждый из которых определяется наличием специфических практик [30, с. 344]. Он трансформируется в процессе карьерного развития и профессионального роста.

Формирование первичного габитуса НПР как представителя социально-профессиональной общности, как правило, происходит во время обучения в университете под влиянием значимых членов научного

сообщества, с которыми установились партнерские отношения наставничества. Вторая ступень – вхождение в профессию. Третий этап – развитие и совершенствование в профессии, характеризуется наращиванием потенциала и показателей результативности. Четвертый этап – стагнация, достижение работником максимальной результативности. Пятый – выход из профессии и завершение карьеры вследствие выхода на пенсию или перехода в иную сферу профессиональной деятельности.

Диспозиции, определяющие габитус представителя любой профессии, способны влиять на различные стороны жизни человека, смежные с профессиональной сферой (семья, досуг и пр.), формируя целостность личности. Длительность существования диспозиций П. Бурдье называет гистерезисом и определяет как отставание габитуса. Рассматривая этот социальный феномен применительно к академической сфере, несложно понять, что инбридинг – нежелательное явление в университетах, так как научно-педагогический работник в новом социальном статусе может воспроизводить прежние социально-профессиональные установки, сформированные и интериоризированные им ранее (в статусе студента/аспиранта). Гистерезис габитуса способен приводить к негативным последствиям не только при инбридинге, но и в случае некорректной адаптации профессионала к новой социальной реальности вследствие воспроизведения прежних (уже не подходящих актуальной ситуации) социальных установок. Возможный результат – отвержение работника членами социальной общности. Так академическое развитие НПП помогает избежать гистерезиса или нивелировать различные формы его проявления.

Исследователи габитуса как социального феномена ссылаются на значимую роль первого учителя как транслятора некоторого идеала или образца, способствующего формированию диспозиций габитуса специалиста, социализируя его в профессиональной направленности и «помогая усвоению специфических профессиональных практик, демонстрируя их» [30, с. 344]. Применительно к НПП аналогичное значимое влияние может оказывать (и оказывает) научный руководитель кандидатской диссертации (как первой важной для ученого квалификационной работы).

Методологические положения теории габитуса успешно применяются в управленческих процессах академического развития. Она помогает понять, какие структуры и институты влияют на академическое развитие, какие нормы, ценности и практики преобладают в академической среде. Это позволяет управленцам анализировать и понимать контексты, в которых они работают, принимая более обоснованные решения. Габитус влияет на способы восприятия и взаимодействия людей в академической среде. На основании ключевых положений теории могут разрабатываться конкретные рекомендации для формирования представителями высшего университетского менеджмента долгосрочных стратегий развития вуза.

Габитус также воздействует на индивидуальные стратегии развития и успеха в академической среде. Теория габитуса имеет потенциал применения для понимания мотиваций и целей сотрудников, предоставления поддержки и ресурсов для их индивидуального роста и достижения успеха, а также для противодействия возможным проявлениям гистерезиса (отставания, запаздывания) габитуса. Именно гистерезис может стать препятствием изменениям в академической среде. Сформированные привычки и предпочтения могут препятствовать внедрению новых социальных практик и реализации идей в академической среде, в то время как для университетов приоритетную значимость приобретают четкое отслеживание трендов и новых запросов социальной реальности и максимально точная реакция на них.

Так, теория габитуса П. Бурдье способна стать полезным инструментом для представителей университетского менеджмента, помогающим понять социокультурные факторы, влияющие на академическое развитие, и учесть их при разработке наиболее эффективных управленческих решений.

ТЕОРИЯ СЛАБЫХ СВЯЗЕЙ

Обратимся к теории слабых связей (М. Грановеттер), которая может применяться в контексте управления академическим развитием НПП. Слабые связи в профессиональном сообществе задают вектор академического развития, вступая в конкуренцию с университетским управлением или же помогая ему. Это источник актуальных знаний, способов профессионального, карьерного и личностного роста, а также оценки его результатов. В частности, профессиональное сообщество НПП представляет собой специфические системы слабых связей, через которые осуществляется создание знаний и транслируется новое знание, передается информация о формах и способах академического развития, распространяется контент. Посредством использования слабых связей происходит и обратное воздействие – оценка того, что сделано. Одним из частных примеров того, как социально-профессиональное сообщество конвертирует их, могут быть виртуальные

социальные сети общей направленности («ВКонтакте») или специализированные (ResearchGate). Обмениваясь информацией, НПП как представители социальной общности узнают о возможностях профессионального и личностного развития (о конференциях, курсах повышения квалификации, вебинарах и пр.), получают сведения о вакансиях и пр. Ориентируясь на информацию, размещаемую прочими представителями профессионального сообщества, они могут соотнести свои успехи и уровень академического развития. Например, участие работника в значимой и статусной научной конференции или победа в конкурсе профессионального мастерства — одно из свидетельств высокого уровня его академического развития.

Управление последним может рассматриваться через призму влияния слабых связей на социальное взаимодействие акторов системы высшего образования, на передачу знаний, сотрудничество между учебными заведениями, а также на инновационные практики в образовании. Теория слабых связей способствует пониманию того, как важные ресурсы и информация распространяются в процессе управления академическим развитием.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рассмотрена теоретическая рамка управления академическим развитием НПП с точки зрения различных социологических теорий (теории отчуждения труда, структурного функционализма, социологизма, понимающей социологии, теории рационализации, символического интеракционизма, теорий человеческого капитала, доверия, габитуса и слабых связей). Показан потенциал применения каждой из них в управлении академическим развитием НПП.

Теория отчуждения труда подчеркивает значимость профессионального вовлечения НПП, структурный функционализм акцентирует внимание на роли институциональных структур в формировании условий развития персонала. Социологизм и понимающая социология позволяют обозначить приоритет социально-экономических контекстов и индивидуальных смыслов, в которых функционируют НПП.

Символический интеракционизм открывает перспективы для изучения межличностных взаимодействий и формирования профессиональных идентичностей, а теория человеческого капитала акцентирует внимание на инвестициях в знания и навыки как ключевых факторов роста. Теория доверия и концепция габитуса подчеркивают важность социальных связей и культурных контекстов для успешного управления развитием, в то время как теория слабых связей и габитуса помогают понять, как взаимодействия на уровне микро- и макроструктур влияют на организационную практику.

Интеграция обозначенных теоретических подходов позволяет создать более полное представление о механизмах управления академическим развитием НПП, что может способствовать повышению трудовой удовлетворенности работников и повышению конкурентоспособности университета (как привлекающего работодателя). Результаты исследования подчеркивают необходимость дальнейшего изучения обозначенных теоретических взаимосвязей с целью разработки более эффективных стратегий управления человеческим капиталом в университетах.

Список литературы

1. *Зборовский Г.Е.* Теория социальной общности. Екатеринбург: Гуманитарный университет; 2009. 304 с.
2. *Grant B., Lee A., Clegg S., Manathunga C., Barrow M., Kandlbinder P. et al.* Why history? Why now? Multiple accounts of the emergence of academic development. *International Journal for Academic Development*. 2009;1(14):83–86. <http://dx.doi.org/10.1080/13601440802659551>
3. *Clegg S.* Forms of knowing and academic development practice. *Studies in Higher Education*. 2009;4(34):403–416. <http://dx.doi.org/10.1080/03075070902771937>
4. *Fraser K.* Australasian academic developers' conceptions of the profession. *International Journal for Academic Development*. 2001;1(6):54–64. <http://dx.doi.org/10.1080/13601440110033706>
5. *Blackwell R., Blackmore P.* Rethinking strategic staff development. In: *Towards strategic staff development in higher education*. Maidenhead: Open University Press; 2003. Pp. 3–16.
6. *Brew A.* Academic development in a global context. *International Journal for Academic Development*. 2009;2(14):95–97. <http://dx.doi.org/10.1080/13601440902969934>
7. *Di Napoli R., Fry H., Frenay M., Verbesschen P., Verburgh A.* Academic development and educational developers: perspectives from different European higher education contexts. *International Journal for Academic Development*. 2010;1(15):7–18. <http://dx.doi.org/10.1080/13601440903529851>

8. Ефимова Г.З. Академическое развитие научно-педагогических работников и управление им как предмет социологического анализа. В кн.: Цифровая социализация и цифровая компетентность в условиях глобальных системных изменений: технологии регулирования, риски, сценарии: сборник трудов международной научно-практической конференции, Казань, 18–19 мая 2023 г. Казань: Казанский (Приволжский) федеральный университет; 2023. С. 410–414.
9. Чириков И.С. Зачем университетам академическое развитие: опыт зарубежных вузов. Университетское управление: практика и анализ. 2010;5:15–23.
10. Раицкая Л.К., Тихонова Е.В. Академическое развитие преподавателя: новое содержание в условиях цифровизации высшего образования. В кн.: Высшая школа: опыт, проблемы, перспективы: материалы XII международной научно-практической конференции, часть 1, Москва, 28–29 марта 2019 г. М.: Российский университет дружбы народов; 2019. С. 17–22.
11. Leibowitz B. Reflections on academic development: what is in a name? International Journal for Academic Development. 2014;4(19):357–360. <http://dx.doi.org/10.1080/1360144X.2014.969978>
12. Sutherland K.A. Holistic academic development: is it time to think more broadly about the academic development project? International Journal for Academic Development. 2018;4(23):261–273. <https://doi.org/10.1080/1360144X.2018.1524571>
13. Маркс К. Экономико-философские рукописи 1844 г. М.: АСТ; 2023. 224 с.
14. Matusov E., von Duyke K., Kayumova S. Mapping concepts of agency in educational contexts. Integrative Psychological and Behavioral Science. 2016;3(50):420–446 <http://dx.doi.org/10.1007/s12124-015-9336-0>
15. Куляпина А.М., Фам А.Х., Золотарева А.А. Чувство субъектности: понятие, структура, диагностика. Вопросы образования. 2024;1:127–141. <https://doi.org/10.17323/vo-2024-19790>
16. Парсонс Т. Система современных обществ. Пер. с англ. Л.А. Седова и А.Д. Ковалева. М.: Аспект Пресс; 1998. 270 с.
17. Дюркгейм Э. Социология. Ее предмет, метод, предназначение. Пер. с фр. А.Б. Гофмана. 4^е изд., испр. и доп. М.: Юрайт; 2024. 307 с.
18. Вебер М. Избранные произведения. Пер. с нем. М.: Прогресс; 1990. 804 с.
19. Ионин А.Г. Понимающая социология: историко-критический анализ. М.: Наука; 1979. 207 с.
20. Blumer H. The methodological position of symbolic interactionism. In: Symbolic Interactionism. perspective and method. Berkeley: University of California Press; 1969.
21. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика. Пер. с англ. Е.Е. Балашовой. М.: Юнити; 2002. 864 с.
22. Кельчевская Н.Р., Черненко И.М., Шириккина Е.В. Формирование и развитие человеческого капитала научно-педагогических кадров в организациях высшего образования РФ. Вестник Пермского университета. Серия: Экономика. 2018;1(13):140–153. <https://doi.org/10.17072/1994-9960-2018-1-140-153>
23. Зборовский Г.Е., Амбарова П.А. Доверие в высшем образовании как социологическая проблема. Социологический журнал. 2018;4(24):93–112. <https://doi.org/10.19181/socjour.2018.24.4.6099>
24. Зборовский Г.Е., Амбарова П.А. Доверие как принцип стратегий поведения ключевых образовательных общностей в вузе. Педагогический журнал Башкортостана. 2019;4(83):32–42.
25. Ширяев И.М., Фурса Е.В., Маскаев А.И., Мокроусова А.И. Доверие и институциональные ловушки в сфере образования и науки. Journal of Economic Regulation. 2019;4(10):146–161. <https://doi.org/10.17835/2078-5429.2019.10.4.146-161>
26. Rapoport A., Chammah A.M. Prisoner's dilemma. A study in conflict and cooperation. Ann Arbor: University of Michigan Press; 1965. 258 p.
27. Granovetter M. Economic action and social structure: the problem of embeddedness. American Journal of Sociology. 1985;3(91):481–510.
28. Разов П.В. Институциональный подход и возможности его применения в социологии управления. Армия и общество. 2012;3(31):19–23.
29. Шматко Н.А. «Габитус» в структуре социологической теории. Журнал социологии и социальной антропологии. 1998;2(1):60–70.
30. Ермилова А.В. Габитус спортсмена: социологическая интерпретация через призму теории П. Бурдьё. Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2022;2:339–349. <https://doi.org/10.17072/2078-7898/2022-2-339-349>

References

1. Zborovsky G.E. Theory of social community. Yekaterinburg: Liberal Arts University; 2009. 304 p. (In Russian).
2. Grant B., Lee A., Clegg S., Manabunga C., Barrow M., Kandlbinder P. et al. Why history? Why now? Multiple accounts of the emergence of academic development. International Journal for Academic Development. 2009;1(14):83–86. <http://dx.doi.org/10.1080/13601440802659551>

3. Clegg S. Forms of knowing and academic development practice. *Studies in Higher Education*. 2009;4(34):403–416. <http://dx.doi.org/10.1080/03075070902771937>
4. Fraser K. Australasian academic developers' conceptions of the profession. *International Journal for Academic Development*. 2001;1(6):54–64. <http://dx.doi.org/10.1080/13601440110033706>
5. Blackwell R., Blackmore P. Rethinking strategic staff development. In: *Towards strategic staff development in higher education*. Maidenhead: Open University Press; 2003. Pp. 3–16.
6. Brew A. Academic development in a global context. *International Journal for Academic Development*. 2009;2(14):95–97. <http://dx.doi.org/10.1080/13601440902969934>
7. Di Napoli R., Fry H., Frenay M., Verbesschen P., Verburgh A. Academic development and educational developers: perspectives from different European higher education contexts. *International Journal for Academic Development*. 2010;1(15):7–18. <http://dx.doi.org/10.1080/13601440903529851>
8. Efimova G.Z. Academic development of scientific and pedagogical workers and its management as a subject of sociological analysis. In: *Digital socialisation and digital competence in the context of global systemic changes: regulatory technologies, risks, scenarios: Proceedings of the International Scientific and Practical Conference, Kazan, May 18–19, 2023*. Kazan: Kazan (Volga Region) Federal University; 2023. Pp. 410–414. (In Russian).
9. Chirikov I.S. Academic development in universities: experience of foreign universities. *University Management: Practice and Analysis*. 2010;5:15–23. (In Russian).
10. Raitskaya L.K., Tikhonova E.V. A university lecturer' academic development: new readings in the digitalisation milieu. In: *Higher education: experience, problems, prospects: Proceedings of the VI International Scientific and Practical conference, part 1, Moscow, March 28–29, 2019*. Moscow: Peoples' Friendship University of Russia; 2019. Pp. 17–22. (In Russian).
11. Leibowitz B. Reflections on academic development: what is in a name? *International Journal for Academic Development*. 2014;4(19):357–360. <http://dx.doi.org/10.1080/1360144X.2014.969978>
12. Sutherland K.A. Holistic academic development: is it time to think more broadly about the academic development project? *International Journal for Academic Development*. 2018;4(23):261–273. <https://doi.org/10.1080/1360144X.2018.1524571>
13. Marx K. Economic and philosophical manuscripts of 1844. Moscow: AST; 2023. 224 p. (In Russian).
14. Matusov E., von Duyke K., Kayumova S. Mapping concepts of agency in educational contexts. *Integrative Psychological and Behavioral Science*. 2016;3(50):420–446 <http://dx.doi.org/10.1007/s12124-015-9336-0>
15. Kulyapina A.M., Fam A.H., Zolotareva A.A. Sence of agency: concept, structure, assessment. *Educational Studies Moscow*. 2024;1:127–141. (In Russian). <https://doi.org/10.17323/vo-2024-19790>
16. Parsons T. The system of modern societies. Trans. from Eng. L.A. Sedov, A.D. Kovalev. Moscow: Aspect Press; 1998. 270 p. (In Russian).
17. Durkheim E. Sociology. Its subject, method, purpose. Moscow: Urait; 2024. 307 p. (In Russian).
18. Weber M. Selected works. Trans. from Ger. Moscow: Progress; 1990. 804 p. (In Russian).
19. Ionin L.G. Understanding sociology: historical and critical analysis. Moscow: Nauka; 1979. 207 p. (In Russian).
20. Blumer H. The methodological position of symbolic interactionism. In: *Symbolic Interactionism. perspective and method*. Berkeley: University of California Press; 1969.
21. Fischer S., Dornbusch R., Schmalensee R. Economics. Moscow: Unity; 2002. 864 p. (In Russian).
22. Kelchevskaya N.R., Chernenko I.M., Shirinkina E.V. Formation and development of human capital of scientific and pedagogical staff of higher educational establishments of the RF. *Perm University Herald. Economy*. 2018;1(13):140–153. (In Russian). <https://doi.org/10.17072/1994-9960-2018-1-140-153>
23. Zborovsky G.E., Ambarova P.A. Trust in higher education as a sociological problem. *Sociological Journal*. 2018;4(24):93–112. (In Russian). <https://doi.org/10.19181/socjour.2018.24.4.6099>
24. Zborovsky G.E., Ambarova P.A. Trust as principle of behavior strategies of key educational communities at the university. *Pedagogical Journal of Bashkortostan*. 2019;4(83):32–42. (In Russian).
25. Shiriaev I.M., Fursa E.V., Maskaev A.I., Mokrousova D.I. Trust and institutional traps in education and science. *Journal of Economic Regulation*. 2019;4(10):146–161. (In Russian). <https://doi.org/10.17835/2078-5429.2019.10.4.146-161>
26. Rapoport A., Chammah A.M. Prisoner's dilemma. A study in conflict and cooperation. Ann Arbor: University of Michigan Press; 1965. 258 p.
27. Granovetter M. Economic action and social structure: the problem of embeddedness. *American Journal of Sociology*. 1985;3(91):481–510.
28. Razov P.V. Institutional approach and possibilities of its application in sociology of management. *The Army and Society*. 2012;3(31):19–23. (In Russian).

29. *Shmatko N.A.* “Habitus” in the structure of the sociological theory. The Journal of Sociology and Social Anthropology. 1998;2(1):60–70. (In Russian).
30. *Ermilova A.V.* The habitus of the athlete: a sociological interpretation through the prism of P. Bourdieu’s theory. Perm University Herald. Philosophy. Psychology. Sociology. 2022;2:339–349. (In Russian). <https://doi.org/10.17072/2078-7898/2022-2-339-349>