



DOI 10.15826/umpa.2021.03.027

## ТИПОЛОГИЯ КАРЬЕРНЫХ ТРАЕКТОРИЙ И МОТИВАЦИИ ИХ ВЫБОРА ПРЕПОДАВАТЕЛЯМИ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ\*

*Г. З. Ефимова*

*Тюменский государственный университет  
Россия, 625003, Тюмень, ул. Володарского, 3;  
g.z.efimova@utmn.ru*

*Аннотация.* В данной исследовательской статье представлена типология карьерных траекторий преподавателей высших учебных заведений и рассмотрены мотивы потенциальной смены карьерной траектории, готовности перейти на работу в другой вуз либо покинуть академическую сферу. Мотивы выбора карьерного трека систематизированы и ранжированы. Эмпирическое исследование проведено с применением метода полуструктурированного интервью со 108 сотрудниками российских университетов, относящимся к административно-управленческому персоналу и научно-педагогическим работникам. Информанты отобраны в соответствии с половозрастными, отраслевыми характеристиками, опытом работы в сфере высшего образования и занимаемыми должностями.

По результатам исследования выделены три категории работников: преданные организации (не предполагающие смену рабочего места и сферы деятельности); преданные профессии (допускающие переход в другой вуз, но не планирующие уходить из академической сферы); ориентированные на изменения (допускающие смену рабочего места вне академического сектора). Результаты эмпирического исследования показали, что преподаватели, имеющие богатый трудовой опыт, проявляют наибольшую готовность к смене места работы.

Новизна проведенного исследования заключается в разработке типологии карьерных траекторий преподавателей и в уточнении ключевых мотиваций внутри подгрупп, входящих в представленную типологию, а также в применении качественного метода для изучения карьерных траекторий научно-педагогических работников. Качественный анализ карьерных стратегий позволил выявить аналитический срез мнений информантов.

Статья представляет интерес для исследователей высшего образования, вовлеченных в процесс кадрового управления и в развитие научно-педагогических работников, и будет полезна руководителям отделов по работе с персоналом и проректорам вузов, занимающимся кадровыми вопросами.

*Ключевые слова:* карьера, карьерный трек, карьерные стратегии, карьерная мотивация, уход из профессии, преподаватель, профессорско-преподавательский состав, научно-педагогические работники, высшее учебное заведение, высшее образование, высшая школа, академическая карьера

*Благодарность.* Руководителю научного проекта А. Н. Сорокину (кандидату исторических наук, директору школы исследований окружающей среды и общества, руководителю исследовательского центра «Человек, природа, технологии», ТюмГУ, Тюмень) и М. В. Грибовскому (доктору исторических наук, профессору кафедры российской истории, ТГУ, Томск, ведущему научному сотруднику исследовательского центра «Человек, природа, технологии», ТюмГУ, Тюмень), которые проводили интервью вместе с автором статьи, а также анонимным рецензентам и главному редактору журнала А. К. Ключеву за ценные рекомендации, позволившие качественно улучшить текст публикации.

\* Исследование проведено при поддержке Российского научного фонда (РНФ); проект № 19-18-00485 «Человеческое измерение трансформационных процессов в российских университетах: исторический опыт, тенденции и ответы на вызовы современности» (руководитель НИР А. Н. Сорокин, кандидат исторических наук, директор школы исследований окружающей среды и общества, Тюменский государственный университет).

Для цитирования: 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/umpa.2021.03.027.

DOI 10.15826/umpa.2021.03.027

## TYOLOGY OF CAREER TRAJECTORIES AND MOTIVATION OF THEIR CHOICE BY TEACHERS OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

G. Z. Efimova

Tyumen State University

3 Volodarskogo str., Tyumen, 625003, Russian Federation;

g.z.efimova@utmn.ru

*Abstract.* This research article presents a typology of career trajectories for higher educational institutions' teachers and examines their motives of a potential change in a career trajectory, their willingness to move to work in another university or leave the academic field. The motives for choosing a career path are systematized and ranked. There was carried out an empirical research using the method of semi-structured interviews with 108 professors and managerial staff representatives of Russian universities. The informants were selected according to gender, age, industry characteristics, their working experience in higher education and positions held.

The results of the study identified three categories of workers: loyal to their organization (not meaning to change their working place and sphere of interests); dedicated to the profession (admitting a transfer to another university, but not planning to leave the academic field); and change-oriented (considering the possibility of choosing another job – outside the academic sector). The empirical research has shown that teachers with extensive work experience are most willing to change their current jobs.

The originality of the study lies in developing a typology of career trajectories for teachers and in clarifying key motivations within the subgroups included in the typology presented, as well as in using a qualitative method for studying career trajectories in relation to scientific and pedagogical workers. A qualitative analysis of career strategies made it possible to analytically assess the informants' opinions.

The article is of interest to the higher education researchers involved in the process of personnel management and in training scientific and pedagogical workers. It will also be useful for heads of HR departments and for HEI vice-rectors dealing with personnel issues.

*Keywords:* career, career path, career strategies, career motivation, leaving the job, teacher, academic staff, teaching staff, research staff, higher education institution, higher education, higher school, academic career

*Acknowledgement.* The author specially thanks A. N. Sorokin, PhD (History), Associate Professor, Head of the School of Environmental and Society Studies, Head of the Research Center «Human, Nature, Technology» (Tyumen State University), and M. V. Gribovsky, Dr. hab. (History), Professor of the Department of Russian History (Tomsk State University), Leading Researcher of the Research Center «Human, Nature, Technology» (Tyumen State University), for their help in conducting expert interviews. Of no less gratitude am I to the peer reviewers of this paper and to Alexey K. Kluev, Editor-in-Chief, for his important recommendations, which made it possible to qualitatively improve the text of the article.

*For citation:* Efimova G. Z. Typology of Career Trajectories and Motivation of Their Choice by Teachers of Higher Education Institutions. *University Management: Practice and Analysis*, 2021, vol. 25, nr 3, pp. 56–69. doi 10.15826/umpa.2021.03.027. (In Russ.).

### Введение

Современное состояние высшей школы, возрастающие требования к преподавателю, изменение приоритетов профессиональной деятельности и рост конкуренции в академической среде, связанный с сокращением количества вузов и численности научно-педагогических кадров, обуславливают актуальность изучения карьерных траекторий преподавателей высшей школы.

Усиливающаяся динамика процессов, происходящих в сфере высшего образования, повышает требования к университетскому преподавателю, что ведет к трансформации его карьерных стратегий, изменениям в лояльности к месту работы. Сохранение одного рабочего места на протяжении всей жизни становится архаизмом не только в академической сфере, но и в других секторах экономики. Количество карьерных треков множится, возрастает внутренняя и межотраслевая

мобильность персонала. Применительно к научно-педагогическим работникам важно понимать, при каких условиях человек останется в университете на долгое время, в каком случае будет готов к смене места работы в пределах академического сектора, а когда станет рассматривать трудоустройство в другой отрасли, как государственной, так и частной направленности.

В России отмечается снижение численности профессорско-преподавательского состава, осуществляющего образовательную деятельность по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры (без внешних совместителей): 280 тыс. чел. в 2015/16 учебном году; 261 тыс. чел. в 2016/17 учебном году; 245 тыс. чел. в 2017/18 учебном году; 236 тыс. чел. в 2018/19 учебном году и 229 тыс. чел. в 2019/20 учебном году. Доля внешних совместителей за пять лет возросла с 24 до 26 % (см.: [1, 306]). Анализ кадрового состава преподавателей отечественных вузов показывает рост количества совместителей, что свидетельствует о преобладающей «портфельной» карьере персонала, ориентированного на повышение конкурентоспособности на рынке труда.

Численность принятых и выбывших работников в образовании (на всех его ступенях) в процентах к списочной численности работников показывает сокращение доли выбывших и ее уравнивание с принятыми (см.: [1, 231]). Выбытие работников происходит преимущественно по собственному желанию (в 78 % случаев) (см.: [Там же, 232]), поэтому чрезвычайно важно определить ключевые мотивы такого решения.

Карьерный путь в академической сфере имеет жесткую иерархию и предопределенность ступеней должностной лестницы. Переход с одной ступени на другую не гарантирован и связан с высокими институциональными ограничениями. Изменения в экономике порождают снижение стабильности и рост конкурентности академического мира. Помимо эффективности работы залогом карьерного продвижения по научно-педагогической или административно-управленческой траектории становятся личная заинтересованность работника и его вовлеченность в трудовой процесс. Разумеется, при наличии рисков и неустойчивости академической карьеры гарантия успешной работы – стремление к укоренению в профессии (что проявляется в мотивации трудовой деятельности и совершенствовании профессионализма).

В процессе карьерного роста происходит последовательное изменение должностного

и профессионального (внутриорганизационного и межорганизационного) статуса индивида, основанного на формировании у него профессиональных компетенций с учетом личных интересов и потребностей организации [2]. Карьерный трек (или карьерная траектория) может реализовываться как в вертикальном формате (внутриорганизационное карьерное продвижение), так и в горизонтальном (смена сферы деятельности или отрасли). В результате у субъекта трудовых отношений происходит трансформация взглядов, ценностей и жизненных приоритетов. При реализации «портфельного» подхода [3] карьера индивида не прерывается ни при однократной смене профессии, ни при совершении нескольких таких итераций.

Построение карьеры предполагает *активные действия работника*, направленные на личностное развитие, профессиональный рост, достижение успеха и продвижение в профессиональной и организационной иерархии. Каждый человек, включенный в трудовые взаимоотношения, имеет траекторию карьерного развития, которая может быть как проективной (продуманной и спланированной), так и реактивной (бессознательной и стихийной). В основном карьерная траектория базируется на конкретных целях, которых индивид придерживается в своей трудовой активности, и соотносится с его ценностями и жизненными приоритетами. Как правило, стратегия карьерного продвижения имеет долгосрочный характер и «формируется под влиянием мотивов, ценностей, внутренней и внешней оценки конкурентоспособности, социального капитала индивида, возможностей для трудоустройства на академическом и не академическом рынках труда» [4, 159]. Карьерное продвижение детерминировано социальными взаимоотношениями, и включение в них выступает катализатором карьеры [5]. Карьерные стратегии работника динамичны и могут трансформироваться в зависимости от внешних / объективных (социально-экономических) и внутренних / субъективных (социально-психологических) факторов [6].

Работник, заинтересованный в карьерном продвижении, сканирует свое положение сразу на трех уровнях:

- 1) индивидуальном (жизненные события, изменение целей и приоритетов);
- 2) организационном (соотношение объема выполняемой работы и ее трудоемкости с оплатой труда и различными нематериальными условиями работы);

3) социально-экономическом (состояние трудовой отрасли, уровень безработицы, оплаты труда и прочее).

На основании комплекса детерминант индивид оценивает собственную конкурентоспособность, шансы трудоустройства на более привлекательное (с карьерной и / или финансовой точки зрения) место, взвешивает объективные и субъективные «за» и «против» того, чтобы уйти или остаться на прежнем рабочем месте, в конкретной организации или сфере, и риски неудачного перехода (покинув прежнее место, можно не найти новое либо не адаптироваться на нем). Обратный переход не всегда возможен.

Формирование карьерных стратегий у научно-педагогических работников высшей школы начинается еще с периода обучения в аспирантуре, которое часто совмещается с работой на младших научно-педагогических должностях [7]. Для поддержания эффективности функционирования высшей школы важно учитывать преемственность поколений в академической среде при управлении человеческим капиталом и решении вопроса кадрового состава вуза в пользу молодого поколения специалистов [8].

У преподавателей, имеющих опыт работы в нескольких вузах, эмоциональная привязанность к профессии сильнее, чем привязанность к конкретному вузу. Они чувствуют по отношению к своей профессии моральные обязательства и считают, что сменить профессию сложнее, чем сменить вуз как место работы. Преподаватели, работавшие только в одном вузе (как правило, инбриды), испытывают устойчивые моральные обязательства по отношению к конкретному учебному заведению [9]. В случае эмоциональной приверженности работник *хочет* оставаться в организации, в случае нормативной приверженности – *должен* оставаться, а в случае приверженности на основе оценки издержек – *вынужден* [9].

J. F. Ryan, R. Healy, J. Sullivan рассматривали предикторы намерений представителей профессорско-преподавательского состава сменить карьерную траекторию и покинуть университет или академическую сферу на примере преподавателей финских университетов [10]. Ключевыми предикторами стали: стресс на рабочем месте; неудовлетворенность работой и заработной платой в вузовской среде; недостаточная поддержка в связи с отсутствием супруга / партнера; ощущение профессиональной непригодности [10]. Также в числе причин ухода из научно-образовательной сферы указываются: неясные ожидания от работы,

трудная работа, низкая зарплата [11]; стресс от неадекватности занятости [12]; неудовлетворенность большой нагрузкой [13].

Трудовой стресс преподавателей вызван преимущественно количеством академической работы, а не ее характером [14]. Женщины из числа преподавателей чаще рассматривают возможность смены работы в результате трудового стресса. Исследовательская деятельность оценивается как более стрессовая, чем преподавание или методическое сопровождение [13].

Более половины респондентов планируют работать в вузе и через пять лет; каждый второй допускает переход в промышленность [10]. Выявлена поляризация ученых по оценке ими возможности трудоустройства в академических кругах: одни настроены в этом отношении оптимистично, а другие – пессимистично [15].

На намерения преподавателей покинуть рабочие места влияет низкая удовлетворенность работой [16]. С большей долей вероятности сменить сферу деятельности могут молодые преподаватели; преподаватели, пережившие профессиональный кризис; преподаватели с низким уровнем организационной и карьерной удовлетворенности [17].

Мотивацию выхода из академической сферы снижают удовлетворенность работой и вознаграждением; репутация учебного заведения; стаж работы и взаимодействие со студентами. Намерение преподавателей покинуть вузовскую среду ослабевает при наличии: интереса к своей научной дисциплине, чувства принадлежности к академическому сообществу, организационной поддержки [18] и при недоступности близлежащих альтернативных рабочих мест [19].

Отсутствие профессионального выгорания, наличие организационной справедливости и баланс усилий / вознаграждений влияют на намерение преподавателя остаться в профессии [20]. Денежное вознаграждение результативно для удержания доцентов, но не профессоров [21] и относительно неэффективно для молодых преподавателей вузов [19].

Вместе с тем желание преподавателей покинуть конкретный вуз или академическую сферу часто вызвано несогласием с институциональными изменениями и неудовлетворенностью наступившими последствиями.

Обозначенные предикторы провоцируют индивидуальное напряжение и снижают производительность труда работника. Некоторая текучесть кадров неизбежна, но в больших масштабах она представляет опасность для организации. Отток

персонала затратен для вуза из-за расходов на отбор и обучение новых преподавателей. Понимание факторов, влияющих на удовлетворенность человека своей работой, имеет решающее значение, если вуз ориентирован на сохранение преподавательского состава.

## Материалы и методы

Эмпирическое исследование проведено с использованием метода полужформализованного интервью со 108 сотрудниками российских университетов. В Тюменском государственном университете (ТюмГУ) получены 23 интервью, в Томском государственном университете (ТГУ) – 20, в Санкт-Петербургском политехническом университете (СПбПУ) – 21, в Национальном исследовательском ядерном университете (МИФИ) – 22, в Дальневосточном федеральном университете (ДВФУ) – 22<sup>1</sup>. Выбор университетов определен их участием в проекте повышения конкурентоспособности ведущих российских университетов среди ведущих мировых научно-образовательных центров (Проект «5-100»).

В исследовании участвовали штатные сотрудники ведущих российских университетов из числа административно-управленческого персонала (проректор, директор, заведующий кафедрой или лабораторией)<sup>2</sup> и научно-педагогические работники (профессор, доцент, научные сотрудники) с распределением по половозрастным, отраслевым характеристикам, стажу работы в сфере высшего образования, должности и наукометрическим показателям. Выборочная совокупность отражает штатную структуру российских университетов.

Сроки получения интервью: в ТюмГУ – июнь 2019 года, в ТГУ – сентябрь 2019 года, в СПбПУ – март – апрель 2020 года, в МИФИ – октябрь 2020 года, в ДВФУ – март 2021 года. В ТюмГУ и ТГУ интервьюирование осуществлялось в ходе личной беседы (face-to-face) по месту работы информанта. Полевой этап, направленный на сбор эмпирических данных, в СПбПУ и МИФИ был скорректирован из-за пандемии коронавирусной инфекции – интервью проводились дистанционно с использованием сервисов видеосвязи (Zoom,

Skype, Viber и FaceTime). Опрос сотрудников ДВФУ осуществлялся в очно-дистанционном формате.

Интервью как качественный метод использован нами при реализации полевого этапа исследования для получения неструктурированной информации о карьерных траекториях и потенциальных причинах смены места работы. Качественные методы имеют ряд ограничений, в частности это получение неполного перечня мотивов смены карьерной траектории, а также затруднения в количественной обработке данных, что планируется нивелировать в рамках последующих исследовательских этапов.

## Результаты исследования

Смена сферы деятельности – значимый этап карьерной траектории, сопряженный со множеством экономических и социальных рисков, с возможным изменением места проживания и с необходимостью дополнительных усилий по повышению квалификации либо переобучению. При разработке дизайна социологического исследования мы намеренно отказались от заранее составленного перечня карьерных траекторий и причин смены работы, который мог бы предлагаться информантам для ранжирования. В ходе интервью научно-педагогическим работникам задавались открытые вопросы: «В прошлом или в настоящем задумывались ли Вы о смене места работы или сферы деятельности? Если да, то что стало значимой причиной смены места работы или сферы деятельности?»

Результаты эмпирического исследования позволили разделить информантов на три категории:

- 1) преданные организации (никогда не задумывавшиеся о смене работы и сферы деятельности);
- 2) преданные профессии (допускающие смену конкретного университета, но преданные педагогической и научно-исследовательской деятельности в высшей школе);
- 3) ориентированные на изменения (рассматривающие возможность смены сферы деятельности).

В таблице представлено распределение информантов по выделенным нами типологиям карьерных траекторий.

Рассмотрим аргументацию выбора карьерных траекторий представителями каждой категории.

### 1. Преданные организации

Для большинства научно-педагогических работников, принявших участие в интервью, работа в конкретном университете – осознанный выбор,

<sup>1</sup> Организацию и проведение серии интервью осуществлял научный коллектив в составе Г. З. Ефимовой, кандидата социологических наук, доцента, доцента кафедры общей и экономической социологии (ТюмГУ), и М. В. Грибовского, доктора исторических наук, профессора кафедры российской истории (ТГУ, ТюмГУ), под руководством А. Н. Сорокина, кандидата исторических наук, директора школы исследований окружающей среды и общества (ТюмГУ).

<sup>2</sup> Имеющие педагогическую нагрузку в университете на долю ставки.

Типология карьерных траекторий преподавателей высших учебных заведений,  $n = 108$ A typology of career trajectories for higher education teachers,  $n = 108$ 

Показатель	Пол, чел.		Возраст, чел.		
	мужской	женский	До 40 лет	40–60 лет	Старше 60 лет
<b>Выборка в целом</b>	<b>60</b>	<b>48</b>	<b>44</b>	<b>42</b>	<b>22</b>
1. Преданные организации:	26	22	13	17	18
добровольное решение	22	19	13	15	13
вынужденное решение	4	3	1	2	5
2. Преданные профессии	25	20	22	19	4
3. Ориентированные на изменения:	9	6	9	6	0
осознанное решение	2	1	2	2	0
эпизодическое желание	7	5	7	4	0

основанный на оптимальном соотношении месторасположения, транспортной доступности, приемлемого графика работы, адекватной трудовой нагрузки и комфортной психологической атмосферы в коллективе. Информанты трактуют свой выбор университета не как единственно возможного места работы, а как оптимального и взвешенного варианта трудоустройства, на котором они остановились осознанно. Для представителей данной категории характерно такое высказывание: «Сменить работу? Это может только в кошмаре присниться!»

Переходя к рассмотрению аргументации информантами собственного карьерного выбора, разделим научно-педагогических работников на 1) добровольно принявших решение о преданности одному вузу и 2) остающихся в нем вынужденно, в связи с невозможностью / нежеланием изменить карьерный трек по ряду объективных / субъективных причин.

### 1.1. Добровольное решение

Среди преподавателей высшей школы, принявших участие в эмпирическом этапе социологического исследования и охарактеризовавших свой карьерный выбор как добровольный, нами выделены преобладающие мотивы карьерного трека, ранжированные в порядке убывания частоты их упоминаний информантами.

**1.1.1. Благоприятные условия для проведения исследований, доступ к новейшему специализированному оборудованию (12 человек).**

Для меня закрыт вопрос смены работы. Особенность моего научного направления – зависимость от высококлассного научного оборудования. Лаборатория создавалась несколько лет, в результате создан уникальный комплекс.

Многие приборы существуют в единичном экземпляре в стране. Не вижу необходимости искать иное (муж., зав. лаб., 35–40 лет).

**1.1.2. Включенность в проекты и ответственность перед коллективом (11 человек).**

Высоко оценивая коллектив, в котором они работают, информанты чувствуют моральные обязательства перед ним и не хотят подвести коллектив, что неминуемо случится, если они выйдут из коллектива, оставив свой блок работы.

Здесь интересные проекты, обязанность и ответственность не только перед собой, но и перед коллективом. Я стал заложником. Ладно, один проект, а если их десятки?! Никуда с подводной лодки не денешься (муж., зав. лаб., 40–45 лет).

Я прикипел к вузу, и имелся научный задел, который не хотелось бросать. Позже появились аспиранты, перед которыми [я] был в моральном долгу и не мог уйти из вуза (муж., проф., 50–55 лет).

**1.1.3. Высокий статус / престиж учебного заведения (10 человек).**

Работаю в этом университете, так как здесь комфортно, интересно и престижно. Университет статусный и занимает серьезные рейтинговые позиции (жен., доц., 50–55 лет).

**1.1.4. Ценность работы с профессионалами высокого уровня (10 человек).**

У нас сильная научная школа, которая делает науку мирового уровня (муж., проф., зав. каф., 45–50 лет).

Высокая интеллектуальная емкость на квадратный метр (жен., доц., 30–35 лет).

Здесь есть доступ к классным специалистам и даже нобелевским лауреатам (жен., доц., 25–30 лет).

**1.1.5. Динамизм работы, интересные задачи и научные вызовы (9 человек).**

Информанты, имевшие опыт работы в государственной или коммерческой сфере и выполнявшие в процессе повседневной деятельности рутинные и утилитарные задачи, подчеркивали: работа в университете интересная и дает возможность развиваться. Опыт предыдущей трудовой деятельности не позволяет им всерьез задумываться о смене работы.

*Периодически возникает желание перемен, появляются предложения, даже более выгодные, чем работа директором института. Но выйдя на производство, [я] буду работать шаблонно и быстро тупеть. Знаю по опыту – пару лет отработал, и мозг выпрямляется (муж., дир. инст., 50–55 лет).*

*Может, я не в таком хорошем материальном положении, как менеджеры, но мне живется значительно интереснее них (муж., доц., 35–40 лет).*

*Я академический человек и не смогу работать бригадиром на складе. В университете ты не просто сидишь за компьютером, а меняешь жизни людей. Сложно найти аналог (муж., доц., 30–35 лет).*

**1.1.6. Наличие научного направления и специальности (9 человек).**

Значимым фактором, удерживающим работника в конкретном вузе, может выступать уникальность научной сферы, не имеющая альтернативы в городе или стране.

*Другой университет не рассматривал: в нашем городе моя специальность только в нем, и это ведущий университет в моем научном направлении, а переезжать [я] не хотел (муж., доц., 45–50 лет).*

*В России университеты, в которых есть наша специальность, есть только в Москве, но там выше временные издержки на логистику и далеко исследовательское поле (жен., доц., 30–35 лет).*

**1.1.7. Возможность повышения заработка (8 человек).**

Высшая школа позволяет преподавателю сочетать образовательную и научно-исследовательскую деятельность (гранты, хоздоговоры и пр.).

*Если недостаточно денег, можем поправлять материальное положение за счет науки. Если выдался год без проектов, для нас это пространство для маневра – есть преподавание, которое приносит стабильный доход. Запасной вариант – перейти в коммерческую археологию, но [я] не планирую навсегда уходить из университета (жен., проф., зав. каф., 60–65 лет).*

**1.1.8. Результаты многолетнего труда – «якорь», удерживающий в вузе (7 человек).**

Работая на протяжении долгих лет в университете, имея определенный задел и ощутимые результаты труда, информанты не рассматривают смену рабочего места. Причин как минимум две.

Первая – нежелание оставлять прежние наработки.

*После окончания вуза пару лет был стажером, потом аспирантом. В 90-е годы были тяжелые времена, но бросать начатое – жалко, был некоторый задел. Потом защитил диссертацию, и никуда не хотелось уходить (муж., проф., 50–55 лет).*

Вторая – невозможность встроиться в другую отрасль.

*Не возникает мысли о смене работы. Мы сформировали программу управления государственными информационными системами и цифровыми технологиями «умного» города. Это интересно и перспективно. Поменять на другое сложно – альтернативы нет (муж., доц., 40–45 лет).*

**1.1.9. Оценка работы в университете как морально оправданной деятельности (7 человек).**

*Когда стало нечем кормить жену и детей, перешел из университета в коммерцию. Дело шло успешно, покупал-продавал, денег стало в десятки раз больше, но оставалось ощущение, что ворую. До сих пор от него отделаться не могу. Возникла глубокая неудовлетворенность, и [я] понял, что коммерция – не мое. Вернулся на полную ставку в университет и уходить не планирую (муж., доц., 45–50 лет).*

*В университете некорыстные люди, для которых важны наука и преподавание, а не зарабатывание денег (жен., проф., 40–45 лет).*

**1.1.10. Работа с приятными людьми (5 человек).**

В исследовательских целях мы считаем значимым разделение мотивации работы в конкретном коллективе исходя из стремления к созданию и поддержанию комфортного окружения либо ориентации на высокопрофессиональное сообщество, аккумулированное в стенах вуза.

*В вузе приличные люди, с которыми приятно общаться и работать (жен., доц., 30–35 лет).*

**1.1.11. Оседлость (4 человека).**

Мотивацией выбора работы в университете может быть нежелание что-либо менять в налаженной жизни. Из-за этого информанты осознанно отказываются от переезда в вузы в других городах или странах.

*Никогда не работал в других местах, всегда находился в рамках университета. Поступали предложения перейти в другие вузы, но не хочу переезжать. Поездить или войти в коллаборации – одно дело, но совсем другое – переехать (муж., доц., 40–45 лет).*

*Здесь комфортно, я как дома и планирую работать в этом вузе всю жизнь. Отвечаю отказом на приглашения на работу (жен., доц., 40–45 лет).*

Абсолютное большинство информантов, имеющих данную мотивацию, – инбриды.

*Устроился в вуз на старшем курсе специалиста, других карьерных шагов не было. Почти всю жизнь здесь работаю и планирую остаться (муж., проф., 35–40 лет).*

Для некоторых важны бытовая составляющая, потребность в стабильности и близких людях вокруг.

*Несколько раз могла остаться за границей. Меня остановили семья и комфорт жизни в родном городе. Душевный и бытовой комфорт перевешивает. Здесь ощущаю себя нужным человеком (жен., доц., зам. дир., 35–40 лет).*

В результате многолетней работы в одном учебном заведении сотрудник уже не мыслит себя на другом рабочем месте.

*У коллег я прочно ассоциируюсь с этим вузом и сам себя не представляю вне его (муж., проф., зав. лаб., 40–45 лет).*

### **1.1.12. Удобное расположение университета (3 человека).**

Для информантов значимо, чтобы университет находился в удобной транспортной доступности. Нежелание тратить время на дорогу до работы мотивирует научно-педагогических работников выбирать ближайший к дому вуз.

*До моего университета 5 минут пешком (жен., проф., 45–50 лет).*

Если информанты и допускают вариативные карьерные ротации внутри одного вуза, то, как правило, это смена научных направлений, корректировка фокуса исследовательского интереса или переориентация с педагогической деятельности на деятельность научно-исследовательскую. Основная цель подобной смены карьерного трека – избегание инерции и стремление к развитию.

*Посещают мысли, связанные с переменой области исследования, но об уходе из университета не задумывался (муж., доц., 35–40 лет).*

*С одной кафедры ушла на другую в рамках одного вуза, поменяв направление. Но университет не хочу бросать (жен., доц., 35–40 лет).*

Пример выгорания от педагогической нагрузки показал еще один информант.

*В какой-то момент казалось, что [мною] достигнут предел карьерного роста в своем подразделении университета. Потеряла интерес к работе, чувствовала себя неуютно. Не смогла оторваться от университета и сменила лишь подразделение, где были более интересные задачи*

*для меня как педагога. Больше не думаю о смене университета (жен., доц., 40–45 лет).*

Для некоторых информантов смена карьерных треков стала традицией.

*Важна внутренняя рефлексия на каждом жизненном периоде. В моей жизни раз в семь лет автоматически меняется парадигма. В должности директора института уже шестой год и ощущаю опасность инерции. Задумываюсь о смене трека. Речь о смене позиции в рамках одного учебного заведения (жен., проф., дир. инст., 60–65 лет).*

*Нельзя заниматься одной и той же наукой всю жизнь. Необходимо периодически менять направление. Бакалавриат, магистратуру, аспирантуру, постдок, профессорство – каждую степень можно делать в разных университетах, по разным направлениям. Стереотип «где родился, там и пригодился» – неконкурентоспособен по сравнению с Европой. Там часто меняют работу, ездят по обмену (муж., проф., 50–55 лет).*

Обратимся к мнению информантов, которые после смены многих мест работы смогли объективно оценить свой вуз как лучший вариант и не рассматривают поиск работы на краткосрочную или долгосрочную перспективу.

*У меня богатый опыт мест работы. Знаю, с чем сравнивать, и не хочу уходить из университета. Буду работать здесь и дальше, писать докторскую [диссертацию]. К тому же ничто не мешает мне открыть бизнес, не уходя из академической среды. В университете я себя нашла, и не хочется никуда уходить, остепенилась (жен., доц., 40–45 лет).*

*Работу в университете совмещал с участием в промышленных проектах по специальности. Желание сменить работу возникало в разные этапы жизни и карьеры, но быстро проходило – я всегда какой-то частичкой буду в своем университете (муж., зав. каф., 35–40 лет).*

## **1.2. Вынужденное решение**

Некоторые информанты не планируют смену работы, но это вынужденная позиция представителей (как правило) старшего поколения, вызванная убежденностью в нелегком трудоустройстве после определенного возраста или нежеланием что-либо менять. При этом смена работы желательна для некоторых информантов, так как они испытывают неудовлетворенность субъективными и объективными условиями в вузе. В совокупности негативные стороны не перевешивают позитивных моментов, и сотрудник не принимает решительных действий по смене работы.

Информанты, остающиеся в университете вынужденно, назвали следующие причины.

**1.2.1. Субъективно осознаваемые трудности смены места работы с возрастом (8 человек).**

*После сорока лет сложно думать о смене работы, консервативность уже* (муж., проф., 45–50 лет).

*Предложения поступали, но из-за возраста всерьез о переходе не задумывалась* (жен., проф., 60–65 лет).

**1.2.2. Трудности переезда, желание сохранить стабильность (6 человек).**

*Периодически возникает желание оставить все и уехать [в столицу другого региона], но что-то останавливает. Жилье там раза в два дороже и ситуация плавающая – их все время реформируют. У нас островок стабильности по сравнению с ними* (муж., проф., 40–45 лет).

**1.2.3. Нежелание адаптироваться к трудовой деятельности в другом вузе (4 человека).**

*Поступали предложения о переходе, но понимаю, что в другое место работы мне сложно встроиться* (муж., доц., зав. лаб., 45–50 лет).

**1.2.4. Долг обществу (2 человека).**

*Смена пути для меня нерациональна. Я вылеплен для советской модели общества, оно вложило в меня средства, выучило и дало профессию. Необходимо отдать обществу то, что вложено. Не вижу смысла переходить в другой вуз* (муж., проф., 70–75 лет).

Отмечено, что вынужденное пребывание в конкретном университете характерно для информантов старшей возрастной группы.

**2. Преданные профессии**

Информанты, отнесенные нами ко второй категории, характеризуются приоритетной ориентацией на сферу высшего образования и проведение научных исследований. Однако они не нацелены на работу только в одном университете, воспринимая более широкий горизонт рабочих мест и допуская сотрудничество с научно-образовательными организациями как в России, так и за рубежом. Обратим внимание на их аргументацию по поводу возможной смены работы.

**2.1. Переход в другой университет для повышения уровня дохода и улучшения финансирования собственных научных исследований (18 человек).**

*Мысли о смене работы возникали в первые год-два, пока работал ассистентом за копеечную зарплату, а грантов не было. Последние лет пять подобных мыслей нет. Если только уйти в другой университет, где зарплата выше,*

*а чтобы из сферы высшего образования и науки – нет* (муж., доц., 40–45 лет).

**2.2. Поиск университета, который предоставит лучшие условия для самореализации в научно-исследовательской деятельности (17 человек).**

*Не планирую менять сферу деятельности, мне хочется заниматься наукой, но допускаю смену университета. Переезжать из страны не планирую – в России созданы неплохие условия для науки. Мы географически не привязаны – если есть гранты, можем часто ездить на конференции* (муж., доц., зав. лаб., 35–40 лет).

*Не допускаю, что буду где-то кроме академической сферы, но вуз могу сменить, если предложат лучшие условия для науки* (жен., доц., 40–45 лет).

*Нравится сочетание учебного процесса и науки, никогда не задумывалась о смене сферы деятельности* (жен., доц., 30–35 лет).

**2.3. Работа в высшей школе как гарантия стабильности (15 человек).**

*Я успешно работала в реальном секторе, но перешла в университет – [это] государственное учреждение, и отсюда можно уйти в декрет, потом легко вернуться. Здесь надежно и устойчиво* (жен., проф., зав. лаб., 40–45 лет).

*Научные проекты заканчиваются, а сфера образования стабильна* (муж., проф., 60–65 лет).

**2.4. Стремление к профессиональному развитию и масштабным проектам (15 человек).**

Если оно затруднено в рамках одного университета, то с большой долей вероятности сотрудник, ориентированный на карьерное продвижение, предпочтет смену организации, оставшись в академическом секторе.

*Мне в сфере высшего образования комфортно, работа нравится, она достойно оплачивается. Поэтому неакадемические варианты трудоустройства не рассматриваю. В предыдущие годы я рос по горизонтали, сейчас приоритет – масштабные и интересные проекты. Подобного мой вуз предложить не может, поэтому рассматриваю другие российские университеты* (муж., зав. каф., 40–45 лет).

**2.5. Реализация призвания через преподавательскую и научно-исследовательскую деятельность (10 человек).**

При этом информанты допускают смену конкретного вуза, если им будут предоставлены оптимальные условия для реализации призвания.

*Возникают мысли уйти из вуза, но академическую сферу менять не планирую. Люблю профессию и нахожусь на своем месте (жен., доц., 35–40 лет).*

*В университете была волна изменений, и [мне] пришлось перейти на административную позицию. За год на этой работе поняла, что дорожу тем, что преподаю и могу заниматься наукой, – это мое призвание (жен., доц., 45–50 лет).*

### **2.6. Свобода действий и комфортные условия работы для преподавателя и ученого в вузе (9 человек).**

Университетская среда привлекает научно-педагогических работников возможностью подстроить условия работы под себя, регулируя распорядок дня.

*Наше расписание относительно лабильно, [мы] можем посещать другие страны и города, в удобное время заниматься наукой. Эта свобода вдохновляет. В результате мы работаем больше, чем если бы находились в кабинете весь день, но делаем это добровольно (муж., доц., 35–40 лет).*

*В университетской среде свобода действий, меньшая регулируемость, возможность выбирать, чем заниматься и что изучать (жен., зав. лаб., 40–45 лет).*

### **2.7. Содействие развитию науки в России (5 человек).**

Этот мотив выбора информантами академической карьеры оказался наименее популярным и носит альтруистический характер.

*Для меня принципиально работать в сфере отечественного высшего образования. За рубежом могу ездить на конференции, но переезжать не хочу. Отечественная наука (особенно гуманитарная) недостаточно вошла в коммуникационные сети, недостаточно цитируется в мировом сообществе. Работая здесь, я развиваю российскую науку (муж., дир. инст., 50–55 лет).*

## **3. Ориентированные на изменения**

Информанты из последней выделенной нами категории допускают смену места работы или уход из сферы высшего образования, но в силу различных обстоятельств не предприняли решительных шагов. Научно-педагогических работников из этой категории объединяет отсутствие теплой привязанности к вузовской среде и к конкретному университету (характерное для инбридов). Работа воспринимается ими, скорее, утилитарно. Преимущественно это мужчины

младше 40 лет, и при желании сменить работу ими движет спектр мотивов, представленных далее.

### **3.1. Распространенным мотивом, выталкивающим научно-педагогических работников из вузовской среды, становятся излишняя бюрократия и регламентация деятельности (14 человек).**

*Вопрос смены работы возникает в связи с особенностями вузовского администрирования – приходится совершать лишние и нелогичные телодвижения. Ладно, мы, но талантливая молодежь тонет в образовательной рутине и уходит в другую сферу (муж., доц., 45–50 лет).*

*Мысли об уходе из вуза посещали в конце аспирантуры, когда казалось, что [я] занимаюсь бюрократической ерундой. После защиты такие мысли прошли (жен., доц., 35–40 лет).*

### **3.2. Нередко преподаватели выбирают переход в иную сферу деятельности из-за более высокой заработной платы (12 человек).**

*Допускаю, что могут возникнуть разные обстоятельства, и [я] найду работу не в университетской среде. Мои товарищи, вынужденно или добровольно перешедшие в другие сферы деятельности, зарабатывают больше (муж., доц., 40–45 лет).*

Данный мотив характерен для мужчин экономически активного возраста.

Неудовлетворенность некоторых научно-педагогических работников уровнем заработной платы может негативно влиять на закрепление в вузах молодых кадров.

*Молодым ребятам, которые рвутся сюда, говорю: «Сто раз подумайте, посмотрите на наши оклады и поймите, что вы пятнадцать лет будете трудиться, чтобы копейки получать» (муж., проф., 45–50 лет).*

### **3.3. Нестабильность карьерной позиции (11 человек), вызванная краткой продолжительностью трудового контракта с научно-педагогическим работником, отсутствием гарантий его продления и трудностью выполнения наукометрических показателей.**

*Знаю людей, перешедших из университета из-за высокой неопределенности. В вузе сложно прогнозировать жизнь на несколько лет вперед. Год-два – максимальный горизонт планирования, дальше у нас не продляют контракт (жен., доц., 35–40 лет).*

### **3.4. Мотивацией выбора карьерного пути, не связанного с академической сферой, может**

стать ориентация на **примеры друзей и знакомых (9 человек)**.

*Года три назад было стойкое желание уйти из научно-образовательной сферы. Друзья и знакомые не жалеют, что перешли в корпоративные / частные вузы или покинули академическую сферу, создав бизнес. Таких знакомых больше. Остаюсь здесь, но допускаю изменения (жен., доц., 35–40 лет).*

**3.5.** Некоторые информанты стремятся к **сохранению внутреннего комфорта** от трудового процесса и при нарушении баланса готовы предпринять кардинальные меры и изменить карьерную траекторию, повернув ее в другую от высшего образования сферу (**6 человек**).

*В университете мне хорошо, но есть внутренняя готовность сменить место. Будет некомфортно – тут же уйду из университета. Не вижу в этом трагедии (жен., доц., 35–40 лет).*

*У меня гибкая профессиональная карьера, сменила семь мест работы и не закрываю себя в рамки, возможно, и уйду (жен., доц., 35–40 лет).*

*Этот вуз – не единственное рабочее место на планете. Работала в российских и зарубежных университетах – понимаю, как дела обстоят. Не могу сказать, что удовлетворена на 100%, я реалист (жен., доц., 30–35 лет).*

Эти высказывания – часть из множества мнений, иллюстрирующих стремление преподавателей, имеющих разнообразный трудовой опыт, проявлять **наибольшую смелость при смене работы**. Они допускают выход из статуса ученого и преподавателя, понимая, что «на этом жизнь не кончится».

Ориентацию на карьерные изменения и возможную смену работы за пределами академического сектора допускают исключительно научно-педагогические работники младшей и средней возрастной группы. Причину подобных стратегических приоритетов мы видим в объективной оценке информантами уровня собственной конкурентоспособности как недостаточного для совершения карьерных трансформаций с высоким рисковым потенциалом.

Специалисты в сфере точных и естественных наук следующий пункт карьерной траектории чаще видят в **переходе в коммерческую сферу**, связанную с их научными интересами.

*Мне предлагали работу в компании в области информатики и биотехнологии в США – отказался. В перспективе рассматриваю информатику или программирование. В обеих сферах себя найду (муж., доц., 35–40 лет).*

Для представителей социальных и гуманитарных наук переход в коммерческую и производственную сферу представляется более сложным. Информанты, профессионально занимающиеся философией, вовсе не допускают перехода из сферы высшего образования, представляя университетскую среду идеальным местом для своего научного направления.

В разные периоды жизни у информантов возникало желание не только покинуть конкретный университет, но и вовсе уйти из академической карьеры. Серьезным фактором, удерживающим их в вузе, становится «тыл» в виде стороннего источника дохода (бизнес, дополнительный заработок, подработка в промышленном секторе).

*У меня есть семейный бизнес, некий личный «заводик». Благодаря этому сохраняется ощущение «тыла». Как бы плохо не сложилась ситуация в университете, даже если исчезнут научные проекты и зарплату сократят, останется значительный источник финансирования (муж., доц., 30–35 лет).*

В такой ситуации решение в пользу университета – показатель не вынужденного выбора, связанного с потребностью поддержания определенного материального уровня, позволяющего прокормить себя и семью, а воплощение призвания и самореализации. Наличие подработки в некоторой степени препятствовало «вымыванию» профессионалов в трудные для университетов времена.

Если выше рассмотрены **осознанно принятые** (но не реализованные по ряду объективных / субъективных причин) решения об уходе из сферы высшего образования, то далее мы упомянем о большем количестве университетских сотрудников, которые отмечают лишь **эпизодически** возникающие мысли о переходе на иное место работы. В основном подобные мысли вызваны перегрузками и авралами (в связи с аккредитацией, подготовкой отчетов по НИР или иными видами работ). Подобные периоды не редкость в каждой трудовой сфере.

*Мне поступали предложения перейти из университета, но пока [меня моя работа] устраивает – есть перспектива роста и достойное финансирование. Присутствуют и негативные аспекты, но они везде есть, и здесь лучше, чем где-то еще (жен., доц., зав. лаб., 40–45 лет).*

Когда напряжение снижается, сходит на нет и стремление работника к кардинальным изменениям в карьере и трудовой деятельности.

*Как только на работе какая-то «непонятка» или обыденная несправедливость, в сердцах думаю об увольнении. Возникают различные варианты*

развития карьеры. Предлагали перейти на производство, преподавать в другом вузе или даже в школе. Потом остываю, и выстраивается прежняя схема жизни и работы (муж., доц., 35–40 лет).

Разумеется, если ситуацию на имеющемся рабочем месте человек воспринимает как невыносимую, и напряжение приобретает критический характер, переходя в эмоциональное и профессиональное выгорание, решение о переходе принимает либо сам индивид, либо его непосредственное руководство (вследствие снижения результативности труда работника). Ни один информант не выразил готовности уволиться в ближайшей (от года до трех лет) перспективе. Около трети информантов хотя бы раз в своей карьере рассматривали (и даже совершали с последующим возвращением) переход из конкретного университета, и только каждый десятый хотел бы в отдаленной перспективе (через три года и более) покинуть сферу высшего образования и научных исследований.

### Заключение

Теоретическая значимость и новизна представленного исследования состоят в решении двух исследовательских вопросов: в разработке типологии карьерных траекторий вузовских преподавателей и уточнении ключевых мотиваций потенциальной смены карьерного пути преподавателями учреждений высшего образования. Рассмотрены целевые ориентиры научно-педагогических работников при реализации ими карьерных траекторий.

На основе результатов эмпирического исследования, проведенного в пяти ведущих отечественных университетах, выделены три категории работников: преданные организации (не предполагающие смену рабочего места и сферы деятельности); преданные профессии (допускающие переход в другой вуз, но не планирующие уходить из академической сферы); ориентированные на изменения (рассматривающие работу за пределами высшей школы).

Благодаря ранжированию мотивов по количеству упоминаний выделены преобладающие основания для выбора научно-педагогическими работниками конкретных карьерных траекторий.

Для представителей *первой категории* значимыми причинами развития карьерной траектории в конкретном вузе стали:

- благоприятные условия для проведения исследований, доступ к новейшему специализированному оборудованию;
- включенность в проекты и ответственность перед коллективом;
- высокий престиж учебного заведения;

- ценность работы с профессионалами высокого уровня;
- динамизм работы, интересные задачи;
- наличие только в этом университете необходимого научного направления и специальности;
- перспектива повышения заработка;
- результаты многолетнего труда, удерживающие работника в конкретном вузе;
- оценка работы в университете как морально оправданной деятельности;
- работа с приятными людьми, оседлость и удобное расположение университета.

Часть информантов работают в университете вынужденно. Причины – достижение определенного возраста, после которого нет желания что-либо менять; стремление сохранить стабильность; нежелание адаптироваться к трудовой деятельности в другом вузе и необходимость отдать долг обществу. Последний мотив характерен для информантов старшей возрастной группы.

Представители *второй категории* опираются на следующие аргументы потенциальной смены рабочего места:

- переход в другой вуз для повышения дохода и улучшения финансирования научных исследований;
- поиск университета, который предоставит лучшие условия для самореализации в научно-исследовательской деятельности;
- работа в высшей школе как гарантия стабильности;
- стремление к профессиональному развитию и масштабным проектам;
- реализация призвания;
- свобода действий и комфортные условия работы;
- содействие развитию науки в России.

Представители *третьей категории* допускают смену места работы и выход из академической сферы, но не предприняли решительных шагов из-за стремления к сохранению внутреннего комфорта и наличия «тыла» в виде устойчивого стороннего источника дохода. В случае нарушения баланса эти информанты готовы изменить карьерный трек.

Ключевыми мотивами, выталкивающими научно-педагогических работников из вузовской среды, становятся:

- бюрократия;
- низкий уровень оплаты труда (по сравнению с коммерческой сферой);
- нестабильность карьерной позиции.

Значимый субъективный мотив выхода из академической сферы – ориентация на примеры друзей и знакомых.

Ограничением проведенного исследования может служить отсутствие среди информантов бывших сотрудников университета, которые перешли в другой университет либо сменили сферу деятельности. Реализацию данной идеи нам пришлось оставить за рамками настоящего исследования по причине организационных затруднений, связанных с поиском и отбором информантов подобной категории. Воплощение обозначенной исследовательской идеи – перспективное направление для дальнейшей работы. В продолжение изучения карьерных треков преподавателей высшей школы нами запланирован второй исследовательский этап – применение количественного метода (анкетирования) для выявления взаимосвязей между выбором академической карьеры и готовностью оставаться в ее рамках либо сменить карьерный трек под воздействием объективных / субъективных факторов в зависимости от характеристик работника, его приоритетов, ценностных ориентаций и условий работы.

Сравнение полученных результатов с результатами отечественных и зарубежных исследований показывает сравнительно более низкую актуальность для современных преподавателей отечественных вузов таких мотивов для смены места работы, как трудовой стресс и ощущение профессиональной непригодности. Преимущественно преподаватели лояльны к вузу, в котором они работают. Среди выбирающих ротацию внутри академического сектора преобладают мужчины в возрасте до 40 лет. Вместе с тем выявлен риск выхода из академического сектора мужчин экономически активного возраста.

Считаем, что выделение трех типов карьерных траекторий научно-педагогических работников в зависимости от их желания и готовности продолжать работать в конкретном вузе и развиваться в выбранной профессии или сменить место работы и сферу деятельности вызовет прикладной интерес у руководства вузов, заведующих кафедрами и начальников отделов по работе с персоналом.

#### Список литературы

1. Индикаторы образования: 2021 : статистический сборник / Н. В. Бондаренко, Л. М. Гохберг, В. И. Кузнецова [и др.]. Москва : НИУ ВШЭ, 2021. 508 с.
2. Темнова Л. В., Малахов Ф. В., Восканян Э. С. Концептуальные подходы к исследованию карьеры // Высшее образование в России. 2016. № 5. С. 64–71.
3. Латина Т. Л. «Портфельная» карьера: тихая революция в России // Экономика и социум. 2015. № 2/3 (15). С. 21–23.
4. Михалкина Е. В., Скачкова Л. С. О выборе карьерных стратегий аспирантами федеральных университетов // Проблемы развития территории. 2019. № 6 (104). С. 151–172. DOI 10.15838/ptd.2019.6.104.10.
5. Hennig M., Federmann A. Die Rekonstruktion von Beziehungsmustern aus problemzentrierten, biografisch angelegten Interviews am Beispiel von akademischen Karriereverläufen [101 Absätze]. Forum Qualitative Sozialforschung. DOI 10.17169/fqs-19.2.2850 // Forum: Qualitative Social Research. 2018. Bd. 19, ...h. 2. Art. 26. URL: <https://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/2850/4240> (дата обращения: 20.07.2021).
6. Маркин В. Н. Детерминанты формирования индивидуальной карьерной стратегии // Социальная психология и общество. 2011. № 4. С. 27–49.
7. 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.
8. Красикова Т. Ю., Огнев Д. В. Геронтократия и карьерные траектории в высшей школе // Университетское управление: практика и анализ. 2015. № 3 (97). С. 120–130.
9. Ловаков А. В. Приверженность вузу и приверженность профессии у преподавателей российских вузов // Вопросы образования. 2015. № 2. С. 109–128.
10. Ryan J. F., Healy R., Sullivan J. Oh, Won't You Stay? Predictors of Faculty Intent to Leave a Public Research University // Higher Education. 2012. Vol. 63, nr 4. P. 421–437. DOI 10.1007/s10734-011-9448-5.
11. Rosser V. J., Townsend B. K. Determining Public Two-Year Faculty's Intent to Leave: An Empirical Model // The Journal of Higher Education. 2006. Vol. 77, nr 1. P. 124–147.
12. Johnsrud L. K., Rosser V. J. Faculty Members' Morale and Their Intention to Leave: A Multilevel Explanation // The Journal of Higher Education. 2002. Vol. 73, nr 4. P. 518–542. DOI 10.1353/jhe.2002.0039.
13. Occupational Stress Among University Teachers / A. G. Blix, R. J. Cruise, B. M. Mitchell, G. G. Blix // Educational Research. 1994. Vol. 36, nr 2. P. 157–169.
14. Thorsen E. J. Stress in Academe: What Bothers Professors? // Higher Education. 1996. Vol. 31, nr 4. P. 471–489.
15. Working Outside Academia? Perceptions of Early-Career, Fixed-Term Researchers on Changing Careers / M. Aarnikoivu, T. Nokkala, T. Siekkinen [et al.] // European Journal of Higher Education. 2019. Vol. 9, nr 2. P. 172–189.
16. Zhou Y., Volkwein J. F. Examining the Influences on Faculty Departure Intentions: A Comparison of Tenured versus Non-Tenured Faculty at Research Universities Using NSOPF-99 // Research in Higher Education. 2004. Vol. 45, nr 2. P. 139–176.
17. Smart J. A Causal Model of Faculty Turnover Intentions // Research in Higher Education. 1990. Vol. 31, nr 5. P. 405–424.
18. Barnes L. L. B., Agago M. O., Coombs W. T. Effects of Job-Related Stress on Faculty Intention to Leave Academia // Research in Higher Education. 1998. Vol. 39, nr 4. P. 457–469.
19. Factors Affecting Staff Turnover of Young Academics: Job Embeddedness and Creative Work Performance in Higher Academic Institutions / I. A. Shah, A. Yadav, F. Afzal [et al.] // Frontiers in Psychology. 2020. Vol. 11. Art. 570345.
20. Primary School Teachers in China: Associations of Organizational Justice and Effort-Reward Imbalance with Burnout and Intentions to Leave the Profession

in a Cross-Sectional Sample / A. Loerbroks, H. Meng, M.-L. Chen [et al.] // *International Archives of Occupational and Environmental Health*. 2014. Vol. 87, nr 7. P. 695–703.

21. Ehrenberg R., Kasper H., Rees D. Faculty Turnover at American Colleges and Universities: Analyses of AAUP Data // *Economics of Education Review*. 1990. Vol. 10, nr 2. P. 99–110.

### References

1. Bondarenko N. V., Gokhberg L. M., Kuznetsova V. I. et al. Indikatory obrazovaniya: 2021 : statisticheskii sbornik [Education Indicators: 2021: A Collection of Statistical Data], Moscow, National Research University Higher School of Economics, 2021, 508 p. (In Russ.).

2. Temnova L. V., Malakhov F. V., Voskanyan E. S. Kontseptual'nye podkhody k issledovaniyu kar'ery [Conceptual Approaches to the Career Studies]. *Vysshee obrazovanie v Rossii*, 2016, nr 5, pp. 64–71. (In Russ.).

3. Lapina T. L. «Portfel'naya» kar'era: tikhaya revolyutsiya v Rossii [«Portfolio» Career: A Quiet Revolution in Russia]. *Ekonomika i sotsium*, 2015, nr 2/3 (15), pp. 21–23. (In Russ.).

4. Mikhalkina E. V., Skachkova L. S. O vybore kar'ernykh strategii aspirantami federal'nykh universitetov [Career Strategies Chosen by Postgraduate Students of Federal Universities]. *Problemy razvitiya territorii*, 2019, nr 6 (104), pp. 151–172. doi 10.15838/ptd.2019.6.104.10. (In Russ.).

5. Hennig M., Federmann A. Die Rekonstruktion von Beziehungsmustern aus problemzentrierten, biografisch angelegten Interviews am Beispiel von akademischen Karriereverläufen [101 Absätze], available at: <https://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/2850/4240> (accessed 20.07.2021). (In Germ.).

6. Markin V. N. Determinanty formirovaniya individual'noi kar'ernoii strategii [Determinants of Individual Career Strategy Formation]. *Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo*, 2011, nr 4, pp. 27–49. (In Russ.).

7. Mironos A. A., Bednyi B. I., Rybakov N. V. Akademicheskie professii v spektre professional'nykh predpochtenii aspirantov [Academic Careers in the Spectrum of Postgraduate Students' Professional Preferences]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz*, 2017, vol. 21, nr 3, pp. 74–84. (In Russ.).

8. Krasikova T. Yu., Ognev D. V. Gerontokratiya i kar'ernye traektorii v vysshei shkole [Gerontocracy and Career in University]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz*, 2015, nr 3 (97), pp. 120–130. (In Russ.).

9. Lovakov A. V. Priverzhennost' vuzu i priverzhennost' professii u prepodavatelei rossiiskikh vuzov [Commitment of Russian University Teachers to University and Profession]. *Voprosy obrazovaniya*, 2015, nr 2, pp. 109–128. (In Russ.).

10. Ryan J. F., Healy R., Sullivan J. Oh, Won't You Stay? Predictors of Faculty Intent to Leave a Public Research University. *Higher Education*, 2012, vol. 63, nr 4, pp. 421–437. doi 10.1007/s10734-011-9448-5. (In Eng.).

11. Rosser V. J., Townsend B. K. Determining Public Two-Year Faculty's Intent to Leave: An Empirical Model. *The Journal of Higher Education*, 2006, vol. 77, nr 1, pp. 124–147. (In Eng.).

12. Johnsrud L. K., Rosser V. J. Faculty Members' Morale and Their Intention to Leave: A Multilevel Explanation. *The Journal of Higher Education*, 2002, vol. 73, nr 4, pp. 518–542. doi 10.1353/jhe.2002.0039. (In Eng.).

13. Blix A. G., Cruise R. J., Mitchell B. M., Blix G. G. Occupational Stress Among University Teachers. *Educational Research*, 1994, vol. 36, nr 2, pp. 157–169. (In Eng.).

14. Thorsen E. J. Stress in Academe: What Bothers Professors? *Higher Education*, 1996, vol. 31, nr 4, pp. 471–489. (In Eng.).

15. Aarnikoivu M., Nokkala T., Siekkinen T., Kuoppala K., Pekkola E. Working Outside Academia? Perceptions of Early-Career, Fixed-Term Researchers on Changing Careers. *European Journal of Higher Education*, 2019, vol. 9, nr 2, pp. 172–189. (In Eng.).

16. Zhou Y., Volkwein J. F. Examining the Influences on Faculty Departure Intentions: A Comparison of Tenured versus Non-Tenured Faculty at Research Universities Using NSOPF-99. *Research in Higher Education*, 2004, vol. 45, nr 2, pp. 139–176. (In Eng.).

17. Smart J. A Causal Model of Faculty Turnover Intentions. *Research in Higher Education*, 1990, vol. 31, nr 5, pp. 405–424. (In Eng.).

18. Barnes L. L. B., Agago M. O., Coombs W. T. Effects of Job-Related Stress on Faculty Intention to Leave Academia. *Research in Higher Education*, 1998, vol. 39, nr 4, pp. 457–469. (In Eng.).

19. Shah I. A., Yadav A., Afzal F. et al. Factors Affecting Staff Turnover of Young Academics: Job Embeddedness and Creative Work Performance in Higher Academic Institutions. *Frontiers in Psychology*, 2020, vol. 11, art. 570345. (In Eng.).

20. Loerbroks A., Meng H., Chen M.-L. et al. Primary School Teachers in China: Associations of Organizational Justice and Effort-Reward Imbalance with Burnout and Intentions to Leave the Profession in a Cross-Sectional Sample. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 2014, vol. 87, nr 7, pp. 695–703. (In Eng.).

21. Ehrenberg R., Kasper H., Rees D. Faculty Turnover at American Colleges and Universities: Analyses of AAUP Data. *Economics of Education Review*, 1990, vol. 10, nr 2, pp. 99–110. (In Eng.).

Рукопись поступила в редакцию 21.07.2021

Submitted on 21.07.2021

Принята к публикации 22.08.2021

Accepted on 22.08.2021

### Информация об авторе / Information about the author

**Ефимова Галина Зиновьевна** – кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры общей и экономической социологии, Тюменский государственный университет; +7 3452 59-74-29; g.z.efimova@utmn.ru.

**Galina Z. Efimova** – PhD (Sociology), Associate Professor, Associate Professor of the General and Economic Sociology Department, Tyumen State University; +7 3452 59-74-29; g.z.efimova@utmn.ru.