



Исследовательская статья

УДК 316.477

DOI: 10.18413/2408-9338-2023-9-4-0-5

Галимханов А. Б.,
Асадуллина Г. Р. ,
Садретдинова Э. В.,
Шайхисламов Р. Б. 

Траектории профессиональной карьеры
научно-педагогических работников

Уфимский университет науки и технологий.
улица Заки Валиди, дом 32, Уфа, 450076, Россия
GalimkhanovAB@uust.ru
rafaelbadretdinovich@mail.ru

Аннотация. В статье обсуждаются проблемы траекторий профессиональной карьеры преподавателей вузов в свете реализации стратегической цели национального проекта «Наука и университеты» – обеспечение присутствия Российской Федерации в числе десяти ведущих стран мира по объему научных исследований и разработок, в том числе за счет создания эффективной системы высшего образования. Для достижения этой цели необходимо решение задач развития человеческого капитала, формирование новой кадровой политики университетов. На основе опроса 500 преподавателей Уфимского университета науки и технологий, созданного в 2022 году на базе Башкирского государственного университета и Уфимского государственного авиационного технического университета, анализируются различные траектории их профессиональной карьеры. Отмечаются такие особенности, характерные не только для данного, но и для абсолютного большинства российских университетов, как доминирование преподавательской и слабость научной (академической) траектории профессиональной карьеры, неразвитость межвузовской и межрегиональной мобильности как фактора профессиональной карьеры; наличие такого барьера профессиональной карьеры, как большая значимость в работе преподавателей стабильности занятости и заработной платы, и меньшая значимость профессионального роста, научной деятельности, оценки труда преподавателей. В современных условиях необходимы балансировка преподавательской и научной карьеры и формирование оптимального механизма интеграции этих карьерных траекторий. Ставятся вопросы о необходимости качественного вместо количественного подхода к решению вопроса омоложения преподавательского состава вузов, формирования новой «карьерной лестницы» в вузах на основе концепции обогащения содержания труда; создание системы комплектации научно-педагогических кадров, начиная со школьной скамьи.

Ключевые слова: карьера, профессиональная карьера, научно-педагогические кадры, научная деятельность, профессиональные траектории

Информация для цитирования: Галимханов А. Б., Асадуллина Г. Р., Садретдинова Э. В., Шайхисламов Р. Б. Траектории профессиональной карьеры научно-педагогических работников // Научный результат. Социология и управление. 2023. Т. 9, № 4. С. 58-72. DOI: 10.18413/2408-9338-2023-9-4-0-5.

Azat B. Galimkhanov,
Guzelia R. Asadullina ,
Evellina V. Sadretdinova,
Badretdinovich R. Shaikhislamov 

**Professional career trajectories of research
and pedagogical workers**

Ufa University of Science and Technology
32 Zaki Validi St., Ufa, 450076, Russia
GalimkhanovAB@uust.ru
rafaelbadretdinovich@mail.ru

Abstract. The article discusses the problems of professional career trajectories of university teachers in the light of the implementation of the strategic goal of the national project “Science and Universities” – ensuring the presence of the Russian Federation among the ten leading countries in the world in terms of the volume of scientific research and development, including through the creation of an effective system of higher education education. To achieve this goal, it is necessary to solve the problems of human capital development and formulate a new personnel policy for universities. Based on a survey of 500 teachers of the Ufa University of Science and Technology, established in 2022 on the basis of Bashkir State University and Ufa State Aviation Technical University, various trajectories of their professional careers are analyzed. The following features are noted that are characteristic not only of this, but also of the vast majority of Russian universities, such as the dominance of teaching and the weakness of the scientific (academic) trajectory of a professional career, the underdevelopment of interuniversity and interregional mobility as a factor in a professional career; the presence of such a barrier to a professional career as the greater importance in the work of teachers of stability of employment and wages, and the lesser importance of professional growth, scientific activity, and evaluation of teachers’ work. In modern conditions, it is necessary to balance teaching and scientific careers and form an optimal mechanism for integrating these career trajectories. Questions are raised about the need for a qualitative instead of a quantitative approach to resolving the issue of rejuvenating the teaching staff of universities, the formation of a new “career ladder” in universities based on the concept of enriching the content of work; creation of a system for recruiting scientific and pedagogical personnel, starting from school.

Keywords: career, professional career, scientific and pedagogical staff, scientific activity, professional trajectories

Information for citation: Galimkhanov, A.B., Asadullina, G.R., Sadretdinova, E.V., Shaikhislamov, R.B. (2023), “Professional career trajectories of research and pedagogical workers”, *Research Result. Sociology and management*, 9 (4), 58-72. DOI: 10.18413/2408-9338-2023-9-4-0-5.

Введение (Introduction). Высшая школа сегодня находится в условиях новых научно-технологических вызовов. В самом общем плане вузам сегодня действительно уйти от модели «школы», понимаемой как система передачи знаний и навыков от

«учителя к ученику» (как в средней школе) и переходить к новой модели – научить учиться не только воспроизводить, но и производить знания и навыки. Иными словами, наука должна перестать быть второ-

степенным компонентом вузовской системы, а пока зачастую параллельно существующие преподавательская и научная деятельность трансформироваться в единую систему. Проблему кадрового голода в российских вузах видеть не только и не столько большой доле среди научно-педагогических работников (НПР) тех, кому за 65 лет и дефицита молодых кадров. Одним из показателей национального проекта «Наука и университеты» является, как известно, обеспечение доли профессорско-преподавательского состава в возрасте до 39 лет в общей численности профессорско-преподавательского состава с 27,5% до 35% к 2030 г., а также повышение привлекательности карьеры в сфере науки и высшего образования. Это действительно чрезвычайно актуальная задача. Но достижение этой задачи не может быть осуществлено на количественном подходе (соотношение НПР разных возрастов). Необходимо анализировать, какие научные и педагогические компетенции, мотивы труда и карьерные устремления будут представлять молодое, среднее и старшее поколения. При административном контроле за достижением показателя «до 39 лет» при недостаточном финансировании системы подготовки молодых НПР и их закрепления в вузах не удастся решить стратегическую задачу – прорывное научно-технологическое развитие страны. Руководство вузов будет вынуждено достичь рубежа 35% молодых НПР преимущественно количественными (и во вред качественным параметрам) методами – принятием на работу сотрудников без должных компетенций, не ориентированных на научно-педагогическую карьеру и профессиональные достижения, зачисление в штат НПР аспирантов и т.п. Выполнение показателя национального проекта «Наука и университеты» «до 39 лет» в рамках количественного подхода, без учета интеллектуального потенциала молодых преподавателей, приведет к снижению качества научной и научно-педагогической работы университетов в текущем времени, но еще в большей степени – в перспективе

10-20 лет, когда молодые преподаватели составят ядро ППС вузов, к более высокой фазе кадрового кризиса по сравнению с сегодняшним состоянием.

Следует отметить и такой немаловажный фактор истощения интеллектуального капитала для пополнения преподавательского состава вузов, как ориентация подготовки учащихся школ на успешную сдачу ЕГЭ в форме тестирования, тогда как в науке и педагогическом дизайне не может быть априори правильных и неправильных знаний и навыков. За последнее десятилетие наблюдается существенное снижение уровня творческого мышления выпускников школ и их способности решать нестандартные задачи.

Увеличение доли молодых преподавателей в ППС университетов должно сопровождаться обеспечением уровня их научной и педагогической квалификации со стратегической, а не текущей ориентацией развития университета. Эту проблему при ограниченных внешних и внутренних ресурсах, в условиях новых больших вызовов предстоит решать каждому университету. Без всякого преувеличения можно сказать, что от решения этой проблемы зависит выживание вуза в условиях внутренней и международной конкуренции.

Не менее острой и требующей оптимального решения является проблема трудовой занятости преподавателей 39+, особенно – предпенсионеров и работающих пенсионеров. Как и молодость, пожилой возраст сами по себе не является критерием эффективности научно-педагогической деятельности. В силу различных факторов абсолютное большинство докторов наук являются предпенсионерами и пенсионерами. Автоматическое сокращение пожилых преподавателей, без учета их педагогического и научного потенциала, может иметь катастрофические последствия. Надо учесть и то, что преподаватели предпенсионного и пенсионного возраста учились в советской системе высшего образования, имевшего, наряду с недостатками, и определенные до-

стоинства. Преподаватели до 50 лет получили высшее образование в годы реформ, в том числе в системе высшего образования, также со своими плюсами и минусами.

Реформа высшего образования, которая начинается сегодня, должна опираться, как это подчеркнул Президент страны, на лучшие традиции советской системы высшего образования и накопленный опыт последних лет. Поэтому сбалансированный, взвешенный подход к определению возрастного состава ППС является основой успешного развития университетов. Критерием в этом подходе должен быть не возраст, а работоспособность и уровень квалификации, мотивация преподавателя – что молодого, что пожилого.

Описанные выше проблемы касаются и нового на карте вузов страны – Уфимского университета науки и технологий, созданного в 2022 году на базе Башкирского государственного университета (БашГУ) и Уфимского государственного авиационного технического университета (УГАТУ). Новый вуз входит в число наиболее крупных по численности обучающихся университетов страны. К заделам в области управления человеческими ресурсами относятся высокий для российского регионального вуза уровень острепенности научно-педагогических работников. В обоих вузах была высокая доля ППС и НР имеют ученую степень. В БашГУ это 83% ППС и 100% НР, в УГАТУ 74,38% и 54,76% соответственно. Проблемой для нового университета, как и для многих других, являются: непропорциональное возрастное распределение персонала. Доля ППС возрастной категории моложе 40 лет в БашГУ – 31,16%, в УГАТУ – 28,35%; отсутствие компетенций привлечения НР и АУП с международного рынка труда; отсутствие эффективно функционирующей системы «карьерного лифта» для молодых и заинтересованных представителей ППС и АУП; расхождение между различными траекториями профессиональной деятельности в университете; слабая связь с реальным сектором экономики в области формирования карьерных траекторий НР

и обучающихся; слабая межуниверситетская и внутриуниверситетская мобильность.

Методология и методы (Methodology and methods). Профессиональная карьера в университетах имеет свои особенности. НР заняты высококвалифицированным трудом, сопряженным с творчеством, инновациями, самостоятельностью выполняемых трудовых функций. И поэтому сама по себе начало научно-педагогической работы в вузе свидетельствует об определенных достижениях работника, связанных с учебой в магистратуре и аспирантуре, подготовкой научной диссертации. Поэтому существующие в мировой и отечественной науке теории и методы изучения профессиональной карьеры применительно к исследованию научно-педагогических работников следует использовать с учетом особенностей университета как социальной организации и преподавателя высшей школы как типа работника. Нам представляется правомерным в исследованиях профессиональной карьеры НР базирование на теории двухфакторной мотивации труда Ф. Херцберга (Херцберг, Моснер, Блох, Снидерман, 2007).

Эмпирической базой представленного вниманию читателя исследования являются стандартизированное анкетирование сотрудников Уфимского университета науки и технологий (УУНиТ) в ноябре 2023 года (600 респондентов, в статье использованы данные анкетирования только сотрудников университета (500 респондентов), занимающих в качестве основной должности и основного места работы позиции преподавателя – ассистента, старшего преподавателя, доцента, профессора).

Научные результаты и дискуссия (Research Results and Discussion). Обсуждение проблем профессиональной деятельности преподавателей вузов, их профессиональной карьеры происходит как в средствах массовой информации, так и в научных публикациях, на многочисленных научных форумах. Г. Е. Зборовский, П. А. Амбарова и другие особое внимание

уделяют вопросам академического (научно-исследовательского) трека в профессиональной деятельности преподавателей вузов. Как считают эти исследователи высшей школы, «кадровые технологии оценки академического персонала в этом смысле не соответствуют инновационным и амбициозным целям современных университетов. ...Существующие подходы к оценке НПР учитывают только те показатели, которые имеют количественные параметры и предписаны формами внешней университетской отчётности. Следовательно, они обедняют и искажают представления о человеческом и социальном капитале университетов» (Зборовский, Амбарова, Каташинских, Кеммет, 2023). Исходя из такой констатации положения дел, считают, что «необходим принцип реструктурирования разных направлений профессиональной деятельности вузовских педагогов, плодотворно ведущих научные поиски, с целью создания для них благоприятных условий» (Амбарова, Зборовский, 2022). М. Б. Буланова характеризует занятость преподавателей вузов как прекаризацию их труда (Буланова, 2022).

О. А. Александрова и Н. С. Файман отмечают, что «по большинству исследуемых критериев научно-педагогический сектор рынка труда характеризуется нестабильностью: непредсказуемостью и нестабильностью размера дохода, сроков и условий контракта, том числе их временным характером, отсутствием уверенности в стабильности найма в будущем, наличием неформальных форм самозанятости, занятости на основе устной договорённости, большим объёмом вовлечения в дополнительную занятость, слабой социальной защищённостью работников и т.д.» (Александрова, Файман, 2023). О дифференциации профессиональных ролей преподавателей вуза как основы их трудовой мотивации пишет М. Н. Макарова (Макарова, 2023). О слабой межотраслевой мобильности преподавателей разных возрастных групп, не видящих возможности реализовать свои профессиональные планы вне высшей

школы, пишут И. Ю. Ильина и И. Ю. Пахомов (Ильина, 2023).

При всем многообразии обсуждаемых кадровых проблем современного вуза авторы единодушны в том, что инновационное развитие университетов невозможно без их решения. Особое внимание следует уделять вопросам профессионального роста и карьеры преподавателей вузов.

Исследователи выделяют следующие виды карьерных траекторий преподавателей (Темнова, Малахов, Восканян, 2016). *Линейная траектория* – последовательное развитие и совершенствование на протяжении всей профессиональной жизни с постепенным подъемом по иерархической лестнице «ассистент – старший преподаватель – доцент – профессор». *Стабильная траектория* – развитие в рамках одной области профессиональной деятельности, повышение профессионального мастерства без стремления к вертикальной мобильности (роста по должности) в организации. *Спиральная траектория* – глубокое погружение в работу, повышение статуса в течение 5-7 лет; затем – смена вида деятельности в связи со снижением интереса. Такая траектория типична в ситуациях, когда возможности смены вида трудовой деятельности ограничены. *Кратковременная траектория* – это постоянные переходы с одной работы на другую. Она больше свойственна неквалифицированным и недисциплинированным работникам, не распространена в академической среде высшей школы. *Платообразная траектория* – это достижение максимума компетентности – плато, позиции на котором сохраняются вплоть до выхода на пенсию. *Снижающаяся со временем карьера*. Такая траектория также не характерна для профессорско-преподавательского состава вузов.

Е. А. Балезина по признаку сочетания педагогической, научной и общественной работы и выделения приоритетного направления сферы деятельности выделяет следующие формы траекторий карьеры преподавателей вузов (Балезина, 2019). 1. *Карьерная траектория полного цикла*: успешное,

одновременное паритетное сочетание научной, педагогической, общественной нагрузки при выполнении всех количественных показателей активности (публикационной, научной и пр.). Степень уверенности в своем профессиональном будущем и востребованности придерживающихся этой траектории высокая. 2. *Карьерная траектория научно-исследовательского типа*: успешное выполнение показателей преимущественно научной активности при сокращении педагогической нагрузки. Активно вовлекаются в НИР вуза. Степень уверенности в своем профессиональном будущем и востребованности – средняя / высокая. Будущее зависит от усилий самого человека. 3. *Карьерная траектория педагогического типа*: ориентация преимущественно на педагогическую работу с недостаточным вниманием научно-исследовательской деятельности. Человек испытывает риски потери работы в вузе, опасения не справиться с растущими предъявляемыми требованиями. Степень уверенности в своем профессиональном будущем и востребованности – низкая / средняя. Будущее зависит скорее не от усилий самого человека, а от администрации вуза. 4. *Карьерная траектория аутсайдерского типа*: слабое проявление и разочарование во всех аспектах работы, желание сменить ее. Степень уверенности в своем профессиональном будущем и востребованности – низкая. Полагаем, что фактором риска выступает не столько наличие преподавателей этого типа, сколько возможность увеличения их численности в результате перехода от одного типа к другому (вчерашний «педагог» становится «аутсайдером»).

Характерной для подавляющего большинства НПП остается работа в одном университете всю трудовую жизнь. Так, 80,3% опрошенных преподавателей УУНиТ ни разу не переходили из своего вуза в другой (в том числе 68,4% профессоров, 79% доцентов, 87,5% старших преподавателей). Единичный переход из другого вуза совершили 17,5% профессоров, 14,3% доцентов и 9,7% старших преподавателей.

По данным опроса среди преподавателей УУНиТ, абсолютное большинство преподавателей не хотели бы уходить с работы в своем вузе (таковых среди ассистентов – 73%, старших преподавателей – 76%, доцентов – 72%, профессоров – 88%). Такие варианты развития своей профессиональной деятельности, как поиск другого места работы, завершение трудовой деятельности в связи с выходом на пенсию, продолжение работы в данном вузе только из-за неуверенности в трудоустройстве в другой организации, не характерны для доцентов и профессоров (не более 5% опрошенных). Но каждый десятый ассистент подбирает другое место работы, у 13% есть абстрактные намерения найти новое место работы. Таким образом, каждый четвертый ассистент так или иначе связывает свою профессиональную деятельность в своем вузе. Примерно такая же картина с планами работы в вузе у старших преподавателей (10% ищут новое место работы и 7% хотят найти другую работу, но пока не предпринимают активных действий в этом отношении). Если учесть, что абсолютное большинство ассистентов и старших преподавателей в возрастной категории «до 39 лет», то даже ускоренное пополнение кадров ППС молодыми работниками не позволит достигнуть планку «36% НПП вуза до 39 лет».

Обычной для преподавателей западных университетов практикой профессиональной карьеры является трудоустройство в университетах, находящихся в других городах и странах. Однако такая практика в российских университетах имеет только одну направленность – «в Москву, в Москву...». Что касается переезда из одного региона в другой регион с целью работы преподавателем в университете, то это для региональных вузов не является распространённой практикой. Так, из штатных преподавателей УУНиТ 35% готовы переехать в другой город, если в новом вузе предложат более высокий уровень заработной платы. 60% не готовы менять место жительства и более высоком уровне зарплаты на новой работе. Поскольку оплата труда в

государственных вузах строится не по рыночному признаку, то мотивом переезда могут быть более привлекательные перспективы профессионального (преподавательского, научного или административного) роста. Не последнюю роль в сдерживании межрегиональной мобильности преподавателей играют и жилищные вопросы, и «оседлый» менталитет россиян. Но самое главное – российские университеты не «охотятся за головами» (хедхантингом – переманиванием ключевых или редких специалистов). Это приводит к застойности не только профессорско-преподавательского, но и научного и административного состава региональных вузов.

Очень низким является потенциал международной мобильности НПП российских вузов. Лишь у 1,5% опрошенных преподавателей УУНиТ в их профессиональных планах предполагается занятие преподавательской или научной позиции в зарубежном университете или научном центре (среди ассистентов – 5,5%, доцентов – 1%, профессоров – 2%). Основные причины – это языковые и компетентностные барьеры.

Низкий уровень межвузовской мобильности преподавателей был характерен и для советского периода истории страны. В годы реформ 90-х годов происходил не столько переход из одного вуза в другой, сколько уход представителей молодого и среднего поколения из вузовской системы вообще. За последние два десятилетия кадровая ситуация в вузах стабилизировалась, одновременно тяготея к застойности.

Низкий уровень межрегиональной мобильности населения негативно сказывается, прежде всего, на региональных вузах, которым сложно повышать конкурентоспособность за счет внешнего найма (Кузьминов, Юдкевич, 2021). В УУНиТ абсолютное большинство преподавателей являются в той или мере инбридами, закончившими в

свое время вузы, вошедшие в состав нового университета.

Что находится в основе этой стабилизации? Определенный ответ на данный вопрос может дать оценки преподавателями важности различных возможностей, которые предоставляет работа в университете. Преподавателям было предложено оценить по шкалам «очень важна», «скорее важна», «скорее не важна», «совсем не важна» различные возможности, связанные со своей профессиональной работой, в том числе возможности профессионального роста и карьеры. Мы ниже данные только по шкале «очень важна», поскольку подавляющее большинство опрошенных по всем предложенным вариантам возможностей выбрали именно такую оценку. Полученные данные позволяют выделить три группы возможностей, представляющимися очень важными для преподавателей (см. Рисунок 1).

В первой группе – только одна возможность: стабильная заработная плата и занятость (она очень важна для 78,8% преподавателей). Вторую группу образуют такие возможности, как интересное профессиональное окружение, возможность работать с молодежью, относительно высокий уровень зарплаты, социальная защищенность, творчество и инновации. Третью группу следует отнести такие возможности, как профессиональный рост и карьера, занятие научной деятельностью; самостоятельное планирование работы, рабочего графика; признание и общественное положение. В этой группе особо следует отметить оценки профессоров как наиболее квалифицированных преподавателей. 80,7 % опрошенных профессоров считают очень важной возможность заниматься научной работой (против 57,1% в целом); 70,2% профессора таким же образом отметили возможность самостоятельно планировать свою работу, рабочий график считают очень важной.



Рисунок 1. Оценка «очень важна» возможностей работы преподавателя вуза
Figure 1. “Very important” assessment of university teaching job opportunities

Возможности профессионального роста и карьеры являются более важными и для молодых преподавателей – очень важной ее для себя считают 73% опрошенных ассистентов. Это и понятно – практически все ассистенты находятся в начале своей профессиональной карьеры (три четверти опрошенных ассистентов получили высшее образование в специалитете или магистратуре не более, чем 5 лет назад).

Возможности профессионального роста и карьеры не относятся к числу лидеров-возможностей для доцентов, старших преподавателей и профессоров (55-56%). Что касается такой оценки со стороны профессоров, то это объясняется просто – они так находятся на вершине преподавательской карьеры.

Данные, приведенные в этой диаграмме, можно интерпретировать в рамках теории двухфакторной мотивации труда Ф. Херцберга. Согласно этой теории, при достижении оплаты труда и условий работы (их автор называл гигиеническими факторами) уровню притязаний работников у последних появляется такое отношение к работе, как «не-неудовлетворенность трудом», или, довольство своей работой, не связанное со стремлением далее повышать производительность и качество труда. Иными словами, оценивание работником соответствия зарплаты условий труда его уровню притязаний не связано с мотивами новых, более высоких профессиональных достижений. Другая группа факторов

(называемых автором теории «мотиваторами») включает в себя различные аспекты оценки достижений работника и возможности получения более сложных трудовых функций. При соответствии этих факторов уровню соответствующих притязаний работника последний испытывает удовлетворенность трудом, являющейся основой мотивов дальнейшего повышения производительности и качества работы.

В оцениваемых преподавателями нашем опросе различных аспектов возможностей трудовой деятельности как «очень важное», к гигиеническим факторам относятся стабильная зарплата и занятость, уровень оплаты труда, социальная защищенность; к мотиваторам – творческая и инновационная работа, профессиональный рост и карьера, возможности заниматься научной деятельностью, самостоятельное планирование рабочего времени, возможности работать с молодежью, интересное профессиональное окружение, общественное признание. Как видим на диаграмме, «гигиенические» факторы (оплата и условия работы) более значимы для преподавателей, чем «мотиваторы» (оценка, признание, возможности получения более сложной работы).

Это не означает, что мотивы профессиональных достижений играют второстепенную роль в системе профессиональных планов преподавателей. Удовлетворенность факторами-мотиваторами предполагает отсутствие неудовлетворенностью гигиеническими факторами. Считая очень важными в своей работе высокую зарплату и стабильную занятость, многие преподаватели, тем не менее, могут полагать, что их трудовой вклад не оценивается должным образом. Однако, для тех, кто выбрал профессию вузовского преподавателя и ученого как своего жизненного призвания, оценка профессиональных успехов и профессиональная самореализация являются самодостаточными стимулами работы. В этом плане приоритетное значение «возможностей-мотиваторов» не привязано жестко и однозначно с отношением к

уровню своей заработной платы и условий труда.

Связь профессиональной карьеры с удовлетворением потребностей в самореализации достаточно многообразная. Это и возможность исследовательской деятельности; собственные проекты и ответственность за них, что характерно не для всех преподавателей данной группы, либо отражает несоответствие между декларируемыми мотивами карьерной карьерного трека и реальными поведенческими практиками; рост мастерства при общении с профессионалами; интересные профессиональные задачи и вызовы. В целом преподаватели, у которых доминирует данная группа мотивов, зачастую являются не «чистыми» преподавателями, а преподавателями – научными исследователями.

Кроме возможностей профессиональной самореализации, к «мотиваторам» (в терминологии Ф Херцберга) относится общественное признание труда преподавателя вуза. Престиж, уважение преподавательской профессии опосредованы высоким статусом вуза, а не достижениями конкретного человека.

Многие занимаются научным творчеством и педагогическими инновациями и стремятся к дальнейшему профессиональному росту и достижениям несмотря на то, что свою зарплату считают не соответствующей их квалификации и трудовому вкладу. При этом, приводя примеры более высокой оплаты труда работников в других организациях («уборщицы в банке», «тракториста» и т.п.), тем не менее преподаватели отнюдь не стремятся получить такие виды работ. Поэтому удовлетворенность работой в университете определяется комплексом разнообразных оценок преподавателем своего труда. Хотя большинство опрошенных отмечают снижение престижности труда преподавателя вуза, но, тем не менее, их общественное положение играет заметную роль в удовлетворенности преподавателями своей работы. В таблице приведены оценки удовлетворенности в целом работой в университете.

Таблица 1

Удовлетворённость в целом работой в вузе,
в % от опрошенных; в баллах:
от 1 – совсем не удовлетворены до 5 – полностью удовлетворены

Table 1

Overall job satisfaction at the university,
in % of respondents; in points: from 1 – not satisfied at all to 5 – completely satisfied

Шкалы / The scales	Всего / Are mostly	Ассистенты/ Assistants	Старшие преподаватели/ Senior teachers	Доценты / Associate professors	Профессора / Professors
1	3,5	2,7	4,2	3,8	1,8
2	8,2	10,8	2,8	9,1	8,8
3	27,8	24,3	30,6	27,8	26,3
4	38,3	37,8	33,3	38,8	42,1
5	22,2	24,3	29,2	20,6	21,1

Мы не видим, больших различий среди преподавателей, занимающих разные должности по шкалам их оценок (кроме старших преподавателей по шкалам 2, 4 и 5): дифференциация оценок примерно одинаковая. Обычно пятибалльное шкалирование у респондентов ассоциируется с принятыми в средней и высшей школе оценками успеваемости (от ноля («кола») до «отлично»). Можно предположить, что в среднем каждый пятый преподаватель удовлетворен на «отлично», почти две пятых – на «хорошо», каждый четвертый – на «удовлетворительно».

В вузах существуют три вида профессиональной карьеры научно-педагогических кадров по основной должности – преподавательская (от ассистента до профессора), научная (от лаборанта-исследователя до директора НИИ вуза) и административная (от заведующего кафедрой до ректора). Как правило, в вузах работник занимает одну должность как основную, а другую – по совместительству. Поскольку ставки научного сотрудника определяются не бюджетным, а дополнительным (гранты, хоздоговоры, госзадания и т.п.) финансированием, то и занимаемые должности в этой траектории являются временными и эпизодическими. Совмещение преподавательских должностей (если не учитывать допол-

нительные доли ставок самих преподавателей) в основном приходится на долю административных работников.

По данным опроса ППС УУНиТ, план продвижения по преподавательской траектории является наиболее распространенным. Ориентируются на восходящую преподавательскую мобильность 31% опрошенных преподавателей. В том числе из числа ассистентов такую карьеру для себя видят 54% (только 3% планируют и дальше работать ассистентом); из числа старших преподавателей – 42% (два раза меньше – 21% – тех, кто не планирует подняться на ступеньку – выше); из числа доцентов – 31% (32% доцентов планируют остаться на этой же ступеньке), из числа профессоров – 5% (это преподаватели, занимающие должности профессора, но пока не имеющих соответствующее ученое звание). Что касается продвижения по преподавательским ступенькам в другом вузе, то такие планы имеют единицы – 1,5%. Это объясняется как узостью регионального рынка преподавательского труда, так и привязанностью к своему университету.

Продвижение по научной траектории (МНС, НС, СНС, ВНС, ГНС, зав. научной лабораторией, директор научного института в рамках вуза) не относится в российских вузах к числу приоритетных – всего лишь 4,5% опрошенных предпочли бы его

продвижению по преподавательскому треку. Среди ассистентов такие планы имеют 8%, среди профессоров – 12%. Если для ассистентов работа в вузе может быть связана не только с преподавательской или административной, но и научной карьеры, то для отдельных профессоров, докторов наук переход на научную должность как на основную в своем вузе предполагает большую возможность для реализации своих научных проектов. Здесь следует отметить, что слабая ориентация на работу в качестве научных работников делает проблемной перспективы формирования университетов исследовательского и (или) предпринимательского типа. В большинстве вузов отсутствуют постоянные, на условиях бюджетного финансирования, должности научных работников. Работа в качестве научного работника существует только лишь в форме совместительства, и носит временный (обычно на финансовый год) характер.

Динамика процессов в сфере высшего образования (рост требований к преподавателям, неоднозначность проявлений конкуренции в академической среде, изменение приоритетов профессиональной деятельности в условиях сокращения наборов и численности ППС) содействует трансформации карьерных стратегий и траекторий развития. Международная практика свидетельствует, что в последние десятилетия в связи с массовизацией высшего образования и ростом конкуренции вузы вынуждены не только активизировать усилия в решении вопросов повышения качества образовательных услуг, но также усиливать научно-исследовательскую деятельность (Sugrue, Englund, Solbrette, Fosslund, 2017).

Третья траектория – продвижение по административной лестнице – в современных университетах также утраивает свою былую привлекательность. Среди преподавателей УУНиТ лишь 8% видят свою дальнейшую карьеру в виде занятий должностей заведующего кафедрой, декана факультета или директора института, филиала, проректора и ректора (в том числе 8%

ассистентов, 7% доцентов и 5% профессоров). Дело в том, что занятие административной должности в современном университете является сегодня не столько признанием профессиональных заслуг в качестве преподавателя и ученого, сколько способностью быть «эффективным менеджером». Мы имеем виду способности быстро выполнить все распоряжения, идущие сверху, независимо от их важности и нужности. В условиях бюрократизации управления университетами и университетского управления оказались более востребованными менеджеры, соответствующие модели «теории X» (жесткое руководство и контроль как основные методы управления персоналом, избегающим самостоятельной, ответственной, инициативной работы). По терминологии М. Вебера, такой стиль управления можно назвать целерациональным, при том, что научная и преподавательская работа в большей мере является ценностно-рациональной, предполагающей модель «теории Y» (уважение и поддержка самостоятельности, творчества, инициативы работников). Не случайно административные должности, прежде всего, заведующих кафедрами, в российских вузах начинают занимать не доктора, а кандидаты наук. В результате происходит ослабление научных школ, научного потенциала кафедр и других подразделений вузов.

В подавляющем большинстве университетов нет ни официально (нормативно) оформленных, ни неформально принятых практик выбора в качестве основного научного или преподавательского треков профессионального развития НПП. В УУНиТ 73% вообще не слышали о таких возможностях, по 13% тех, кто полагает, что неофициальные возможности выбора имеются, и тех, кто усматривает в должностных обязанностях и других положениях нормативное закрепление такой возможности.

Что касается смены преподавательской или научной деятельности в вузе на иные формы деятельности, то считают такие изменения возможными единицы. В своей дальнейшей трудовой деятельности

видят возможной предпринимательскую деятельность 1,8%; переход на государственную или муниципальную службу – 0,6%; работу в бизнес-структурах – 4%; фриланс (в том числе репетиторство) – 1,6% опрошенных. Более распространённой практикой является «портфельный» тип карьеры – совмещение работы в университете и в других организациях. С точки зрения роста доходов такая практика не совсем привлекательна, но она создает больше возможностей для конкурентоспособности работника на рынке труда.

Подчеркивая длительность и многоэтапность развития карьеры, нужно отметить, что меры поддержки со стороны государства и вуза могут быть востребованы на самых разных этапах карьеры: от начального, когда молодому специалисту необходима помощь в преодолении барьеров входа (отсутствие ставок / педагогических часов, проблемы адаптации в коллективе, решение материальных проблем и пр.) до завершающего этапа (помощь в применении, внедрении полученных научных результатов).

Проблемы, описанные выше, требуют изучения профессиональных стратегий потенциальных и реальных преподавателей университета. Прежде всего, необходим анализ таких профессиональных стратегий, как ориентация на преимущественно на научную, педагогическую или административную деятельность. Во-первых, такой анализ позволит более эффективно проектировать профессиональную карьеру сотрудника и повысить результативность его деятельности. Во-вторых, находить возможности оптимальной интеграции научного, педагогического и управленческого потенциала работников.

В карьерной лестнице сотрудника высшей школы в качестве преподавателя всего четыре ступеньки (ассистент – старший преподаватель – доцент – профессор). немногим больше ступенек в научной карьере вуза, но, как отмечалось выше, научная траектория карьеры в качестве стабильной занятости не характерна для большинства

вузов. Во всей трудовой жизни преподавателя на эти ступеньки в среднем приходится 10-12 лет, тогда как во многих корпорациях принято передвигать работника по вертикали и горизонтали каждые 5 лет с тем, чтобы он открыл для себя новые горизонты и новые возможности. Современному вузу для преодоления профессионального выгорания и планирования профессионального роста необходимы не менее 10 ступенек для преподавательской, научной и административной карьеры сотрудников.

Заключение (Conclusion). В условиях инновационного развития также важно изучение профессиональных стратегий преподавателей в рамках теории мотивации Д. МакГрегора «X и Y» (теория «X», которой руководствовался менеджмент до 60-х годов прошлого века, исходит из того, что ведущим мотивом работников является избегание ответственности, самостоятельности, инициативы, творчества; в противоположность этому теория «Y», которой руководствуется современный менеджмент, предполагает, что личностное развитие, профессиональный успех и оценка заслуг работника является ведущим мотивом; побуждающим к самостоятельности, инициативности, творчеству. Изучение этих двух типов профессиональных стратегий в преподавательской среде позволит, во-первых, снизить уровень факторов, обуславливающих мотивацию избегания, и, во-вторых, создать благоприятные условия для проявления инициативы и творчества преподавателей.

Для поиска решения проблем необходима систематизация сложившихся практик развития ППС в российских университетах с учетом внешних вызовов, изучение профессиональных стратегий в области научной и научно-педагогической деятельности: а) старшеклассников – будущих абитуриентов; б) студентов вузов разных уровней образования; в) аспирантов и соискателей ученой степени; г) молодых сотрудников, не имеющих ученой степени кандидата наук (из числа учебно-вспомогательного

персонала, научных сотрудников, преподавателей); д) постдоков до 39 лет; е) кандидатов и докторов наук старше 39 лет. Сегодня необходимо сформировать четкий механизм непрерывного расширенного по качественным параметрам воспроизводства преподавателей вузов, начиная со школьной скамьи (по цепочке «абитуриент – студент – молодой преподаватель, ученый – ядро ППС среднего возраста – пожилые преподаватели»).

Список литературы

Александрова О. А., Файман Н. С. Критерии неустойчивой занятости научно-педагогических кадров // Уровень жизни населения регионов России. 2023. Том 19, № 1. С. 70-85. DOI: 10.52180/1999-9836_2023_19_1_6_70_85.

Альтбах Ф. Дж. Глобальные перспективы высшего образования / пер. с англ. Ю. Каптуревского; под науч. ред. А. Рябова; предисл. М. Юдкевич; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2018. 548 с.

Амбарова П. А., Зборовский Г. Е. Научно-педагогическое сообщество в российских вузах в условиях осуществления программы «Приоритет-2030»: проблемы и перспективы // Высшее образование в России. 2022. Т. 31, № 1. С. 59-71. DOI: 10.31992/0869-3617-2022-31-1-59-71.

Буланова М. Б. Преподаватели высшей школы: происходит ли прекарнизация труда и жизни? // От прекарной занятости к прекарнизации жизни. М.: Издательство «Весь мир», 2022. С. 155-172.

Ильина И. Ю., Пахомов И. Ю. Возраст как фактор дифференциации профессиональных траекторий преподавателей вузов // Экономика образования. 2023. №3 (136). С.37-46.

Ефимова Г. З. Карьерный путь преподавателей высшей школы // Социологическая наука и социальная практика. 2022. Т. 10, № 1 (37). С. 24-40. DOI: <https://doi.org/10.19181/snsp.2022.10.1.8859>.

Ефимова Г. З. Типология карьерных траекторий и мотивации их выбора преподавателями высших учебных заведений // Университетское управление. Практика и анализ. 2021. Т. 25, № 3. С. 56-69. DOI 10.15826/umpra.2021.03.027.

Зборовский Г. Е., Амбарова П. А., Каташинских В. С., Кеммет Е. В. Ресурсность научно-педагогического сообщества университетов УрФО: опыт качественного исследования // Высшее образование в России. 2023. Т. 32, №5. С. 71-88. DOI: 10.31992/0869-3617-2023-32-5-71-88.

Кузьминов Я. И., Юдкевич М. М. Университеты в России: как это работает. М.: НИУ ВШЭ, 2021. <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-2373-5>.

Макарова М. Н. Дифференциация профессиональных ролей преподавателей вуза как основа их трудовой мотивации // Вызовы современного мира в рамках социально-гуманитарного знания. Сб.мат. всероссийской научно-практической конференции. Ижевск, ИЖГТУ, 2023. С. 39-42.

Малкина Е. А., Соболевская Ю. В. Карьера как условие профессионального развития молодого преподавателя вуза // Вестник КемГУКИ. 2015. № 30. С. 212-217.

Миронос А. А., Бедный Б. И., Рыбаков Н. В. Академические профессии в спектре профессиональных предпочтений аспирантов // Университетское управление. Практика и анализ. 2017. Т. 21, № 3. С. 74-84.

Темнова Л. В., Малахов Ф. В., Восканян Э. С. Концептуальные подходы к исследованию карьеры // Высшее образование в России. 2016. № 5 (201). С. 64-71.

Херцберг Ф., Моснер Б., Блох Сneiderман Б. Мотивация к работе. М.: Вершина, 2007. 240 с.

Эзрох Ю. С. Кадровые перспективы российских университетов: кто будет преподавать в недалеком будущем? // Образование и наука. 2019. Т. 21, № 7. С. 9-40. DOI: 10.17853/1994-5639-2019-7-9-40.

Alipova O., Lovakov A. Academic Inbreeding and publication activities of Russian faculty // Tertiary Education and Management. 2018. № 24(1). P. 66-82.

Sugrue C., Englund T., Solbrette T.D., Fossland T. Trends in the practices of academic developers: trajectories of higher education? // Studies in Higher Education. 2017. DOI: 10.1080/03075079.2017.1326026.

References

Alexandrova, O. A., Fayman, N.S. (2023), “Criteria of unstable employment of scientific and pedagogical personnel”, *Standard of living of the*

population of the regions of Russia, 19 (1), 70-85. DOI: 10.52180/1999-9836_2023_19_1_6_70_85. (In Russian)

Altbach, F. J. (2018), *Globalnye perspektivy vysshego obrazovaniya* [Global perspectives of higher education], transl. from the English by Y. Kapturevsky; ed. by A. Ryabov; preface by M. Yudkevich; National Research Higher school of Economics University, Publishing House of the Higher School of Economics, Moscow, Russia, 548. (In Russian)

Ambarova, P. A., Zborovsky, G. E. (2022), "Scientific and pedagogical community in Russian universities in the context of the implementation of the Priority 2030 program: problems and prospects", *Higher Education in Russia*, 31 (1), 59-71. DOI: 10.31992/ 0869-3617-2022-31-1-59-71. (In Russian)

Bulanova, M. B. (2022), "Teachers of higher education: is there a precarization of work and life?", *From precarious employment to precarization of life*, The Whole World Publishing House, Moscow, Russia, 155-172. (In Russian)

Ilyina, I. Yu., Pakhomov, I. Yu. (2023), "Age as a factor of differentiation of professional trajectories of university teachers", *The Economics of Education*, 3 (136), 37-46. (In Russian)

Efimova, G. Z. (2022), "The career path of higher school teachers", *Sociological science and social practice*, 10 (1), 24-40. DOI: <https://doi.org/10.19181/snsp.2022.10.1.8859>. (In Russian)

Efimova, G. Z. (2021), "Typology of career trajectories and motivation of their choice by teachers of higher educational institutions", *University Management. Practice and Analysis*, 25 (3), 56-69. DOI 10.15826/umpa.2021.03.027. (In Russian)

Zborovsky, G. E., Ambarova, P. A., Kattashinskikh, V. S., Kemmet, E. V. (2023), "Resourcefulness of the scientific and pedagogical community of the Ural Federal District universities: the experience of qualitative research", *Higher education in Russia*, 32 (5), 71-88. DOI: 10.31992/0869- 3617-2023-32-5-71-88. (In Russian)

Kuzminov, Ya. I., Yudkevich, M. M. (2021), *Universitety v Rossii: kak e`to rabotaet* [Universities in Russia: how it works], HSE, Moscow, Russia. DOI: 10.17323/978-5-7598-2373-5. (In Russian)

Makarova, M. N. (2023), "Differentiation of professional roles of university teachers as the basis of their work motivation", *Vy`zovy` sovremen-nogo mira v ramkax sotsialno-gumanitarnogo znaniya* [Challenges of the modern world within the framework of social and humanitarian knowledge], sat.mat of the All-Russian scientific and practical conference, Izhestu, Izhevsk, Russia, 39-42. (In Russian)

Malkina, E. A., Sobolevskaya, Yu. V. (2015), "Career as a condition for the professional development of a young university teacher", *Bulletin of KemGUKI*, (30), 212-217. (In Russian)

Mironos, A. A., Bedny, B. I., Rybakov, N. V. (2017), "Academic professions in the spectrum of professional preferences of graduate students", *University Management. Practice and Analysis*, 21 (3), 74-84. (In Russian)

Temnova, L. V., Malakhov, F. V., Voskanyan, E. S. (2016), "Conceptual approaches to career research", *Higher Education in Russia*, 5 (201), 64-71. (In Russian)

Herzberg, F., Mosner, B., Bloch Sniderman, B. (2007), *Motivaciya k rabote* [Motivation to work], Vershina, Moscow, Russia. (In Russian)

Ezrokh, Y. S. (2019), "Personnel prospects of Russian universities: who will be teaching in the near future?", *Education and Science*, 21 (7), 9-40. DOI: 10.17853/1994-5639-2019-7-9-40. (In Russian)

Alipova, O., Lovakov, A. (2018), Academic inbreeding and publication activity of Russian teachers, *Higher Education and Management*, 24 (1), 66-82.

Sugryu, S., Englund, T., Solbrekke, T.D., Fosland, T. (2017), Trends in the practices of academic developers: trajectories of higher education? *Studies in Higher Education Institutions*. DOI: 10.1080/03075079.2017.1326026.

Статья поступила в редакцию 05 ноября 2023 г.
Поступила после доработки 01 декабря 2023 г.
Принята к печати 10 декабря 2023 г.
Received 05 November 2023. Revised 01 December 2023. Accepted 10 December 2023.

Конфликты интересов: у авторов нет конфликта интересов для декларации.
Conflicts of Interest: the authors have no conflict of interest to declare.

Галимханов Азат Булатович, кандидат юридических наук, доцент, проректор по образовательной деятельности Уфимского университета науки и технологий, Уфа, Россия.

Azat B. Galimkhanov, Candidate of Sciences (Law), Associate Professor, Vice-rector for Educational Activities, Ufa University of Science and Technology, Ufa, Russia.

Асадуллина Гузелия Рауфовна, кандидат философских наук, доцент кафедры социологии и работы с молодежью Уфимского университета науки и технологий, Уфа, Россия.

Guzelia R. Asadullina, Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor of the Department of Sociology and Youth Work, Ufa University of Science and Technology, Ufa, Russia.

Садретдинова Эвеллина Винеровна, кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и работы с молодежью Уфимского университета науки и технологий, Уфа, Россия.

Evellina V. Sadretdinova, Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor of the Department of Sociology and Youth Work, Ufa University of Science and Technology, Ufa, Russia.

Шайхисламов Рафаэль Бадретдинович, доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры социологии и работы с молодежью Уфимского университета науки и технологий, Уфа, Россия.

Rafael B. Shaikhislamov, Doctor of Sociological Sciences, Professor of the Department of Sociology and Youth Work, Ufa University of Science and Technology, Ufa, Russia.