

PRO ET CONTRA. ПРЕПОДАВАТЕЛИ ТОМСКОГО И ТЮМЕНСКОГО УНИВЕРСИТЕТОВ – О ДОСТОИНСТВАХ И НЕДОСТАТКАХ СВОЕЙ ПРОФЕССИИ

М. В. Грибовский^{a, b}, А. Н. Сорокин^b, Г. З. Ефимова^b

^a *Национальный исследовательский Томский государственный университет
Россия, 634050, Томск, пр. Ленина, 36; mgrib@mail2000.ru*

^b *Тюменский государственный университет
Россия, 625003, Тюмень, ул. Володарского, 6*

Аннотация. Настоящая статья, написанная на уникальном авторском материале, относится к категории кейсов. В ней представлены результаты полевого исследования, проведенного в 2019 году в двух госуниверситетах – Томском (ТГУ) и Тюменском (ТюмГУ).

Цель исследования – выяснить, почему люди сегодня выбирают профессию преподавателя и идут работать в вузы, что привлекает их к построению профессиональной карьеры в высшей школе и какие обстоятельства заставляют задуматься о смене профессии.

Для реализации поставленной цели авторами проведены 43 глубинных интервью с преподавателями ТГУ и ТюмГУ. Эти университеты локализованы за пределами столичных регионов, но входят в группу лидирующих в общероссийском масштабе вузов.

Исследование показало, что к плюсам работы в университете преподаватели относят: приближение к мировой планке развития науки благодаря участию вуза в Проекте «5-100»; комфортные условия для работы; престижность работы в солидном университете; стабильность университета как работодателя; возможности, которые предоставляет университет; профессиональное сообщество, сложившееся в университете, и др.

Минусами работы в университете согласно ответам информантов являются: бюрократизация; сокращение ставок, краткосрочные контракты; непрозрачность и неэффективность распределения финансовых ресурсов; ненормированный рабочий день и др.

При наличии ряда расхождений общего в понимании преподавателями ТГУ и ТюмГУ сильных и слабых сторон своей профессии больше, что указывает на типичность картины и позволяет экстраполировать сделанные наблюдения и выводы на систему высшего образования в целом или, во всяком случае, на названную группу университетов.

Материалы и результаты исследования могут оказать помощь службам управления персоналом университетов при проведении работы по рекрутингу и удержанию кадров.

Ключевые слова: университет, преподаватель, академическая профессия, Томский государственный университет, Тюменский государственный университет

Благодарность. Исследование проведено в рамках реализации по гранту Российского научного фонда проекта № 19-18-00485 «Человеческое измерение трансформационных процессов в российских университетах: исторический опыт, тенденции и ответы на вызовы современности».

Для цитирования: Pro et contra. Преподаватели Томского и Тюменского университетов – о достоинствах и недостатках своей профессии // Университетское управление: практика и анализ. 2020. Т. 24, № 3. С. 77–89. DOI: 10.15826/umpa.2020.03.027.

PRO ET CONTRA. LECTURERS OF TOMSK AND TYUMEN UNIVERSITIES ON THE ADVANTAGES AND DISADVANTAGES OF THEIR PROFESSION

M. V. Gribovskiy^{a, b}, A. N. Sorokin^b, G. Z. Efimova^b

^a *National Research Tomsk State University
36 Lenin av., Tomsk, 634050, Russian Federation; mgrib@mail2000.ru*

^b *Tyumen State University
6 Volodarskogo str., Tyumen, 625003, Russian Federation*

Abstract. This article discusses the results of a field study conducted in 2019 at Tomsk State University (TSU) and Tyumen State University (TyumSU).

The purpose of the study is to investigate the motivations behind educators' choice of their profession and the aspects they say as its advantages and disadvantages.

Methodologically, the study is based on 43 in-depth interviews with lecturers of TSU and TyumSU. These universities are located in Siberian cities and are among the group of the leading higher education institutions in Russia.

The study shows that the lecturers associate the benefits of work at the university with the opportunities provided by the '5-100 Project' to attain the world standards; good working conditions; prestige of work at a reputable university; stability of university employment; feeling of belonging to the academic; and so on.

Most educators are dissatisfied with such aspects of university work as bureaucratization; redundancies; short-term contracts; the lack of transparency and inefficiency in funds distribution; and irregular working hours.

We found that despite some divergence of views, the faculty of the TSU and TyumSU share a lot of opinions on the advantages and disadvantages of university work. Thus, the cases of the two Siberian universities provide us with the insights into a larger picture of the Russian system of higher education.

These findings can be useful for HR services of universities for recruiting and retaining personnel.

Keywords: University, Lecturer, Academic Profession, Tomsk State University, Tyumen State University

Acknowledgements. The research was supported by the grant of the Russian Science Foundation, project No 19-18-00485 «The Human Dimension of the Transformation Processes of Russian Universities: Historical Experience, Trends and Responses to Contemporary Challenges».

For citation: Pro et Contra. Lecturers of Tomsk and Tyumen Universities on the Advantages and Disadvantages of their Profession. University Management: Practice and Analysis. 2020; 24 (3): 77–89. DOI: 10.15826/umpa.2020.03.027. (In Russ.).

Постановка проблемы

Университеты, равно как и преподаватели в них, появилась в Средние века. В России прообразы высшей светской школы начали возникать в XVII веке, но о русском университете и о русском профессоре как явлениях сложившихся можно говорить только применительно к XIX веку.

За истекшие столетия университет во всех его аспектах, в том числе и в содержании профессии преподавателя, в значительной степени эволюционировал. Если средневековые и классические университеты были редкими, «штучными», явлениями (особенно классический университет в имперской России), то со второй половины XX века отчетливо фиксируется общемировая тенденция к массовизации высшего образования. В СССР эти процессы начались даже раньше – с 1930-х годов, под влиянием индустриализации. Новые вузы массово открывались после окончания Великой Отечественной войны. В постсоветской России экспоненциальный рост вузов и студентов пришелся на 1990-е – 2000-е годы. И хотя численность преподавателей росла не столь высокими темпами, прежняя элитарность этой профессии стала уходить в прошлое.

Перед самым университетом в XX–XXI веках встали новые вызовы, нетипичные для предыдущих эпох. Сегодня за место под солнцем в интеллектуальной сфере университеты конкурируют не только с Академией наук, но и с массовой культурой, Интернетом, «мозговыми центрами», неинституционализированными

интеллектуальными группами, лидерами общественного мнения и пр.

Вместе с тем профессия преподавателя (а именно – преподавателя в вузе) по-прежнему относится к числу далеко не самых массовых: в 2018/19 учебном году во всей системе высшего образования России трудились 236 тыс. человек, тогда как школьных учителей и преподавателей колледжей/техникумов насчитывалось 1,221 млн человек (см.: [1, 39, 65–66, 69]). В этой профессии сохранились элементы, унаследованные из глубокого прошлого (ученые степени, звания, выборность, иерархия должностей), но ее представители имеют сегодня дело с быстро меняющейся наукой и с требовательной молодежью, что стимулирует их к постоянной актуализации.

В Рекомендации ЮНЕСКО о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений говорится, что «преподавание в сфере высшего образования является профессией: оно является формой общественной службы, которая требует от преподавательских кадров высших учебных заведений экспертных знаний и специализированных навыков, приобретенных и поддерживаемых... на протяжении всей жизни; оно требует также чувства личной ответственности преподавателя и учреждения за образование и благосостояние учащихся и общества в целом и соответствия высоким профессиональным требованиям, предъявляемым к работе и исследовательской деятельности» [2].

Почему люди приходят сегодня преподавать в университеты, почему остаются в этой

профессии, какие притягательные стороны работы в вузе подталкивают их строить профессиональную карьеру в его стенах и какие обстоятельства заставляют задуматься о смене профессии? Поиску ответа на эти вопросы и посвящено настоящее исследование.

Выбранные для проведения исследования вузы – участники программы повышения международной конкурентоспособности; в связи с этим возникает также вопрос об изменении профессии и профессиональной идентичности университетских преподавателей под влиянием трансформационных процессов, инициированных в вузах Проектом «5-100».

Опыт обращения к теме

Современному университету, деятельности университетского преподавателя и научного работника, вопросам академической карьеры посвящена обширная исследовательская литература. Непосредственно предмет нашего исследования в отечественной и зарубежной литературе еще не затрагивался, но отдельные его аспекты уже попали в поле зрения социологов, антропологов, педагогов высшей школы.

Среди общих работ отметим исследования Г. Андрущак, Я. Кузьминова, Е. Сивак, М. Юдкевич [3–5]. В них как на локальном, так и на общероссийском материале разбираются ключевые тенденции трансформации содержания деятельности университетского преподавателя и его обязанностей, в том числе изменение условий труда преподавателей и их отношения к этим условиям.

С точки зрения ценностных установок выполнены исследования Е. Бережновой и М. Рогожа [6, 7].

Проблема престижа профессии преподавателя в глазах общества поднимается в работе А. М. Аблажея [8].

К важным выводам применительно к нашему исследованию приходят А. А. Миронос, Б. И. Бедный, Н. В. Рыбаков, проанализировавшие взгляд на профессию тех, кто призван пополнить ряды нового поколения преподавателей [9].

Наибольший интерес представляют исследования, раскрывающие проблемные обстоятельства функционирования современной высшей школы вообще и профессиональной жизни преподавателя в частности.

Н. Файман анализирует проблему преподавательских ставок, условий найма [10]. Эволюция системы управления, процесс бюрократизации вузов

стали предметом исследования Р. Абрамова [11]. Он же совместно с И. Груздевым и Е. Терентьевым анализирует, как преподаватель распоряжается своим рабочим и нерабочим временем [12]. Концепты удовлетворенности преподавателя своей работой и ее стрессовости нашли отражение в исследованиях И. Давыдова, Я. Козьмина и И. Мясниковой [13, 14].

Традиционно профессию определяют как род трудовой деятельности (занятий) человека, имеющего специальные теоретические знания и практические навыки, приобретенные в результате специального обучения и подготовки, а также закреплённые опытом работы.

В Российской социологической энциклопедии под общей редакцией Г. В. Осипова (Москва : НОРМА-ИНФРА-М, 1998) понятие «профессия» толкуется как «род трудовой деятельности, занятий, определяемый производственно-технологическим разделением труда и его функциональным содержанием».

Л. И. Романкова отмечает, что профессия «преподаватель» применительно к работнику высшей школы» имеет свою специфику. Это: 1) профессиональная ответственность за хранение, передачу и использование специализированной суммы знаний и за расширение этих знаний; 2) высокая автономность; 3) профессиональное мастерство преподавателя и исследователя не является объектом купли-продажи (за эффективность образования ответственны как обучающий, так и обучаемый), результаты труда появляются не сразу [15].

В рамках институционального исследования педагогической профессии (В. Н. Введенский) предложено рассматривать профессиональную компетентность педагогов в качестве ее ядра, определены составляющие компетенции и приведены примеры их формирования [16].

Теперь обратимся к обзору основных теоретических подходов к изучению повседневной жизни представителей различных профессий и профессиональных групп, проведенному П. В. Романовым и Е. Р. Ярской-Смирновой [17]. Социологи функционалистского направления ([18–20]) рассматривали разделение труда в обществе через социальные потребности, которые удовлетворяются представителями различных профессий. Вопросы профессиональной компетентности рассматриваются представителями атрибутивного подхода ([21]). Так, в перечень атрибутов профессионала входят (по А. Флекснеру) вовлеченность в интеллектуальную деятельность, предполагающую индивидуальную ответственность; привлечение науки и обучение в практических целях;

самоорганизация; профессиональное самосознание и пр. [22]. Представители феноменологического подхода трактуют профессию как относительно замкнутый и самодостаточный жизненный мир.

Выводы, к которым приходят авторы названных работ, вполне коррелируются с наблюдениями авторов представленного в данной статье полевого исследования.

Методология полевого исследования

В методологическом отношении наше исследование основано на 43 формализованных экспертных интервью с преподавателями Томского университета (ТГУ; 20 интервью) и Тюменского университета (ТюмГУ; 23 интервью), взятых в 2019 году. Интервью проводилось в ходе личной беседы (face-to-face) по месту работы интервьюируемого. Пул информантов был сформирован из числа штатных сотрудников университетов с учетом равного их распределения по половозрастным и отраслевым критериям, по опыту работы в сфере высшего образования, по занимаемым должностям и наукометрическим показателям. Для абсолютного большинства (90%) информантов университет является местом основной занятости на полный рабочий день.

Предупреждая возможное замечание, что наблюдения и выводы, сделанные на основе анализа интервью преподавателей двух вузов, не позволяют судить о системе высшего образования в целом, авторы обращают внимание на два обстоятельства.

Во-первых, современная система высшего образования в России достаточно иерархична. Особняком стоят два ведущих вуза страны – Московский и Санкт-Петербургский университеты; выделена группа лидирующих вузов – 10 федеральных университетов, 29 национальных исследовательских университетов, 21 ведущий исследовательский университет (в сумме, учитывая дублирование, в этой группе 43 вуза); имеется группа из 33 опорных вузов (они также признаются лидирующими, но на региональном уровне); и основную массу составляют все прочие вузы, которых на 2019 год насчитывалось чуть более 660 [1].

Томский университет – один из старейших в России (учрежден в 1878 году), с имперским прошлым, входит в категорию национальных исследовательских (с 2010 года) и ведущих исследовательских университетов (с 2013 года).

Тюменский университет ведет свою историю с 1930-х годов, но как классический университет – с 1973 года; в 2015 году он вошел в когорту ведущих исследовательских университетов второй

волны и тем самым присоединился к реализации Проекта «5-100».

Таким образом, предметом нашего исследования выступили преподаватели двух университетов, локализованных вне столичных регионов, но входящих в группу лидирующих в общероссийском масштабе вузов.

Во-вторых, в круг информантов нами включены томские и тюменские научные сотрудники, доценты и профессора из числа условных «лидеров» (критерии – наличие за последние 5 лет публикаций в изданиях 1-го и 2-го квартилей, индексируемых Scopus и/или Web of Science Core Collection, и руководство исследовательским проектом) и «середняков» (критерии – наличие за последние 5 лет публикаций в изданиях любого квартиля, индексируемых Scopus и/или Web of Science Core Collection, и участие в исследовательском проекте). Сотрудники с невысокими наукометрическими показателями нами не охватывались.

Для отбора кандидатур информантов по показателям публикационной активности и авторитета в научном сообществе (индекс Хирша) использовались официальные сайты Российского индекса научного цитирования, Web of Science и Scopus.

Фокусирование на «лидерах» и «середняках» объясняется тем, что именно эти сотрудники являются драйверами актуальных университетских процессов, они представляют собой актив, задействованный в реализации вузами Проекта «5-100».

Формализованное экспертное интервью обычно используется для изучения общественного мнения по различным вопросам, мотивов и ориентаций опрашиваемых.

Альтернативой интервью следовало бы назвать письменный опрос или опрос онлайн с фиксированными вариантами ответов и с вопросами, предполагающими развернутые ответы. Такой способ, вероятно, позволил бы охватить больший круг опрашиваемых. Но каждый исследователь, который хотя бы раз проводил подобные опросы, знает, как неохотно интервьюируемые пользуются возможностью заполнить поля, предполагающие ответы свободные, а не формализованные.

В ходе же интервью, проводившихся нами в очном формате, создавалась атмосфера доверительной беседы, располагающей к откровенному высказыванию своего мнения. Интервьюеры придерживались заранее разработанного гайда, но информантам предоставлялась возможность дать развернутый ответ в формате свободного рассуждения.

Аудиозаписи интервью, продолжительность которых варьировались от 50 до 90 минут, были

нами транскрибированы и проанализированы на предмет выделения в ответах информантов ключевых идей, определения частотности упоминания тех или иных факторов университетской жизни, что позволило выявить типичные суждения и провести сопоставление ответов томских и тюменских преподавателей.

Собранный полевой материал охватывает различные стороны университетской жизни. Одной из них является соотношение плюсов и минусов в профессии преподавателя.

Мы систематизировали суждения наших информантов о сильных и слабых сторонах их профессии.

Сильные стороны

Материалы интервью позволяют выделить серию соображений о достоинствах данной профессии, общих для томских и тюменских преподавателей.

В первую очередь обращает на себя внимание то, что участие ТГУ и ТюмГУ в Проекте «5-100» воспринимается преобладающей частью информантов как признак приближения к мировой планке, что является для большинства из них мотивирующим фактором интенсификации своей деятельности.

Сильная сторона в том, что университет вступил в мировые процессы трансформации образования (женщина, 60–70 лет, заведующая кафедрой, ТГУ).

Есть большое желание выходить на серьезный уровень. И те команды, которые доказывают свою способность работать на международном уровне, серьезно поддерживаются. Это очень важно (мужчина, 30–40 лет, заведующий лабораторией, ТюмГУ).

Университет не боится строить амбициозные планы. Это хорошо... повышение планки в плане научной составляющей. Это движение вперед (женщина, 50–60 лет, заведующая кафедрой, ТюмГУ).

Информанты подчеркивают, что включение их вузов в программу повышения конкурентоспособности ведущих университетов страны позволит им раньше других и лучше других учебных заведений страны адаптироваться к новым правилам игры.

Мы сейчас стоим на начальной стадии больших преобразований. И лучше уж быть в начале этих преобразований, чем потом, когда придешь по факту, работать в той системе, в которой тебе предоставили [возможность] (мужчина, 40–50 лет, директор института, ТюмГУ).

В последние десятилетия активно развивается национальная академическая мобильность, в результате которой преподаватели нередко посещают другие вузы с целью участия в конференциях, повышения квалификации, проведения исследований, чтения лекций, оппонирования диссертаций и пр. Такие визиты, пусть даже краткосрочные, позволяют им сравнивать учебные заведения между собой. И зачастую сравнение оказывается в пользу своего университета, что подчеркивает высокий уровень вуза.

Так как я была во многих университетах России и где-то в мире, я осознала, что ТГУ – приличный вуз. От этого становится одновременно и гордо, и страшно (женщина, 30–40 лет, заведующая кафедрой, ТГУ).

Находясь внутри [университета], [мы] не ощущаем, насколько высок его уровень, высокая репутация. Другое дело, что есть несоответствие этого уровня реальному состоянию дел, и это как раз мы видим изнутри. Но снаружи мы видимся очень хорошим вузом с прекрасной историей (мужчина, 50–60 лет, заведующий кафедрой, ТГУ).

Выезжая в другие города, чувствуешь признание авторитета нашего университета (мужчина, 30–40 лет, заведующий кафедрой, ТюмГУ).

Высокий уровень университета предполагает наличие благоприятных инфраструктурных условий для работы (проведения занятий, исследований).

Помещения и аудитории хорошие. Даже сравнивая с МГУ. Хотя в МГУ очень много вкладывают. А если берешь любой другой университет... Недавно были в Курске. У них полы проваливаются. Говорим: «У нас такого нет». – «Ну, у вас деньги есть», – отвечают мне. Но дело не в деньгах, они у всех есть, а дело в том, куда их направляют. Здесь [в нашем университете] традиционно хорошо следили за инфраструктурой. И мы не безгрешны, но по сравнению с другими вузами [наша] материальная база гораздо лучше (женщина, 50–60 лет, профессор, ТюмГУ).

Следствием и выражением вышеназванного высокого уровня вуза становится формирование уверенности сотрудников в престижности своего университета как места работы, на что обращает внимание и А. М. Аблажей [8].

Университет – это определенный статус, у университета очень хороший имидж. И это приятно осознавать, что ты принадлежишь к такой сильной команде (женщина, 40–50 лет, доцент, ТГУ).

Есть достаточно сильный бренд, когда ты куда-то приходишь выступать и говоришь,

что ты из ТГУ, тебя слушают совсем по-другому (мужчина, 50–60 лет, доцент, ТГУ).

Второй блок преимуществ работы в университете, выделяемый информантами из ТГУ и ТюмГУ, касается возможностей, которые университет предоставляет преподавателю.

Как большую ценность информанты воспринимают то, что университет предоставляет им возможность выбора профессионального трека.

Есть возможность выбрать исследовательскую деятельность, преподавательскую, предпринимательскую, управленческую (женщина, 50–60 лет, директор института, ТюмГУ).

Очевидно, что большинство выбирает первые две стези. Но сам факт того, что в пределах одной организации можно развиваться и делать успешную карьеру по разным направлениям, стоит отнести к уникальным особенностям университета.

Добившимися успеха сотрудниками университета воспринимается как место, которое открывает новые горизонты.

Глобальная система, в которую встроены университеты, постоянно дает новые зоны для развития. Я, придя сюда в 2015 году, в жизни бы не подумала, что буду [работать] в магистерской программе, что будет грант, будут стажировки, публикации, новые коллаборации. Здесь нет рутины, которая есть в реальном секторе [промышленности, индустрии] (женщина, 30–40 лет, доцент, ТГУ).

Многие информанты из ТГУ и ТюмГУ подчеркивали то, что университет предоставляет им доступ к дополнительному образованию, позволяет непрерывно продолжать интеллектуальное и профессиональное совершенствование.

В университете много выделяется на развитие кадров (женщина, 30–40 лет, заведующая кафедрой, ТГУ).

Не во всех организациях тебе могут дать столько возможностей повышать свою квалификацию. Некоторые коллеги [за пределами университета] говорят: как вам повезло, что у вас есть возможность посетить эти курсы (мужчина, 30–40 лет, доцент, ТюмГУ).

Возможность для сотрудников повышать свою квалификацию и делать это бесплатно, совмещая с основной деятельностью (женщина, 30–40 лет, доцент, ТюмГУ).

Отдельно следует отметить, что в ответах информантов отмечается международная мобильность преподавателей, возможности которой, очевидно, расширились в последние годы, в том числе благодаря участию университетов в Проекте «5-100».

Возможность перемещаться по миру достаточно свободно. Имеются разные инструменты поддержки академической мобильности (мужчина, 30–40 лет, доцент, ТюмГУ).

А также – помощь университета в решении социальных проблем.

Социальная сфера тут хорошая, особенно детский сад для детей сотрудников (мужчина, 40–50 лет, профессор, ТГУ).

Особенно часто информанты выходили на тему коллектива, профессионального сообщества, сложившегося в университете, установившихся человеческих взаимоотношений.

Если ты стал человеком университетским, к тебе отношение у коллектива, у людей другое. Ты свой. [В этом] что-то семейное, причем не в плохом смысле, а в хорошем смысле. Доброта, теплота, взаимоподдержка. Если нужно организовать какое-то мероприятие – кинул клич по WhatsApp-чатам – и тебе помогли. Без денег (мужчина, 30–40 лет, директор центра, ТГУ).

Здесь сохранились остатки человеческих отношений между людьми, которые больше, чем рабочие. Это сильный фактор удержания здесь (женщина, 30–40 лет, заведующая кафедрой, ТГУ).

Есть коллектив единомышленников, люди, которым комфортно друг с другом работать» (мужчина, 30–40 лет, заведующий кафедрой, ТюмГУ).

К еще одному плюсу работы в вузе информанты традиционно относят окружающую преподавателя молодежь как источник его энергии и вдохновения.

Студенты – это ресурс, мне нравится работать со студентами. Это мой личный кайф, удовольствие. Я не могу без студентов, просто не могу, мне нужна эта толпа, эти люди, это общение. Университет это дает (женщина, 40–50 лет, профессор, ТГУ).

В целом на рынке труда университет на фоне большинства других работодателей воспринимается информантами как островок стабильности.

Студенты будут всегда, учиться будут всегда. [Поэтому] и наше рабочее место будет. Какой-то институт могут, допустим, закрыть. Но университет-то не закроют. В нашем изменчивом мире эта стабильность многое значит (мужчина, 50–60 лет, заведующий кафедрой, ТюмГУ).

Если все вышеперечисленное касалось собственно университета, то еще одно обстоятельство, указываемое в ответах информантов, имеет отношение к внешним условиям. И томищи,

и тюменцы отмечают фактор города как еще одно преимущество работы в ТГУ и ТюмГУ.

Сам город удобен для жизни, географически не изолирован (женщина, 30–40 лет, доцент, ТГУ).

Тюменская область – безусловно, благополучный регион. У нас никогда не было страшных экономических провалов. Не было... голодухи. Даже в тяжелое время Тюмень была более благополучной, чем другие города. Здесь формировался особый социум купеческого склада (женщина, 50–60 лет, заведующая кафедрой, ТюмГУ).

Тюмень – это все-таки центр перспективный [в плане] развития экономики и демографически интересный. Люди сюда едут, и город очень уютный (мужчина, 40–50 лет, проректор, ТюмГУ).

Приведенные нами суждения примерно с одинаковой частотностью встречались в ответах информантов из ТГУ и ТюмГУ, что отражает их коллективные представления о сильных сторонах профессии преподавателя.

Теперь обратим внимание на некоторые различия.

ТюмГУ позже, чем ТГУ был включен в Проект «5-100», и его стартовые позиции с точки зрения как российских, так и международных академических рейтингов были заметно ниже [23]. Поэтому самому факту включения университета в лидерскую группу и переменам, за этим последовавшим, тюменцы придают большее значение.

Мне нравится, что университет от формальной трансформации сейчас переходит к осмысленной, к рефлексивной трансформации. Мне очень нравится стиль проектных сессий, мне нравится стремление вовлечь людей в обсуждение и проблематизацию, постановку целей и т. д. (женщина, 50–60 лет, директор института, ТюмГУ).

Университет создает очень много площадок для развития, начиная со стратегических сессий, на которых сидишь вроде как мучаешься, начинаешь ненавидеть весь мир, а потом приезжаешь и чувствуешь, что в голове все здорово поменялось, ты как будто новый человек (мужчина, 30–40 лет, научный сотрудник, ТюмГУ).

Руководство университета приняло логику трансформации университета в целом в сторону научно-исследовательского. Как бы это ни было сложно, этично и почти невозможно (мужчина, 40–50 лет, директор института, ТюмГУ).

Вуз развивается, есть грандиозные планы. Я вижу, что работа будет, ее будет много. Она будет интересной. Мне точно скучать не придется (мужчина, 30–40 лет, научный сотрудник, ТюмГУ).

Что касается ТГУ, то, судя по материалам интервью, томичи высоко оценивают степень академической свободы, демократичную атмосферу, царящую в университете, стиль взаимодействия с руководством. Об этом говорили и тюменские преподаватели, но в ответах информантов из ТГУ такие аспекты затрагивались особенно часто.

Самая сильная сторона именно этого университета – большая либеральность. Здесь очень слабая иерархия. Начальство, как правило, не лютует. В университете хороший психологический климат, дружелюбная атмосфера в сравнении с другими университетами. Ректор встречается с трудовым коллективом, звучит как-то близко. Вы можете с ректором пообщаться, можете с проректорами пообщаться, дистанция между высоким начальством в университете и рядовыми сотрудниками – не очень большая (мужчина, 30–40 лет, научный сотрудник, ТГУ).

Открытость среды в плане того, что ты можешь обратиться к любому человеку, пояснить, что тебе надо, и тебе не откажут (женщина, 30–40 лет, доцент, ТГУ).

Здесь нет прессинга со стороны начальства. Любая инициатива у нас не подавляется. Это следствие того, что [в нашем подразделении] нет ставочной системы. Никто не может [нам] приказать (женщина, 30–40 лет, доцент, ТГУ).

[Не вмешиваются] в то, что ты преподаешь студентам, какую научную деятельность ведешь. Разрешена свобода слова, поддерживаются инициативы. Здесь довольно свободно дышится, нет жестких проверок. Это ценность, которую для университета будет страшно потерять (женщина, 30–40 лет, заведующая кафедрой, ТГУ).

Итак, тюменские и томские информанты по большей части сходятся в понимании преимуществ работы в университете, а незначительные отличия являются порождением исторической специфики вузов.

Слабые стороны

Начнем с обзора тех негативных составляющих профессии преподавателя, которые фигурировали в ответах и томичей, и тюменцев.

Чаще всего сотрудники обоих университетов в рассуждениях о негативной стороне своей профессии выходят на группу обстоятельств, объединяемых понятием «бюрократия» [11]. Эта группа распадается на несколько подгрупп.

Информанты указывают на рост в университете числа управленцев.

Рост бюрократического аппарата с зарплатами, несопоставимыми с преподавательской и научной (женщина, 50–60 лет, профессор, ТГУ).

Многие информанты сетуют на рутину и большой объем бумажной работы, которую они зачастую считают формальностью, отвлекающей от основных дел.

Постоянные отчеты, бумаги, переписывание программ, изменение стандартов – это настолько отвлекает, что такие люди, как мои учителя [приводятся имена], не смогли бы при такой системе работать. Это все равно что Сократа заставить отчет писать вместо того, чтобы он с учениками занимался. Бюрократическая работа убивает дух [преподавательской деятельности] (мужчина, 40–50 лет, профессор, ТГУ).

Мы пишем какие-то УМК, третий раз одно и то же, загружая в программу, потратив на это две недели времени, понимая, что это не нужно будет совсем и аккредитации по этому направлению не будет. Это какие-то бумажные вопросы, которые фактически формально нужно выполнить, но мы понимаем, что они не особенно кому-то нужны (женщина, 40–50 лет, доцент, ТюмГУ).

Остается огромное количество рутинных видов деятельности, хотя университет над этим работает. Во всяком случае, думает... как эту рутину через сервисы убрать (женщина, 50–60 лет, директор института, ТюмГУ).

Однако автоматизация посредством внедрения электронных систем, очевидно, пока не снимает проблему.

Ввели систему электронного документооборота, но это не сократило... бумажный оборот. То есть [на сайте] все провел, потом берешь бумажку и все равно относишь. Огромное количество бумаг просто приходит, минуя электронный документооборот, по мельчайшему поводу (мужчина, 50–60 лет, заведующий кафедрой, ТюмГУ).

Еще одним предметом критики выступает работа университетских вспомогательных служб, неотлаженность в вузе сопровождающих процессов.

Я оформлял командировку на научную конференцию в Германию. Пытался сделать все как можно быстрее, чтобы мне выдали деньги, и я мог купить билет за 40 тысяч. Пока службы тянули, оформляли не спеша, билет стал стоить 75 тысяч (мужчина, 20–30 лет, научный сотрудник, ТюмГУ).

По закупке оборудования все полностью связано на главном корпусе. Мы раньше могли выписать деньги на подотчет и пойти купить.

Сейчас – через торги (мужчина, 50–60 лет, заведующий кафедрой, ТюмГУ).

Информанты выражают недовольство тем, что, как им представляется, они порой выполняют работу за университетские сервисные службы.

Возникает ощущение, что я должна разбираться во всех вопросах, чтобы выполнять часть их функций и проверять за них. Это меня очень сильно раздражает (женщина, 30–40 лет, заведующая кафедрой, ТГУ).

Мне надо самому формировать приказ в 'ИС: бухгалтерии'. То есть надо обладать знаниями бухгалтера. [Зачем] я тогда плачу накладные расходы университету? На западе никакой профессор не занимается этим делом. Есть бухгалтерия – она этим занимается. Почему должен доцент, преподаватель сидеть и изучать, проводить документы, свои командировочные, через 'ИС-ку'... Для меня это дико. Я считаю, что это использование [труда преподавателя] не по назначению (мужчина, 50–60 лет, директор института, ТюмГУ).

Концентрация негативных суждений информантов на том, как выстроена работа в университете, с одной стороны, вполне типична для любых крупных организаций, а с другой – отражает конфликт между творческим началом научно-педагогической деятельности и принципами функционирования вуза как казенного учреждения.

Многих преподавателей, естественно, беспокоит проблема сокращения ставок, практика срочных контрактов, что порождает неуверенность в своем служебном положении и препятствует закреплению в университете новых кадров. На эту проблему обращает внимание и Н. С. Файман [10].

Сомнения в завтрашнем дне. Если человек готов жить в неуверенности, то пожалуйста. Если не готов, могут быть проблемы. Не все же готовы (мужчина, 30–40 лет, научный сотрудник, ТГУ).

Тяжело проектировать исследование, исследовательскую и управленческую повестку на краткосрочную или среднесрочную перспективу, на год – три, когда ты знаешь, что у тебя контракт закончится через три месяца. Ты должен написать десять заявок [чтобы найти финансирование, сохранить ставки]. Конкуренция, конечно, позволяет выявить лучшего, но также я знаю кучу случаев, когда людям сказали: «Ставки нет – до свидания». Эти очень успешные люди уехали, они уже не вернутся никогда. Российская наука их потеряла (женщина, 30–40 лет, научный сотрудник, ТГУ).

Еще одна проблемная зона – распределение финансовых ресурсов. Университетских сотрудников беспокоит непрозрачность финансирования.

Люди не понимают, за что им платят, за что им премия приходит. Бывает так, что за одну и то же тебе может прийти [премия], а может прилететь по голове. За одну и ту же ситуацию (женщина, 30–40 лет, заведующая кафедрой, ТюмГУ).

Должна быть какая-то прозрачность в системе надбавок, оценивания стимулирования для сотрудников. К сожалению, она пока не прозрачная. У людей нет понимания, когда подавать, какие документы подавать, за что бывают надбавки, что поощряется (женщина, 40–50 лет, профессор, ТГУ).

Некоторые информанты обращают внимание на несправедливость распределения средств и неэффективность производимых трат.

Если говорить о бизнесе, то там принято говорить о деньгах. Там тебе никто не скажет: «Ты делаешь вот это, а потом мы разберемся, будешь ли ты деньги за это получать или нет». А в университете ты по умолчанию делаешь все это (женщина, 30–40 лет, доцент, ТГУ).

Те деньги, которые приходят по программе «5-100», намазываются очень тонким коммунистическим слоем на всех. То есть руководство каждому пытается дать немного денежек и никого не обидеть. В результате получается, что очень сильные исследовательские группы получают денег не намного больше, чем очень слабые или средние (мужчина, 30–40 лет, доцент, ТГУ).

По мнению ряда информантов, «правила игры», принципы оценки работы преподавателей по показателям, которые установились в университете, способствуют поощрению тех сотрудников, которые способны хорошо себя преподнести, «красиво» отчитаться, а вовсе не тех, кто этого заслуживает.

Выдвигаются ловкие ребята, которые все это могут быстро сделать и хорошо преподнести, а люди с глубокими знаниями отходят на второй план. Начинает цениться умение выполнять эти требования, а глубина... Как ее проверить? (мужчина, 40–50 лет, профессор, ТГУ).

Интервьюируемые указывают и на такую негативную составляющую своей профессии, как ненормированный рабочий день. Университетскому преподавателю приходится трудиться (например, писать статью, обдумывать предстоящую лекцию, знакомиться с новинками научной литературы, составлять заявку на грант, проверять письменные работы студентов, редактировать как научному руководителю диссертацию младшего коллеги и пр.) далеко за пределами 8-часового рабочего дня и без выходных.

Подробное исследование этого феномена провели Р.Н. Абрамов, И.А. Груздев и Е.А. Терентьев [12].

После того как рабочий день окончен, твоя голова не перестает работать (мужчина, 30–40 лет, доцент, ТГУ).

Работу очень часто по стратегическим сессиям ставят на воскресенье. Происходит выгорание. Человек сам для себя выбирает, какими методами пользоваться и когда ему конкретно работать. Например, он может работать с утра до 10, а потом непродуктивная работа. Должно быть время у человека, проведенное с семьей, с самим собой (женщина, 30–40 лет, заведующая кафедрой, ТюмГУ).

Не остается времени на личную жизнь. Заняты суббота и воскресенье, праздничные дни, вечернее время (женщина, 40–50 лет, доцент, ТюмГУ).

Некоторые информанты указывают на все еще несовершенную материальную базу своего университета, что снижает качество их педагогической и научной деятельности.

В некоторых аудиториях нет проектора. Иногда немножечко не хватает технического оснащения и комфорта в аудитории (женщина, 30–40 лет, доцент, ТГУ).

Слабая техническая база, старые компьютеры, мало интерактивных досок. Я прихожу на лекцию, а у меня много что с интернетом связано – сайты, видео, ссылки. Если нет интернета, я на пальцах студентам объясняю – всё, лекция распалась (женщина, 40–50 лет, доцент, ТюмГУ).

Мы ограничены в росте. Сейчас гараж покупаем за свои деньги, потому что негде хранить, операции некоторые делать. При этом не полностью задействованы или неэффективно используются площади. Например, есть уважаемый сотрудник, за 70 лет, который не преподает, наукой не занимается. Он занимает помещение. Бывает, что месяцами отсутствует. А мы, которые постоянно работаем, по 3 человека в комнате находимся. Другой человек за былые заслуги занимает комнату, где 6 человек могли бы работать (мужчина, 30–40 лет, доцент, ТГУ).

Наконец, последняя негативная составляющая профессии преподавателя, составляющая, на которую указывают и томские, и тюменские университетские сотрудники, носит локальный характер и касается географического расположения Тюмени и Томска.

Слабая сторона – это геополитическое положение томского университета. С одной стороны, мы втягиваем в себя Казахстан, на уровне студентов. Но у меня лучшие [ученики] уехали

сразу за рубеж. Не получили здесь старта. Теперь они работают в ведущих лабораториях, и я рада за них (женщина, 60–70 лет, заведующая кафедрой, ТГУ).

От нас уехать куда-то или к нам привезти кого-то крутого – это достаточно сложно, сложнее, чем привезти в Москву (мужчина, 30–40 лет, директор центра, ТГУ).

Удаленность от центров научной жизни. Здесь небольшая возможность, даже в отличие от коллег, которые живут в менее богатых традициями университетах, но они живут ближе к столицам, и у них возможности больше участвовать [в научной жизни] (женщина, 50–60 лет, профессор, ТГУ).

Ощущается изолированность по причине удаленности от каких-то центров. Условно говоря, мы находимся где-то посередине между кластерами – Томском, Новосибирском со своими возможностями и УрФУ (мужчина, 30–40 лет, заведующий кафедрой, ТюмГУ).

Да, вышесказанное не относится к негативным составляющим профессии преподавателя, оно характеризует объективные географические факторы, но эти факторы сказываются на качестве профессиональной деятельности преподавателей, работающих во многих региональных вузах.

Обратим внимание на некоторые различия в понимании томичами и тюменцами минусов преподавательской профессии.

В ответах информантов наглядно проявилось отличие ТГУ от ТюмГУ. Представители ТГУ как вуза с давними научными традициями и сложившимися научными школами довольно часто указывают на такие негативные аспекты профессии преподавателя, как закрытость, кастовость, иерархичность.

Сложность вхождения в систему, если ты приходишь человеком со стороны (женщина, 30–40 лет, заведующая кафедрой, ТГУ).

У нас нет варианта адаптации для новых сотрудников, объяснение их функционала... строится на полуподмигиваниях, полужнакомствах. Чужого человека не пустят в эти сложные релейшиншипс. Потребуется время, чтобы он завоевал доверие (женщина, 30–40 лет, заведующая кафедрой, ТГУ).

Производной от названного выше обстоятельства является «проблема авторитетов».

Основной барьер [на пути карьеры молодого сотрудника] – это человеческий фактор. Когда уже созданы определенные научные школы, у них есть руководитель и они не хотят конкуренции с кем-то новым, молодым и тем более – сильным (женщина, 30–40 лет, доцент, ТГУ).

Научная дедовщина. Мы привыкли жить в системе устоявшихся научных школ, профессора – руководители устоявшихся школ оказывают давление, и молодым иногда сложно выбрать свое направление потому, что они обычно работают под научным руководителем, и он не дает расти или делать шаг вправо, шаг влево (мужчина, 30–40 лет, научный сотрудник, ТГУ).

Проблема авторитетов – людей, которые работают рядом [с молодым сотрудником]. Он не может быть полностью самостоятельным в своей деятельности. Он должен постоянно на эти авторитеты оглядываться. Закрепиться в науке нельзя без одобрения этих самых авторитетов (мужчина, 30–40 лет, доцент, ТГУ).

Информанты из ТюмГУ, который относительно недавно стал позиционировать себя как вуз, поддерживающий исследования по широкому спектру направлений, отмечают сохранение не очень высокой научной составляющей.

Вуз еще не приобрел характер университета. Наука представлена пока очень фрагментарно. Островки только есть (мужчина, 50–60 лет, директор института, ТюмГУ).

У нас, конечно, научно-академическая среда не очень сильная, и мы находимся далеко от тех центров, где она сильная. Поэтому я и не постоянно включена [в актуальный научный процесс] (женщина, 40–50 лет, профессор, ТюмГУ).

[В Тюмени] исторически – нет научной среды. В глобальном масштабе ей очень сложно сформироваться. Тюмень никогда не была академическим городом, как Москва, Санкт-Петербург, Новосибирск, где мощный кластер, где есть большие группы ученых, у них такая среда, которая генерирует молодых специалистов, потому что яблоня от яблони недалеко падает. Есть много семей, где культивируется наука. Они культивируют ученых. В Тюмени научная среда – это только отдельные группы (мужчина, 30–40 лет, заведующий лабораторией, ТюмГУ).

Понимание объективных и субъективных минусов работы в университете обеспечит трезвый взгляд на профессию преподавателя и, будем надеяться, поможет преодолению имеющихся недостатков.

Выводы

и заключительные положения

Специфика и новизна проведенного исследования заключаются в выявлении представлений о достоинствах и недостатках своей профессии активно работающих в сильных региональных вузах

преподавателей («лидеров» и «середняков») в контексте современных социально-экономических условий, а также в ретроспективном анализе полученных результатов.

В ответах информантов из ТюмГУ и ТГУ присутствуют идентичные позитивные характеристики научно-педагогической профессии, такие как:

- приближение к мировой планке развития науки благодаря участию вузов в Проекте «5-100»;
- комфортные условия для работы (проведения занятий, исследований);
- престижность работы в солидном университете;
- стабильность университета как работодателя;
- возможности, которые предоставляет университет своему сотруднику (академическая мобильность, доступ к дополнительному образованию, помощь в решении социальных вопросов);
- профессиональное сообщество, сложившееся в университете, взаимоотношения в коллективе;
- окружающая молодежь как источник энергии и вдохновения;
- благоприятная городская среда, инфраструктура.

К этому стоит добавить ценности академической свободы, демократичность атмосферы, царящей в университете.

Коллективные представления информантов о минусах работы в вузе содержат указания на следующие обстоятельства:

- бюрократизация (рост в университете числа управленцев, рутинная, неудовлетворительная работа вспомогательных служб);
- сокращение ставок, краткосрочные контракты;
- непрозрачность и неэффективность распределения финансовых ресурсов;
- ненормированный рабочий день;
- несовершенная материальная база;
- географическое положение Тюмени и Томска.

В то же время интервью выявили проблемные зоны, специфичные для конкретного университета. Закрытость, кастовость, иерархичность, «проблема авторитетов» – в ТГУ. Фрагментарность научной деятельности – в ТюмГУ.

При соотнесении сформулированных информантами плюсов и минусов университетской работы обращают на себя внимание некоторые противоречия и расхождения. В ответах сотрудников обоих вузов одновременно можно встретить указания на демократичность в отношениях с руководством – и указания на бюрократичность

университетской системы; на стабильность работы в университете и на возможность увеличения заработка благодаря грантам – и на проблему сокращения ставок и скромность базовых окладов; на свободный рабочий график – и на круглосуточный режим работы; на уют университетских городов – и на недостатки их географического положения.

В одних случаях противоречия вытекают из разного личного опыта информантов. В других противоречивые ответы легко и естественно уживаются друг с другом (так, например, то, что одни интервьюируемые заявляют о хороших условиях для работы, а другие – о несовершенстве материальной базы, лишь указывает на неравномерность распределения ресурсов между разными вузами и структурными подразделениями одного вуза). В ряде случаев мы имеем дело с недостатками, которые являются продолжением достоинств. Так, потенциально круглосуточный режим работы многих университетских сотрудников – оборотная сторона гибкого рабочего графика и отсутствия жесткого контроля над тем, чем занят преподаватель в пределах рабочего дня.

Отметим, что, несмотря на наличие некоторых расхождений, общего в оценке сотрудниками ТГУ и ТюмГУ плюсов и минусов своей профессии гораздо больше. И это указывает на типичность полученной картины и позволяет экстраполировать наши наблюдения и выводы (за исключением тех, что носят сугубо локальный характер) на систему высшего образования в целом или, во всяком случае, на группу нестоличных университетов, входящих в число лидирующих в общероссийском масштабе вузов.

Материалы проведенного исследования могут быть применены службами управления персоналом университетов при проведении работы по рекрутингу и удержанию кадров и способствовать принятию управленческих решений, направленных на минимизацию негативных с точки зрения научно-педагогических работников факторов университетской жизни.

Список литературы

1. Образование в цифрах: 2019 : краткий статистический сборник / Н. В. Бондаренко, Л. М. Гохберг, Н. В. Ковалева [и др.] ; НИУ ВШЭ. Москва, 2019. 96 с.
2. Рекомендация ЮНЕСКО о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений. Генеральная конференция ЮНЕСКО. XIX сессия. Париж, 1997 год // UNESDOK. Цифровая библиотека : [сайт]. URL: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000160495_rus (дата обращения: 19.08.2020).

3. Андрущак Г., Кузьминов Я., Юдкевич М. Меняющаяся реальность: российское высшее образование и академическая профессия // Будущее высшего образования и академической профессии: страны БРИК и США / под научной редакцией М. Юдкевич. Москва : Издательский дом Высшей школы экономики, 2013. С. 79–122.
4. Сивак Е. В., Юдкевич М. М. Академическая профессия в сравнительной перспективе: 1992–2012 // Форсайт. 2013. Т. 7, № 3. С. 38–47.
5. Юдкевич М. М. Российская академическая профессия и построение передовых университетов // Отечественные записки. 2013. № 4 (55). С. 269–276.
6. Бережнова Е. В. Ценности академической профессии // Идеалы и ценности отечественной педагогики и их воплощение в современной педагогической практике : сборник статей Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Коломна, 18 ноября 2016 г. Коломна, 2017. С. 3–12.
7. Рогожа М. М. Профессиональный успех университетского интеллектуала в контексте ценностных оснований «третьей миссии» университета // Ведомости прикладной этики. 2016. № 48. С. 90–104.
8. Аблажей А. М. Академическая профессия в иерархии социальных приоритетов современного российского общества // Идеи и идеалы. 2014. Т. 1, № 3 (21). С. 103–115.
9. 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 (109). С. 74–84.
10. Файман Н. С. Неустойчивость условий занятости научно-педагогических кадров как фактор формирования академического прекариата // Народонаселение. 2019. Т. 22, № 4. С. 103–114.
11. Абрамов Р. Н. Менеджериализация и трудовые порядки университетской жизни: российский и международный контексты // Социологический ежегодник 2015–2016 : сборник научных трудов / ответственные редакторы О. А. Симонова, М. А. Ядова. Москва, 2016. С. 140–155. (Серия: Теория и история социологии).
12. Абрамов Р. Н., Груздев И. А., Терентьев Е. А. Рабочее время и ролевые напряжения сотрудников современного российского университета // Вопросы образования. 2017. № 1. С. 88–111.
13. Давыдова И. А., Козьмина Я. Я. Профессиональный стресс и удовлетворенность работой преподавателей российских вузов // Вопросы образования. 2014. № 4. С. 169–183.
14. Мясникова И. А. Профессиональный стресс и работа преподавателя // Совершенствование системы высшего образования: опыт и перспективы : материалы VIII Международной учебно-методической конференции / под редакцией А. Ю. Александрова, Е. Л. Николаева, Чебокары, 31 октября 2016 г. Чебоксары, 2016. С. 63–66.
15. Романкова Л. И. Преподаватель высшей школы // Экономика образования. 2001. № 6. С. 28.
16. Введенский В. Н. Развитие педагогической профессии как социального института: теория, методология, практика / Институт управления образованием Российской Академии образования. Санкт-Петербург, 2004. 230 с.
17. Романов П. В., Ярская-Смирнова Е. Р. Мир профессий : Пересмотр аналитических перспектив // Социологические исследования. 2009. № 8 (304). С. 25–35.
18. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Москва : Канон, 1996. 432 с.
19. Etzioni A. Modern Organizations. Englewood Cliffs. New Jersey : Prentice Hall, 1964. 120 p.
20. Parsons T. The Social System. London : Routledge and Kegan Paul, 1951. 575 p.
21. Мансуров В. А., Юрченко О. В. Перспективы профессионализации российских врачей в реформирующемся обществе // Социологические исследования. 2005. № 1. С. 66–77.
22. Reeser L., Epstein I. Professionalization and Activism in Social Work: The Sixties, the Eighties, and the Future. New York : Columbia University Press, 1996. P. 70–71.
23. QS World University Rankings® 2015/16 : [сайт]. URL: <https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2015> (дата обращения: 20.06.2020).

References

1. Obrazovanie v tsifrakh: 2019: kratkii statisticheskii sbornik. Eds. N. V. Bondarenko, L. M. Gokhberg, N. V. Kovaleva [Education in numbers: 2019: Statistical Yearbook]. Moscow, Higher School of Economics, 2019. 96 p. (In Russ.).
2. Rekomendatsiya YuNESKO o statuse prepodavatel'skikh kadrov vysshikh uchebnykh zavedenii. General'naya konferentsiya YuNESKO. XIX sessiya [UNESCO Recommendation Concerning the Status of the Teaching Personnel in Higher Education. General Conference of UNESCO. XIX Session. Paris, 1997. Available at: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000160495_rus (accessed 19.08.2020). (In Russ.).
3. Andrushchak G., Kuz'minov Ya., Yudkevich M. Menyayushchayasya real'nost': rossiiskoe vysshee obrazovanie i akademicheskaya professiya [Changing Reality: Russian Higher Education and the Academic Profession]. In: M. Yudkevich (ed.). Budushchee vysshego obrazovaniya i akademicheskoi professii: strany BRIK i SSHA [The future of Higher Education and the Academic Profession: BRIC Countries and the USA], Moscow, Publishing House of the Higher School of Economics, 2013, pp. 79–122. (In Russ.).
4. Sivak E. V., Yudkevich M. M. Akademicheskaya professiya v sravnitel'noi perspektive: 1992–2012 [Academic Profession in a Comparative Perspective: 1992–2012]. Foresight, 2013, vol. 7, no 3, pp. 38–47. (In Russ.).
5. Yudkevich M. M. Rossiiskaya akademicheskaya professiya i postroenie peredovykh universitetov [Russian Academic Profession and Development of Advanced Universities]. Otechestvennye zapiski, 2013, no 4 (55), pp. 269–276. (In Russ.).
6. Berezhnova E. V. Tsennosti akademicheskoi professii [Values of the Academic Profession]. Idealy i tsennosti otechestvennoi pedagogiki i ikh voploshchenie v sovremennoi pedagogicheskoi praktike. Sbornik statei Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii [Ideals and Values of Russian Pedagogy and their Implementation in Modern Teaching Practices. Proceedings of the All-Russian Scientific and Practical Conference], Kolomna, 2017, pp. 3–12. (In Russ.).

7. Rogozha M. M. Professional'nyi uspekhn universitetskogo intellektuala v kontekste tsennostnykh osnovanii «tret'ei missii» universiteta [Professional Success of a University Intellectual in the Context of the Values of the «Third Mission» of the University]. *Vedomosti prikladnoy etiki*, 2016, no 48, pp. 90–104. (In Russ.).
8. Ablazhei A. M. Akademicheskaya professiya v ierarkhii sotsial'nykh prioritetov sovremennogo rossiiskogo obshchestva [Academic Profession in the Hierarchy of Social Priorities of Modern Russian Society]. *Idey i idealy*, 2014, vol. 1, no 3 (21), pp. 103–115. (In Russ.).
9. Mironos A. A., Bednyi B. I., Rybakov N. V. Akademicheskie professii v spektre professional'nykh predpochtenii aspirantov [Academic Professions in the Range of Professional Preferences of Graduate Students]. *University Management: Practice and Analysis*, 2017, vol. 21, no 3 (109), pp. 74–84. (In Russ.).
10. Faiman N. S. Neustoichivost' uslovii zanyatosti nauchno-pedagogicheskikh kadrov kak faktor formirovaniya akademicheskogo prekariata [Instability of Faculty Employment as a Factor in the Formation of the Academic Precariate]. *Narodonaselenie*, 2019, vol. 22, no 4, pp. 103–114. (In Russ.).
11. Abramov R. N. Menedzherializatsiya i trudovye poriadki universitetskoi zhizni: rossiiskii i mezhdunarodnyi konteksty [Managerialization and Work Order of University Life: Russian and International Contexts]. In: O. A. Simonova, M. A. Yadova (eds.) *Sotsiologicheskii ezhegodnik 2015–2016. Sbornik nauchnykh trudov. Ser. «Teoriya i istoriya sotsiologii»* [Sociological Yearbook 2015–2016. Collection of Papers. Series «Theory and History of Sociology»], Moscow, 2016, pp. 140–155. (In Russ.).
12. Abramov R. N., Gruzdev I. A., Terent'ev E. A. Rabochee vremya i rolevye napryazheniya sotrudnikov sovremennogo rossiiskogo universiteta [Working Hours and Roles of the Faculty of a Modern Russian University]. *Voprosy obrazovaniya*, 2017, no 1, pp. 88–111. (In Russ.).
13. Davydova I. A., Koz'mina Ya. Ya. Professional'nyi stress i udovletvorennost' rabotoi prepodavatelei rossiiskikh vuzov [Professional Stress and Job Satisfaction of the Faculty in Russian Universities]. *Voprosy obrazovaniya*, 2014, no 4, pp. 169–183. (In Russ.).
14. Myasnikova I. A. Professional'nyi stress i rabota prepodavatelya [Professional Stress and Teacher Work]. *Sovershenstvovanie sistemy vysshego obrazovaniya: opyt i perspektivy*. In: A. Yu. Aleksandrova, E. L. Nikolaeva (eds.). *Materialy VIII Mezhdunarodnoi uchebno-metodicheskoi konferentsii* [Improvement of the System of Higher Education: Experience and Prospects. Proceedings of the VIII International Conference], Cheboksary, 2016, pp. 63–66. (In Russ.).
15. Romankova L. I. Prepodavatel' vysshei shkoly [Higher School Teacher]. *Ekonomika obrazovaniya*, 2001, no 6, p. 28. (In Russ.).
16. Vvedenskiĭ V. N. Razvitie pedagogicheskoi professii kak sotsial'nogo instituta: teoriya, metodologiya, praktika [Development of the Teaching Profession as a Social Institution: Theory, Methodology, Practice]. St. Petersburg, Institut upravleniya obrazovaniem Rossiiskoi Akademii obrazovaniya, 2004. 230 p. (In Russ.).
17. Romanov P. V., Yarskaya-Smirnova E. R. Mir professii: Peresmotr analiticheskikh perspektiv [The World of Professions: Rethinking Analytical Perspectives]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, 2009, no 8 (304), pp. 25–35. (In Russ.).
18. Dyurkgeim E. O razdelenii obshchestvennogo truda [On the Division of Social Labor]. Moscow, Kanon, 1996. 432 p. (In Russ.).
19. Etzioni A. Modern Organizations. Englewood Cliffs. New Jersey, Prentice Hall, 1964. 120 p. (In Eng.).
20. Parsons T. The Social System. London, Routledge and Kegan Paul, 1951. 575 p. (In Eng.).
21. Mansurov V. A., Yurchenko O. V. Perspektivy professionalizatsii rossiiskikh vrachei v reformiruyushchemsya obshchestve [Prospects for the Professionalization of Russian Doctors in a Reforming Society]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, 2005, no 1, pp. 66–77. (In Russ.).
22. Reeser L., Epstein I. Professionalization and Activism in Social Work: The Sixties, the Eighties, and the Future. New York, Columbia University Press, 1996, pp. 70–71. (In Eng.).
23. QS World University Rankings 2015/16. Available at: <https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2015> (accessed 20.06.2020). (In Eng.).

Рукопись поступила в редакцию 20.06.2020
Submitted on 20.06.2020

Принята к публикации 20.08.2020
Accepted on 20.08.2020

Информация об авторах / Information about the authors

Грибовский Михаил Викторович – доктор исторических наук, доцент кафедры российской истории Национального исследовательского Томского государственного университета; +7 (3822) 78-52-14; mgrib@mail2000.ru.

Сорокин Александр Николаевич – кандидат исторических наук, заведующий кафедрой отечественной истории Тюменского государственного университета; +7 (3452) 45-57-06; soranhist@yandex.ru.

Ефимова Галина Зиновьевна – кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры общей и экономической социологии Тюменского государственного университета; +7 (3452) 59-77-23; EfimovaGZ@gmail.com.

Mikhail V. Gribovskiy – Dr. Sc. (History), Associate Professor of the Department of Russian History, National Research Tomsk State University; +7 (3822) 78-52-14; mgrib@mail2000.ru.

Alexander N. Sorokin – PhD (History), Head of the Department of Russian History, Tyumen State University; +7 (3452) 45-57-06; soranhist@yandex.ru.

Galina Z. Efimova – PhD (Sociology), Associate Professor, Associate Professor of the General and Economic Sociology Department, Tyumen State University; +7 (3452) 59-77-23; EfimovaGZ@gmail.com.