

ИДЕНТИЧНОСТЬ РЕКТОРА УНИВЕРСИТЕТА: АКАДЕМИК VS АДМИНИСТРАТОР

О. Б. Томилин^а, А. К. Ключев^б, А. П. Багирова^б

^а *Национальный исследовательский Мордовский государственный университет им. Н. П. Огарева
Россия, 430005, Саранск, ул. Большевикская, 68;
tomilinob@mail.ru*

^б *Уральский федеральный университет
им. первого Президента России Б. Н. Ельцина
Россия, 620002, Екатеринбург, ул. Мира, 19*

Аннотация. В представленной исследовательской статье обсуждаются вопросы включенности руководителей университетов в академическую деятельность. Актуальность данной проблематики состоит в том, что в настоящее время происходит активная трансформация ролей, которые выполняет руководитель университета. С одной стороны, традиционный ролевой формат ректора, выраженный в формуле «первый среди равных», сегодня находится в состоянии постоянных и радикальных изменений. Особенно значимую роль в этом процессе играет менеджериализация управления университетами и обусловленные ею подходы к привлечению на посты ректоров руководителей из других сфер деятельности: бизнеса, власти, общественных организаций. С другой стороны, ректоры университетов, пришедшие в систему управления из академической среды, сегодня, как правило, сохраняются в профессиональной когорте управленцев и достаточно редко возвращаются к академической деятельности. В связи с этим возникают исследовательские вопросы: как идентифицируют себя руководители вузов и ценности какого сообщества являются для них приоритетными? Авторами статьи проанализированы результаты исследовательской деятельности руководителей ведущих университетов страны за последние 5 лет. На основании полученных данных разработана типология сохранения академической идентичности руководителей университетов на современном этапе, сформулированы гипотезы дальнейшей трансформации управленческих и академических ролей ректоров российских вузов данного вида. Статья может быть интересна для руководящих работников университетов.

Ключевые слова: академическая идентичность ректора университета, роли ректора, исследовательская активность
Для цитирования: Томилин О. Б., Ключев А. К., Багирова А. П. Идентичность ректора университета: академик vs администратор // Университетское управление: практика и анализ. 2022. Т. 26, № 1. С. 68–81. DOI 10.15826/umpa.2022.01.005.

DOI 10.15826/umpa.2022.01.005

IDENTITY OF THE UNIVERSITY RECTOR: ACADEMICIAN VS ADMINISTRATOR

O. B. Tomilin^a, A. K. Klyuev^b, A. P. Bagirova^b

^a *Ogarev Mordovia State University
68 Bolshevistskaya st., Saransk, 430005, Russian Federation;
tomilinob@mail.ru*

^b *Ural Federal University named after the First President of Russia B. N. Yeltsin
19 Mira st., Yekaterinburg, 620002, Russian Federation*

Abstract. The presented article discusses the issues of involvement of university leaders in academic activities. The relevance of this problem lies in the fact that at the present day an active transformation of the roles performed by the head of the university is taking place. On the one hand, the traditional rector's role format, expressed in the formula «first among equals», is in a state of constant and radical changes today. A particularly significant role in this process is played by the managerialization of university management and the resulting approaches to attract managers from other fields of activity to the rectors' posts. They can be from government, business or public organizations. On the other

hand, those university rectors, who came to the management system from academic environment, nowadays, as a rule, remain in the professional cohort of managers and rarely return to academic activities. In this regard, research issues arise: how do university leaders identify themselves and which community values are a priority to them? The authors of the article analyze the results of scientific activities of the heads of the country's leading universities over the past 5 years. Based on the obtained data, a typology of preserving academic identity of university leaders at the present stage has been developed. Hypotheses for further transformation of the managerial and academic roles of Russian universities' rectors have been formulated.

The article may be of interest to universities' leading employees.

Key words: academic identity of the university rector, rector's roles, scientific activities

For citation: Tomilin O. B., Klyuev A. K., Bagirova A. P. Identity of the University Rector: Academician vs Administrator. University Management: Practice and Analysis, 2022, vol. 26, nr 1, pp. 68–81. doi 10.15826/umpa.2022.01.005. (In Russ.).

Введение

Трансформация университетов, идущая в мировом образовательном пространстве, привела к значительным изменениям в их организационной и содержательной деятельности. Это касается прежде всего системы управления высшими учебными заведениями как наиболее динамичного элемента вузовского механизма по отношению к внешним воздействиям. Отметим наиболее важные изменения.

1. Существенные сдвиги произошли в способах формировании управленческих элит университетов: наряду с традиционными выборными процедурами расширяется практика найма ректоров путем назначения их учредителями, в качестве которых выступают органы государственной власти, муниципалитеты или компании. Проведенный в одном из исследований анализ уставных документов государственных университетов показывает, что новые ректоры чаще проходят через процедуру выборов, что не исключает их предварительного назначения учредителями для исполнения обязанностей руководителя вуза до выборов. В университетах некоторых категорий (национальных, федеральных) процедура назначения ректоров установлена законодательно. Университеты других категорий могут использовать как выборность, так и назначаемость ректоров. В 69 % уставов государственных университетов содержалась норма о праве конференции работников и обучающихся на избрание ректора, и только в 28 % случаев по уставу ректора должен назначать учредитель [1].

2. Происходит замещение когорты ректоров с преобладанием представителей естественных и технических наук как традиционно наиболее «сильной» части науки страны, ориентированной на глобальную конкуренцию в научно-технической сфере, на ректорский корпус, в основном состоящий из представителей социальных и гуманитарных наук [1].

3. Удлиняются сроки замещения должности ректора. Проведенный в ходе одного из исследований сравнительный анализ стажа пребывания в должности ректора руководителей лидерских университетов России (участников Проекта 5-100) и «обычных» высших учебных заведений показывает, что медианное значение стажа работы в должности руководителя для ректоров университетов – участников Проекта 5-100 составляет 8 лет, а для ректоров вузов, не входящих в данный проект, – 6,3 года. Таким образом, многие российские ректоры занимают свой пост более одного срока подряд, а в когорте ректоров университетов, входящих в Проект 5-100, данный показатель приближается к двум срокам. Для зарубежных университетов-лидеров практика длительного нахождения одного и того же человека на должности ректора не характерна: соответствующее медианное значение составляет 4,2 года [2].

4. Широкое распространение получило использование управленческого опыта ректоров при работе в других сферах деятельности. По данным проведенного нами в 2019–2020 годах анализа 72 биографий ректоров ведущих университетов страны, опыт работы в бизнесе имели 12,7 % ректоров, опыт работы в органах власти – 23,6 %, опыт работы в представительных органах власти – 9,7 %.

Результаты этого анализа позволили нам также выделить основные практики формирования управленческой элиты российских университетов с точки зрения траектории карьерного роста. Мы установили наличие четырех возможных траекторий: классической, диверсификационной, совмещенной и ротационной.

Классическая траектория. Руководителем университета становится его сотрудник, прошедший в нем все ступеньки карьерной иерархии (студент, аспирант, ассистент, доцент, декан, заведующий кафедрой, проректор, ректор).

Диверсификационная траектория. Эта траектория предполагает, что руководителем университета становится управленец, пришедший в высшее

образование после построения карьеры в органах власти, местного самоуправления или бизнеса. Академический опыт является минимальным, ученые степени получены либо на заре карьерного роста, либо в процессе его развития без погружения в академическую среду.

Совмещенная траектория. На этой траектории руководитель университета, работая на управленческих должностях во власти или бизнесе, сохранял сотрудничество с вузом на условиях совместительства и возглавил его на определенном этапе своей карьеры.

Ротационная траектория. В последние годы получила распространение практика перемещения ректоров из одного университета в другой или руководителей вузовских структур на ректорские позиции в другие высшие учебные заведения.

Данные факторы усложнили и трансформировали традиционную модель, для которой были характерны устойчивость и воспроизводимость ключевых характеристик профессиональной идентификации руководителей вузов. Очевидно, что в этих условиях профессиональная идентификация ректоров будет носить сложный характер. Мы полагаем, что ее полюсами станут классическая траектория карьеры ректора, которая должна осуществить идентификационную трансформацию в направлении менеджериальных ценностей, и диверсификационная траектория, требующая погружения ректора менеджериального типа в академические ценности университета. Именно эту коллизию как центральную отмечают D. Harper и его коллеги, характеризуя практику найма американскими университетами президентов «со стороны» [3]. Анализ кейсов управленческих практик позволяет исследователям сделать вывод, что новые президенты могут лучше всего служить, уважая академические традиции высшего образования (см.: [Там же]). Результаты указанного исследования свидетельствует о динамичном характере академических и менеджериальных ценностей, о возможности и необходимости их трансформации для повышения эффективности и качества управления университетом.

В российских университетах происходит расширение менеджериальных практик формирования управленческих элит, что обуславливает необходимость анализа вовлеченности ректоров высших учебных заведений в академическую деятельность, важнейшей из которых является деятельность исследовательская, как в теоретическом аспекте, так и в прикладном. Фиксируемая исследовательским сообществом проблема активной трансформации ролей, которые выполняет

руководитель университета, формирует новые исследовательские вопросы, на которые мы попытаемся дать ответ: как идентифицируют себя ректоры университетов в новых условиях постоянных и радикальных изменений и ценности какого сообщества являются для них приоритетными?

Идентичность ректора: история трансформаций

Профессиональную идентичность – совокупность ценностей, норм, практик, системы убеждений и дисциплинарной культуры – мы рассматриваем как непрерывный процесс интерпретации и повторного толкования опыта, который подразумевает и рефлексию личности, и контекст отражения окружающих социальных структур [4]. Определение идентичности – это постоянная работа, которая складывается из осмысления истории и условий, в которых мы живем и работаем [5]. В то же время идентичность – не статика, это рефлексивный проект, который постоянно преобразуется и переопределяется с течением времени и изменением интеллектуального и культурного контекста [6]. Поэтому пристальное внимание к содержанию данного проекта, к закономерностям его трансформации под воздействием внешней среды становится важным для улучшения понимания процессов формирования идентичности [7].

Обращаясь к феномену академической идентичности, или идентичности членов университетского сообщества, отметим, что этот феномен, безусловно, является фундаментальной составляющей социального института цивилизации – университета и требует самостоятельного исследования.

Проблема академической идентичности имеет свою историю, сопряженную с историей университета как социального института общества. Изначально университет в концепции В. Гумбольдта («Университет 0.0») представлялся в значительной мере исследовательской институцией, где профессор вел самостоятельные научные исследования по созданию нового знания, в процессе которых ему ассистировали его ученики-студенты. Такая организация университетской деятельности сосредотачивала в профессоре университета исследовательские, педагогические и, в определенной степени, воспитательные начала. Темп жизни университета, сопряженный с жизнью общества, обеспечивал условия для успешной реализации указанных выше начал, которые приняли в университетском сообществе вид разделяемых ценностей, ставших

родовым признаком академической идентичности. Естественно, что ядром этого ценностного паттерна были поиск истины, приверженность дисциплине, автономия, саморегулирование академической работы, академические свободы на основе меритократии, определяющей рамки существующей конкурентной борьбы в академической среде. Не удивительно, что в подобной ситуации претендентами на должность ректора университета могли быть только лучшие из лучших. Утверждение: «Ректор – первый среди равных» – соответствует данному этапу развития университетов и отражает приоритетность академических ценностей для университета той эпохи. Ректор в силу указанных обстоятельств нес в себе все ценности академического сообщества, преломляемые через призму личностных качеств. Именно академическая идентичность в «Университете 0.0» определяла состояние университетского менеджмента.

Индустриальная эпоха изменила место университета в обществе. «Университет 1.0», как детище индустриальной эпохи, вынужден настраиваться на трансляцию уже существующих академических знаний и подготовку кадров по заданным стандартам. Новые условия привели к повышению темпа университетской жизни, что неизбежно повлекло за собой изменение акцентов в собственной академической деятельности и, следовательно, трансформацию академической идентичности. Впервые об этом было заявлено Х. Ортега-и-Гассетом в «Миссии университета»: «Не существует убедительных доводов в пользу того, что средний человек испытывает потребность либо необходимость стать ученым. Скандальный вывод: наука в собственном смысле слова, т. е. научное исследование, не относится непосредственно к базовым функциям университета и не должна *без причины* включаться в них» [8, 46]. Поэтому «преподавательский состав должен определяться не исследовательским рангом кандидата, а его синтезирующими способностями и педагогическим талантом» [Там же, 60]. Приведенные цитаты являются манифестом выделения в академической идентичности двух самостоятельных субидентичностей. Практической реализацией этого манифеста можно считать рекомендацию экспертной комиссии по вопросам реформирования высшей школы ФРГ (1948 г.) о введении в университетах новой должности штудии-доцента для лиц, обладающих не столько способностями к исследовательской деятельности, сколько педагогическими навыками [9].

Российская же высшая школа нелегко пережила этот раскол в связи с реализацией в стране

разделения высшего образования и науки. Как отмечается в одной из работ, это было разделение жесткое, со специализацией элементов деятельности, с их вертикальной, а не горизонтальной интеграцией [10]. В соответствии с указанным принципом было закреплено разделение научно-исследовательской и образовательной деятельности, обособившее Академию наук, отраслевые НИИ, оборонные лаборатории от университетов и специализированных институтов и академий. В конечном итоге такой ландшафт науки и образования не позволил высшим учебным заведениям системно соединить исследования и образование.

Это разделение имело драматические последствия для развития академической идентичности, так как оно обусловило углубление ее внутреннего раскола на субидентичность «чистых» ученых и университетских научно-педагогических работников. На наш взгляд, одной из причин неудачи интеграции Российской академии наук и университетов, предпринятой в последнее десятилетие, была взаимная неготовность сформировать новую консолидированную идентичность, объединяющую ценности образования и исследования.

Расширение видов деятельности в «Университете 1.0», повышение темпа университетской жизни привели к трансформации академической идентичности университетского менеджмента. Следуя модели Г. Минцберга [11], традиционной формой структурной конфигурации организационного дизайна университетов, характерной для индустриального общества, являлась профессиональная бюрократия.

Детализация стратегической вершины университетского менеджмента показывает, что в профессиональной бюрократии имеет место олигархия высококвалифицированных специалистов. Накапливая опыт и приобретая репутацию, рядовой преподаватель университета постепенно вырастает в его руководителя. Это означает, что идентичность ректора определялась прежде всего его академическим статусом как профессора и дополнялась его административным статусом как ректора. Периодичность статуса руководителя университета обуславливала его приоритетные стратегии личностного роста путем наращивания исследовательского потенциала и развития преподавательских способностей, и только затем – уже способностей, связанных с умением обеспечить организацию и управление вузом. «Власть в этих структурах получают специалисты, решившие отойти от профессиональной деятельности в пользу административной,

поскольку последняя дается им лучше. Но важно подчеркнуть, что это не власть *laissez-faire*, администратор профессиональной деятельности сохраняет полномочия лишь до тех пор, пока специалисты считают, что он эффективно обслуживает их интересы» [11, 142]. Иными словами, в профессиональной бюрократии реализуется восходящая демократическая административная иерархия. С точки зрения менеджмента руководители профессиональной бюрократии являются самыми «слабыми» в соревновании менеджеров всех пяти конфигураций модели Г. Минцберга, но при этом их сила обусловлена ценностным паттерном действующего организационного дизайна. Накопленный опыт и организационный дизайн профессиональной бюрократии налагают на ректора решение следующих задач: во-первых, он концентрируется на урегулировании возникающих в университете конфликтов; во-вторых, ему принадлежит ключевая роль в разрешении споров по пограничным вопросам деятельности университета между его специалистами и стейкхолдерами (см.: [Там же]).

Постиндустриальное общество, родившееся в конце XX века, создало «Университет 2.0» с определяющим влиянием технологических революций, ориентированный на выработку и коммерциализацию научного знания. Важнейшей характеристикой постиндустриальной стадии развития общества является «ускорение времени» во всех сферах жизни под воздействием экономических, культурных, структурных движущих сил с высоким уровнем неопределенности будущего [12–14]. Отражением этого процесса стало обыденное употребление в литературе терминов «скоростное общество» (*high-speed society*) [14], «скоростной университет» (*high-speed university*) [15]. «Ускорение времени» трансформировало менеджмент в его новую форму – менеджериализм [16]. Можно утверждать, что, в известном смысле, последний облек объективный процесс «ускорения времени» в систему теоретических положений и структурированных управленческих практик.

Объективный процесс «ускорения времени» нашел свое отражение в концепции сжатия времени и пространства [17]. Сжатие пространства – это множественность рабочих мест личности, достигаемая виртуализацией с помощью различных технологий; сжатие времени – это увеличение скорости взаимодействия и обмена информацией. Иными словами, выполнение одним человеком нескольких задач в нескольких местах с наименьшими затратами времени [18]. Сжатие времени и пространства в исследовательской

и образовательной деятельности предполагает трансформацию университета – в «высокоскоростной университет» [15], трансформацию исследовательской деятельности – в исследовательский конвейер, в том числе и коллаборативный, трансформацию образования – в гипермаркет нужных потребителю компетенций. Существенно то, что любые изменения в университетской деятельности воспринимаются в этой концепции как признак жизненной силы, динамизма и успеха [19]. Те или иные изменения становятся в университетской жизни перманентными [20], видоизменяя старые и добавляя новые обязанности, что увеличивает объем бюрократической работы. Процесс сжатия времени и пространства смешивает строгое разделение места работы и места жизни, личную и профессиональную идентичность. С точки зрения психологии сжатие пространства-времени рождает конфликт между стремлением к индивидуальной изоляции («атомистическому выживанию» [21]) и стремлением к неизбежному сотрудничеству (отступлению от примата индивидуальных интересов). Время становится постоянным дефицитом, основной причиной эмоционального и интеллектуального выгорания [22].

Реформы высшего образования значительно трансформировали условия для работы университетского сообщества и определили новые способы построения академической идентичности. Современная академическая идентичность меняет свои содержательные очертания, становится фрагментированной и размытой [23–25]. Это обуславливается тем, что нормами академической деятельности стали конкуренция за финансирование; реализация программ предпринимательства; растущая административная нагрузка; расширение профессиональных ролей, которое может принять форму «гиперпрофессионализма» [26]; увеличение количества срочных и неполных рабочих мест (так, временная занятость стала стратегией решения проблемы ненадежного финансирования); появление «космических профессионалов» – высококвалифицированных специалистов в области развития персонала, передачи технологий, виртуальных методов обучения [27]. Массовое образование формирует запрос на упрощение программ высшего образования; в них происходит деформация роли преподавателя, его смещение с позиции интеллектуального лидера на позицию фалиситатора, тьютора, консультанта, инструктора [28]. Таким образом, академическая идентичность все больше и больше переплетается с элементами, которые до настоящего времени не считались академическими в традиционном

понимании. Состоявшиеся преобразования вызвали «разрушение давних условий для сильной, стабильной академической идентичности, поддерживаемой внутренне структурами и культурами академических систем» [23, 5]. Университетское сообщество становится сообществом «управляемых профессионалов» [29], чья работа теперь характеризуется не академической свободой, саморегуляцией и автономией, а реализацией и мониторингом институционального управления [30]. В меняющейся среде высшего образования университеты переживают трансформацию своей организационной культуры. По данным западных исследователей, происходит замещение ценностей академической коллегиальности ценностями корпораций и организаций предпринимательского типа [31]. Наши исследования говорят о дрейфе организационной культуры российских университетов в сторону механистической бюрократии, о снижении роли академических ценностей и норм в регулировании внутренних вузовских процессов [32].

Предпринятый нами ретроспективный экскурс позволяет зафиксировать нарастающее усложнение процессов идентификации академических сообществ (включая процессы управленческие) и перейти к обсуждению концептуальной и методологической рамок исследования.

Концептуальная и методологическая рамки исследования

Многочисленные исследования академической идентичности стимулируются интересом не только к описанию состояния, которое было и которое есть, но и (в большей степени) к предсказанию состояния, которое будет. Эта задача может решаться на пути обоснования адаптационного механизма изменения академической идентичности под действием турбулентной среды функционирования современного высшего образования, обусловленной конкурентной борьбой за ресурсы. Рассмотрим такой адаптационный механизм, как «пластическая» трансформация академической идентичности.

Мы используем определение «пластическая» для обозначения происходящей трансформации по трем причинам. Во-первых, подчеркивается, что идентичность не расщепляется на субидентичности (данный процесс характеризуется разрывами в пространстве ментальных ценностей). Во-вторых, устанавливается выделение возможных доминант в пространстве ментальных ценностей идентичности. В-третьих, следуя

теоретическим воззрениям М. Фуко [33, 34], данное определение отражает механизм самовосстановления идентичности. Объективной причиной «пластической» трансформации академической идентичности является естественная неоднородность университетского сообщества, объясняющаяся интеллектуальными и психологическими различиями его представителей. Предлагаемая модель «пластической» трансформации академической идентичности обеспечивает эволюционную непрерывность изменений, происходящих в «Университете 2.0» и «Университете 3.0». Старые слои академических ценностей не исчезают при появлении новых, расширяя разнообразие описательных ресурсов. Этот результат перекликается с имеющимися исследованиями, показывающими сохранение сильной культурной репутации традиционных академических ценностей в представлениях современных университетов [23, 35–37].

Происходящее в настоящее время изменение условий функционирования университета как социального института определяет трансформацию академической идентичности в образовательной и исследовательской сферах, а также в сфере вузовского менеджмента. Сфера университетского менеджмента является фронтирной областью внешнего воздействия, поэтому трансформация ее ценностного паттерна может иметь не только впечатляющий иллюстрационный характер, но и, прежде всего, быть процессом, определяющим развитие университета в целом. Поэтому наше исследование посвящено изучению модели «пластической» трансформации академической идентичности в сфере университетского менеджмента.

Исходным состоянием модели можно считать биполярную систему архетипов: ректор академического типа и ректор менеджериального типа. Очевидно, что эти типажи идеализированы, так же, как и соответствующие им виды университетов: университет-машина и университет-полис, которые воплощают две его идеальные сущности и могут появляться в разной степени в реальной жизни [38].

Ректор академического типа – это убежденный сторонник и носитель традиционных академических ценностей, таких как поиск истины, самостоятельность в организации и реализации собственной образовательной и исследовательской деятельности, «академическая свобода, связанная с глубокой преданностью научной работе, где работа – это жизнь, жизнь – это работа» [25, 1296]. Такой ректор в настоящее время – это, скорее,

аллюзия, мифологический факт, закрепленный в культуре университетской истории, чем реально существующая личность.

Ректор менеджериального типа – это носитель идей менеджериализма как способа нового государственного управления бюджетными организациями на основе корпоративных методов, ориентированный на получение прибыли в различных ее формах. Отвергая в университетской деятельности примат профессионализма, менеджериализм вводит ряд мер, побуждающих работников трудиться ради наилучших интересов организации [39]. Управленческий дискурс менеджериализма направлен на функционализацию всех видов университетской деятельности и их оптимизацию на основе ключевых показателей эффективности, которые позволяют расставлять приоритеты исходя из полученных результатов. Ректор такого типа в настоящее время в России фигура реальная. Значительная часть ректорского корпуса пришла в университеты из органов государственного управления, корпоративного сектора экономики. В связи с этим естественно предположить «пластическую» трансформацию полюсов идентичностей отмеченной биполярной системы: размывание полюсов навстречу друг другу, как это показано рис. 1.

Смешанный тип I предполагает доминанту менеджериального типа с инкорпорированием определенной части традиционных академических ценностей.

Смешанный тип II отражает присвоение «академиком» некоторых ценностей профессионального управленческого сообщества.

В качестве метода эмпирического исследования мы использовали контент-анализ. В ходе контент-анализа подсчитывалась частота встречаемости в формулировках миссии, стратегических целей и задач университетов слов, характерных для терминологии вузовских руководителей академического типа и руководителей менеджериального типа. Такой подход обусловлен тем, что в составлении основополагающих документов университета ценностный паттерн личности ректора играет ключевую роль.

Эти слова были выявлены нами в ходе экспертного опроса и классифицированы по ряду блоков: люди университета, форма университета, партнеры университета, механизмы развития университета и особенности университета (табл. 1).

Источниками информации для контент-анализа являлись:

– сайты российских университетов (страницы с биографиями ректоров, информацией о миссии, стратегических целях и задачах возглавляемых ими вузов);

– библиотека eLIBRARY.RU (Российский индекс научного цитирования).

В общей сложности были проанализированы материалы 72 российских университетов, из них 10 федеральных университетов, 29 национальных исследовательских университетов, 32 опорных университета Минобрнауки РФ.

Менеджериальный тип ректора	Смешанный тип I	Смешанный тип II	Академический тип ректора
--------------------------------	-----------------	------------------	------------------------------

Рис. 1. Схема «пластической» трансформации биполярной системы идентичностей ректоров университетов

Fig. 1. The scheme of 'plastic transformation' of university rectors' bipolar system

Термины-индикаторы, характеризующие тип университетского ректора

Таблица 1

Table 1

Indicator terms describing the type of university rector

Блок	Академический тип	Менеджериальный тип
Люди университета	Личность, человек	Кадры, специалисты
Форма университета	Центр, ядро	Комплекс, инфраструктура
Партнеры университета	Общество, сообщества	Предприятия
Механизмы развития университета	Творчество, инициатива, талант	Управление, конкуренция, рынки
Особенности университета	Культура, традиции	Ресурсы, потенциал

Для оценки полученных данных применялись следующие методы:

- 1) частотный анализ (подсчет частоты встречаемости слов в ключевых формулировках стратегических положений);
- 2) расчет показателей описательной статистики (медиана, мода, средняя арифметическая) для описания частоты употребления слов и анализа публикационной активности по данным РИНЦ;
- 3) корреляционный анализ для выявления взаимосвязи между частотой встречаемости терминов, характеризующих интересующие нас типы руководителей вузов.

Результаты

В табл. 2 показана частота встречаемости анализируемых слов. Из приведенных в ней данных видно, что термины, характеризующие академический и менеджериальный типы руководителей университетов, встречаются примерно с одинаковой частотой.

Данные описательной статистики демонстрируют высокую вариацию использования анализируемой терминологии от вуза к вузу. При этом видно, что в среднем на вуз число слов академической и менеджериальной терминологии примерно одинаково (6,5–6,7), медианные показатели тоже похожи (5,0–5,5). Аналогичны и доли университетов (от их общего числа), где насыщенность терминологией выше средней по совокупности.

Отметим, что в целом частоты использования академической и менеджериальной терминологии в ключевых формулировках стратегических

документов связаны между собой. Чем чаще используется один тип дискурса, тем чаще используется и второй. Коэффициент корреляции Спирмена по этим переменным составил 0,445 ($\alpha = 0,000$) (рис. 2).

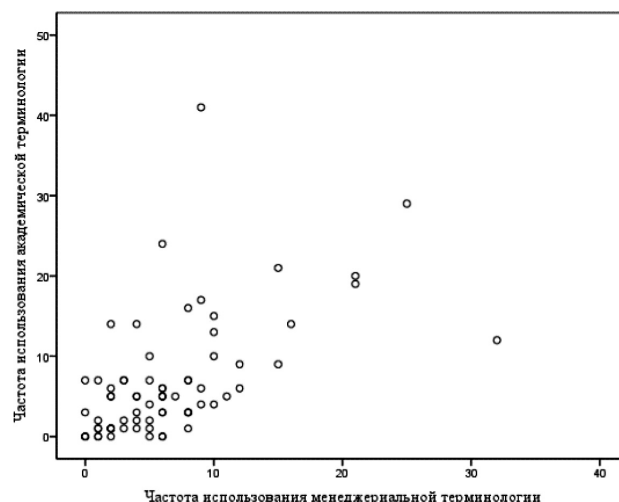


Рис. 2. Взаимосвязь частот реализации академической и менеджериальной терминологии в ключевых формулировках стратегических документов университетов

Fig. 2. The Interrelation of Implementation Frequencies of academic and managerial rector types in the key-formulations of the university strategic documents

Использование найденных значений коэффициентов Спирмена по всей рассмотренной выборке позволяет выделить на рис. 2 четыре поля, которые соответствуют четырем типам ректоров рассматриваемой модели «пластической»

Таблица 2

Частота встречаемости в терминологии ректоров слов, характеризующих тип руководства университетом

Table 2

Frequency of occurrence in the terminology of rectors of words characterizing the type of university management

Блок	Академический тип		Менеджериальный тип	
	Подсчитанные термины	Частота употребления, абс.	Подсчитанные термины	Частота употребления, абс.
Люди университета	Личность, человек	59	Кадры, специалисты	155
Форма университета	Центр, ядро	122	Комплекс, инфраструктура	94
Партнеры университета	Общество, сообщества	104	Предприятия	31
Механизмы развития университет	Творчество, инициатива, талант	60	Управление, конкуренция, рынки	80
Особенности университета	Культура, традиции	137	Ресурсы, потенциал	109
<i>Всего</i>	—	482	—	469

трансформации академической идентичности. Поле I соответствует явному преобладанию в управлении вузом академического дискурса, поле II – преобладанию менеджериального дискурса. Для поля III характерна одновременная достаточно насыщенная реализация как академического, так и менеджериального дискурсов, а для поля IV – тоже одновременная, но менее насыщенная реализация академического и менеджериального дискурсов управления.

В табл. 3 приведено численное распределение университетов по четырем отмеченным полям, которые можно соотнести с типами ректоров в рассматриваемой модели «пластической» трансформации академической идентичности.

Графически классификация ректоров, построенная на основе анализа ключевых формулировок стратегических документов возглавляемых ими университетов, изображена на рис. 3.

Приведем интерпретацию результатов, представленных на рис. 3.

Во-первых, можно отметить, что рассматриваемая модель идентичности ректоров современных российских университетов сохраняет сильно поляризованную структуру, хотя явно наблюдается доминанта смешанных типов. Полюса модели – академический и менеджериальный типы ректоров – представлены в рассматриваемой выборке университетов примерно одинаково, причем ортодоксальность руководителей вузов выражена в минимальном числе высших учебных заведений.

Во-вторых, отмеченная сильная поляризация идентичности ректоров свидетельствует о существовании разрыва ценностного паттерна

руководителей университетов, что соотносится с нарастанием трансформации последних в рыночное предприятие с выделением группы профессиональных посредников (сalariaиат, ректорат) между учредителями образовательных учреждений (Минобрнауки России) и работниками образовательных учреждений (профессорско-преподавательским составом). Такая трансформация университетского менеджмента формирует в выделяемой социальной группе не только способы и методы выполнения функции профессиональных посредников, но и правила и нормы обеспечения собственного существования, наличие которых позволяет говорить о появлении управленческой университетской идентичности. Трансформация университета из «общества ученых» в «рабочие места» не может не сказаться на совокупности ментальных ценностей академического сообщества.

В-третьих, как показано на рис. 3, смешанный тип II имеет наибольшее количественное выражение. Выше отмечалось, что критериальным признаком данного типа являлась одновременная менее насыщенная реализация академического и менеджериального дискурсов существующего университетского управления. Это означает, что качество данного типа ректоров, образовавшегося в результате насыщения университетского менеджмента «варягами», по своей эффективности представляется самым низким среди остальных типов модели идентичности руководителей вузов.

Очевидно, что проведенное исследование носит пилотный характер и требует усовершенствования по целому ряду параметров, прежде всего – уточнения ключевых терминов, наиболее полно

Таблица 3

Распределение университетов по типам ректоров согласно рассматриваемой модели биполярной «пластической» трансформации академической идентичности, абс.

Table 3

Distribution of universities by types of rectors of the bipolar “plastic transformation” model of academic identity

Показатель	Всего	Из них вузов, в стратегических документах которых менеджериальная терминология	
		встречается реже , чем в среднем по совокупности вузов	встречается чаще , чем в среднем по совокупности вузов
Количество вузов, в стратегических документах которых академическая терминология встречается реже , чем в среднем по совокупности вузов	47	37	10
Количество вузов, в стратегических документах которых академическая терминология встречается чаще , чем в среднем по совокупности вузов	25	9	16
Итого	72	46	26

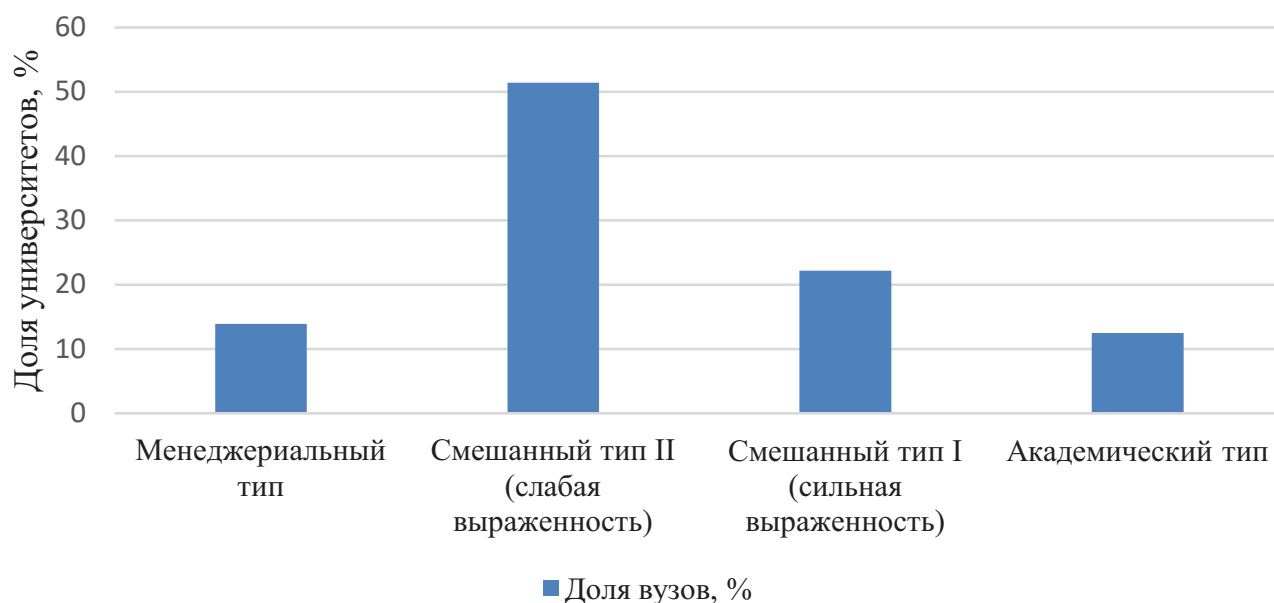


Рис. 3. Типы ректоров, выделенные на основе анализа ключевых формулировок стратегических документов возглавляемых ими университетов

Fig. 3. Rector types highlighted on the base of analysis of the key wordings of the strategic documents of the universities they lead

фиксирующих ценностные различия групп ректоров. Также нуждается в проверке наше предположение, что миссия университета действительно является тем документом, в котором наиболее полно отражаются ценностные установки его руководителя. Вместе с тем проверка полученных результатов путем экспертной оценки распределения действующих руководителей по выделенным типам ректоров продемонстрировала значительные совпадения. Это свидетельствует о том, что проведенный анализ в целом является вполне работоспособным и может при соответствующих корректировках использоваться для оценки процесса «пластической» трансформации идентичности ректоров университетов.

Далее мы предприняли проверку реализации ценностных установок в деятельности университетской идентичности. Мы предположили, что

поскольку академическая идентичность является для университетов традиционно сильной, то и руководители всех типов будут стремиться к максимизации знаков своей академической принадлежности, какими являются научные публикации. Для анализа использовались исключительно данные РИНЦ – общее число проиндексированных публикаций; число публикаций, проиндексированных до года занятия ректорской должности; число публикаций в период ректорства.

Наиболее важным для нас было исследование динамики публикационной активности. Для этого определялось медианное среднегодовое количество публикаций в период до вступления в должность ректора и аналогичная характеристика в период осуществления руководства университетом. Полученные результаты представлены в табл. 4.

Таблица 4

Публикационная активность ректоров включенных в выборку университетов

Table 4

Publication activity of the considered types of rectors

Тип ректоров	Медианное среднегодовое количество публикаций в РИНЦ, абс.		
	До ректорства	В период ректорства	Темп роста, %
Менеджеральный	2,5	6,0	240
Смешанный тип II (слабая выраженность)	6,3	5,5	-13
Смешанный тип I (сильная выраженность)	2,8	4,9	175
Академический	4,3	6,4	149

Во-первых, ректоры трех типов (кроме смешанного типа II) демонстрируют рост публикационной активности, что свидетельствует об их заинтересованности в наращивании академической принадлежности. Носит ли это желание ректоров усилить свою академическую идентичность реальный характер? Этот вопрос нуждается в отдельном исследовании. В рамках нашей задачи было важным обнаружить, что сохранение принадлежности академическому сообществу продолжает оставаться для современных руководителей российских университетов важным.

Во-вторых, мы зафиксировали повышенный запрос на академическое признание со стороны ректоров менеджериального типа. Используется ли при этом административный ресурс, чтобы показать формальную свою принадлежность к академическому сообществу? Этот вопрос также остался за рамками нашего исследования. Однако полученные данные о нарастании исследовательской активности при занятии позиции ректора, безусловно, свидетельствуют об использовании возможностей должностной позиции для укрепления своего академического статуса. Ректоры академического типа демонстрируют увеличение среднегодового роста числа публикаций, однако этот рост является малозначительным. Идет ли здесь речь о злоупотреблении ректоров своим служебным положением или же происходит усиление их исследовательских позиций в результате более широких научных коммуникаций и информационной насыщенности, которые обеспечивает должность руководителя вуза? Эти вопросы тоже нуждаются в специальном исследовании.

В-третьих, на ректоров смешанного типа I также оказывают влияние традиционные академические ценности, хотя имеющийся административный ресурс повышает рост публикационной активности.

И, наконец, в-четвертых, ректоры смешанного типа II в силу слабой выраженности у них как академического, так и менеджериального начал, направляют все свои усилия на решение проблем менеджмента, не включая в свои приоритеты наращивание академического потенциала.

Заключение

Резюмируя вышеизложенное, можно отметить следующее.

Проведенный контент-анализ стратегических документов 72 российских университетов, составление и редакция которых, безусловно, проходили

с активным участием ректоров и поэтому отражают существенные признаки их ментальности, показал, что идентичность руководителей высших учебных заведений сильно поляризована относительно академического и менеджериального типов ректоров. Есть основания утверждать, что эта идентичность в настоящее время разрывается на академическую и менеджериальную части; на это указывает появление в университетском управлении менеджериального полюса руководства

Полюса идентичности ректоров – академический и менеджериальный типы – представлены в рассмотренной нами выборке университетов в минимальном количестве. Этот результат свидетельствует о «пластической» трансформации ортодоксальных паттернов полюсов идентичности в сторону взаимной гибридизации. Полученные результаты указывают на тенденцию объединения академической и менеджериальной идентичностей ректоров. Однако этот процесс находится в начальной стадии и осложняется следующим: ректоры академического типа трансформируются в ректоров смешанного типа I, который демонстрирует, судя по величине коэффициента ранговой корреляции Спирмена, достаточно насыщенную одновременную реализацию в университетском менеджменте как академического, так и менеджериального дискурсов, в то время как трансформация ректоров менеджериального типа порождает смешанный тип II, у представителей которого одновременная реализация академического и менеджериального дискурсов выражена весьма слабо. Существенно, что ректоры смешанного типа II представлены в рассмотренной выборке в наибольшем количестве. Это обстоятельство может рассматриваться как характеристика качества менеджмента в современных российских университетах.

Список литературы

1. *Герасенко Д., Губа К., Мироненко А.* Новые управленцы в вузах? Волна смены ректоров в 2015–2017 гг. Санкт-Петербург : ЦИАНО ЕУСПб, 2020. 16 с.
2. Портрет современного ректора: необходимые компетенции на глобальном научно-образовательном рынке / П. А. Жданов, И. Б. Тростянская, А. А. Барсуков, Н. А. Полухина // Вопросы образования. 2019. № 2. С. 129–158. DOI 10.17323/1814-9545-2019-2-129-158.
3. The role of the university President: an examination of contemporary narratives in higher education / D. Harper, K. Mathuews, B. Pulcini, K. Tackett // Higher Education Management. 2017. Vol. 32, nr 1. P. 149–166.
4. *Fitzmaurice M.* Constructing professional identity as anew academic: amoralendeavour // Studies in

- Higher Education. 2013. Vol. 38, nr 4. P. 613–622. DOI 10.1080/03075079.2011.594501.
5. *Taylor P.* Being an academic today // *Changing identities in higher education* / ed. R. Barnett and R. Di Napoli. London : Routledge, 2008. P. 27–39.
6. *Giddens A.* Modernity and self-identity. Cambridge : Polity Press, 1991. 421 p.
7. *Ylijoki O.-H., Ursin J.* The construction of academic identity in the changes of Finnish higher education // *Studies in Higher Education*. 2013. Vol. 38, nr 8. P. 1135–1149. DOI 10.1080/03075079.2013.833036.
8. *Ортега-и-Гассет Х.* Миссия университета / пер. с исп. М. Н. Голубевой ; ред. перевода А. М. Корбут ; под общ. ред. М. А. Гусаковского. Минск : БГУ, 2005. 104 с.
9. *Heimpele H.* Schuld und Aufgabe der Universität. Gottingen ; Berlin ; Frankfurt : Musterschmidtverlag, 1954. 258 s.
10. *Кузьминов Я. И., Семенов Д. С., Фрумин И. Д.* Структура вузовской сети: от советского к российскому «Мастер-плану» // *Вопросы образования*. 2013. № 4. С. 8–63. DOI 10.17323/1814-9545-2013-4-8-69.
11. *Минцберг Г.* Структура в кулаке: создание эффективной организации / пер. с англ. под ред. Ю. Н. Каптуревского. Санкт-Петербург : Питер, 2004. 512 с.
12. *Adam B.* Time. Cambridge : Polity Press, 2004. 384 p.
13. *Bauman Z.* Time and space reunited // *Time and Society*. 2000. Vol. 9, nr 2/3. P. 171–185. DOI 10.1177/09611463X00009002002.
14. *Leccardi C.* New temporal perspective in the «high-speed society» // 24/7. Time and temporality in the network society / ed. R. Hassan and R. E. Purser. Stanford, CA : Stanford Business Books, 2007. P. 25–36.
15. *Ylijoki O.-H.* Boundary-work between work and life in the high-speed university // *Studies in Higher Education*. 2011. Vol. 38, nr 2. P. 242–255. DOI 10.1080/03075079.2011.577524.
16. *Томилини О. Б., Клюев А. К.* «Черные лебеди» организационного дизайна российских университетов // *Высшее образование в России*. 2021. Т. 30, № 8/9. С. 44–55. DOI 10.31992/0869-3617-2021-30-8-9-44-55.
17. *Harvey D.* Time-space compression and the postmodern condition // *The global transformation reader: An Introduction to the globalization debate* / ed. D. Held and A. McGrew. London : Blackwell Publishing, 2000. P. 82–91.
18. *Kunz A. M.* Reconsidering the workplace: faculty perceptions of their work and working environments // *Studies in Higher Education*. 2012. Vol. 37, nr 7. P. 769–782. DOI 10.1080/03075079.2010.541556.
19. *Sennett R.* The corrosion of character. New York : W. W. Norton, 1998. 426 p.
20. *Томилини О. Б., Фадеева И. М., Томилини О. О.* Динамика изменения организационной культуры российских университетов // *Университетское управление: практика и анализ*. 2017. Т. 21, № 2 (108). С. 92–105.
21. *Bone J., McNay I.* Higher education and human good. Bristol : Tockington Press, 2006. 284 p.
22. *Томилини О. Б., Фадеева И. М., Томилини О. О.* Оценка степени интеллектуального и эмоционального выгорания в высшей школе // *Университетское управление: практика и анализ*. 2019. Т. 23, № 1/2. С. 141–154. DOI 10.15826/umpa.2019.01-2.012.
23. *Henkel M.* Introduction: Change and continuity in academic and professional identities // *Academic and professional identities in higher education* / ed. G. Gordon and C. Whitchurch. New York : Routledge, 2012. P. 3–12.
24. *Hakala J.* The future of the academic calling? Junior research ers in the entrepreneurial university // *Higher Education*. 2009. Vol. 57, nr 2. P. 173–190. DOI 10.1007/s10734-008-9140-6.
25. *Ylijoki O.-H., Henriksson L.* Tribal, proletarian and entrepreneurial career stories: junior academics as a case in point // *Studies in Higher Education*. 2017. Vol. 42, nr 7. P. 1292–1308. DOI 10.1080/03075079.2015.1092129.
26. *Gornall L., Salisbury J.* Compulsive working, «hyperprofessionalism» and the unseen pleasures of academic work // *Higher Education Quarterly*. 2012. Vol. 66, nr 2. P. 135–154. DOI 10.1111/j.1468-2273.2012.00512.x.
27. *Whitchurch C.* Shifting identities and blurring boundaries: The emergence of Third Space professional in UK higher education // *Higher Education Quarterly*. 2008. Vol. 62, nr 4. P. 377–396.
28. *Кузьминов Я. И.* Наши университеты // *Университетское управление: практика и анализ*. 2007. № 3. С. 11–14.
29. *Rhoades G.* Managed professionals. Albany : State University of New York Press, 1998. 294 p.
30. *Gordon G., Whitchurch C.* Academic and Professional Identities in Higher Education: The Challenges of a Diversifying Workforce. Abingdon : Routledge, 2010. 344 p.
31. *McNay I.* From the collegial academy to corporate enterprise: the changing culture of universities // *The Changing University?* / T. Schulle (ed.). Buckingham : SRHE and OUPress, 1995. P. 105–115.
32. *Организационная культура российских университетов: ожидания и реалии* / О. Б. Томилини, И. М. Фадеева, О. О. Томилини, А. К. Клюев // *Высшее образование в России*. 2018. Т. 27, № 1. С. 96–107.
33. *Foucault M.* Two lectures on power // *Power / knowledge: Selected interviews and other writing, 1972–1977* / ed. K. Soper and C. Gordon. Brighton : Harvester Press, 1980. 365 p.
34. *Foucault M.* Afterword: The subject and power // *Michael Foucault: Beyond structuralism and hermeneutics* / ed. H. Dreyfuss and P. Rabinov. Chicago IL : Chicago University Press, 1982. 275 p.
35. *Musselin C.* The Impact of Changing Recruitment Practices on Academic Profiles // *Academic and Professional Identities in Higher Education: The Challenges of a Diversifying Workforce* / ed. G. Gordon and C. Whitchurch. New York : Routledge, 2010. P. 125–137.
36. *Lam A., Campos A.* «Content to be Sad» or «Runaway Apprentices»? The Psychological Contract and Careers of Young Scientists in the Entrepreneurial University // *Human Relations*. 2015. Vol. 68, nr 5. P. 811–841. DOI 10.1177/00187267145454483.
37. *Duberley J., Cohen L., Mallon M.* Constructing Scientific Careers: Change, Continuity and Context // *Organization Studies*. 2006. Vol. 27, nr 8. P. 1131–1151. DOI 10.1177/0170840606064105.

38. Ефимов В. С., Лантева А. В. Университет как интеллектуальный полис: управление развитием в терминах политики // Университетское управление: практика и анализ. 2020. Т. 24, № 4. С. 46–57. DOI 10.15826/umpa.2020.04.034.

39. Kolsaker A. Academic professionalism in the managerialist era: a study of English universities // *Studies in Higher Education*. 2008. Vol. 33, nr 5. P. 513–525. DOI 10.1080/03075070802372885.

References

- Gerashchenko D., Guba K., Mironenko A. Novye upravlyentsy v vuzakh? Volna smeny rektorov v 2015–2017 gg. [New Managers in Universities? A Wave of Changing Rectors in 2015–2017]. Saint Petersburg, 2020, 16 p. (In Russ.).
- Zhdanov P. A., Trostjanskaja I. B., Barsukov A. A., Poluhina N. A. Portret sovremennogo rektora: neobhodimye kompetencii na global'nom nauchno-obrazovatel'nom rynke [The Modern Rector: Competencies Required in the Global Academic Marketplace]. *Voprosy obrazovania* [Educational Studies], 2019, nr 2, pp. 129–158. doi 10.17323/1814-9545-2019-2-129-158. (In Russ.).
- Harper D., Mathuews K., Pulcini B., Tackett K. The Role of the University President: an Examination of Contemporary Narratives in Higher Education. *Higher Education Management*, 2017, vol. 32, nr 1, pp. 149–166. (In Eng.).
- Fitzmaurice M. Constructing Professional Identity as a New Academic: Amoral Endeavour. *Studies in Higher Education*, 2013, vol. 38, nr 4, pp. 613–622. doi 10.1080/03075079.2011.594501. (In Eng.).
- Taylor P. Being an Academic Today, In Changing Identities in Higher Education. London, Routledge, 2008, 328 p. (In Eng.).
- Giddens A. Modernity and Self-Identity. Cambridge, Polity Press, 1991, 421 p. (In Eng.).
- Ylijoki O.-H., Ursin J. The Construction of Academic Identity in the Changes of Finnish Higher Education. *Studies in Higher Education*, 2013, vol. 38, nr 8, pp. 1135–1149. doi 10.1080/03075079.2013.833036. (In Eng.).
- Ortega y Gasset J. Missija universiteta [Mission of the University]. BGU, 2005, 104 p. (In Russ.).
- Heimpel H. Shuld und Aufgabe der Universitat. Muster schmidt verlag. Gottingen, Berlin, Frankfurt, 1954, 258 s. (In Germ.).
- Kuz'minov Ja. I., Semenov D. S., Frumin I. D. Struktura vuzovskoj seti: ot sovetskogo k rossijskomu «Master-plan» [University Network Structure: from the Soviet to the Russian «Master Plan»]. *Voprosy obrazovania* [Educational Studies], 2013, nr 4, pp. 8–63. doi 10.17323/1814-9545-2013-4-8-69. (In Russ.).
- Henry Mintzberg. Struktura v kulake: sozдание jeffektivnoj organizacii [Structure in the Hand: Designing Effective Organizations]. Saint Petersburg, Piter, 2004, 512 p. (In Russ.).
- Adam B. Time. Cambridge, Polity Press, 2004, 384 p. (In Eng.).
- Bauman Z. Time and Space Reunited. *Time and Society*, 2000, vol. 9, nr 2/3, pp. 171–185. doi 10.1177/09611463X00009002002. (In Eng.).
- Leccardi C. New Temporal Perspectives in the «High-Speed Society». In 24/7. Time and Temporality in the Network Society. Stanford, CA, Stanford Business Books, 2007, pp. 25–36. (In Eng.).
- Ylijoki O.-H. Boundary-Work Between Work and Life in the High-Speed University. *Studies in Higher Education*, 2011, vol. 38, nr 2, pp. 242–255. doi 10.1080/03075079.2011.577524. (In Eng.).
- Tomilin O. B., Kljuev A. K. «Chernye lebedi» organizacionnogo dizajna rossijskih universitetov [«Black Swans» in Organizational Design of Russian Universities]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia], 2021, vol. 30, nr 8/9, pp. 44–55. doi 10.31992/0869-3617-2021-30-8-9-44-55. (In Russ.).
- Harvey D. Time-Space Compression and the Postmodern Condition. In The Global Transformation Reader: An Introduction to the Globalization Debate. London, Blackwell Publishing, 2000, pp. 82–91. (In Eng.).
- Kunz A. M. Reconsidering the Workplace: Faculty Perceptions of their Work and Working Environments. *Studies in Higher Education*, 2012, vol. 37, nr 7, pp. 769–782. doi 10.1080/03-75079.2010.541556. (In Eng.).
- Sennett R. The Corrosion of Character. New York, W. W. Norton, 1998, 426 p. (In Eng.).
- Tomilin O. B., Fadeeva I. M., Tomilin O. O. Dinamika izmenenii organizatsionnoi kul'tury rossijskikh universitetov [Dynamics of Organizational Culture Changes in Russian Universities]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* [University Management: Practice and Analysis], 2017, vol. 21, nr 2 (108), pp. 92–105. (In Russ.).
- Bone J., McNay I. Higher education and human good. Bristol, Tockington Press, 2006, 284 p. (In Eng.).
- Tomilin O. B., Fadeeva I. M., Tomilin O. O. Ocenka stepeni intellektual'nogo i jemocional'nogo vygoraniya v vysshej shkole [Intellectual and Emotional Burnout Degree Assessment at Higher School]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* [University Management: Practice and Analysis], 2019, vol. 23, nr 1/2, pp. 141–154. doi 10.15826/umpa.2019.01-2.012. (In Russ.).
- Henkel M. Introduction: Change and Continuity in Academic and Professional Identities. In Academic and Professional Identities in Higher Education. New York, Routledge, 2012, pp. 3–12. (In Eng.).
- Hakala J. The Future of the Academic Calling? Junior Researchers in the Entrepreneurial University. *Higher Education*, 2009, vol. 57, nr 2, pp. 173–190. doi 10.1007/s10734-008-9140-6. (In Eng.).
- Ylijoki O.-H., Henriksson L. Tribal, Proletarian and Entrepreneurial Career Ctories: Junior Academics as a Case in Point. *Studies in Higher Education*, 2017, vol. 42, nr 7, pp. 1292–1308. doi 10.1080/03075079.2015.1092129. (In Eng.).
- Gornal L., Salisbary J. Compulsive Working, «Hyperprofessionality» and the Unseen Pleasures of Academic Work. *Higher Education Quarterly*, 2012, vol. 66, nr 2, pp. 135–154. doi 10.1111/j.1468-2273.2012.00512.x. (In Eng.).
- Whitchurch C. Shifting Identities and Blurring Boundaries: The Emergence of Third Space Professional in UK Higher Education. *Higher Education Quarterly*, 2008, vol. 62, nr 4, pp. 377–396. (In Eng.).

28. Kuz'minov Ja. I. Nashi universitety [Our Universities]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* [University Management: Practice and Analysis], 2007, nr 3, pp. 11–14. (In Russ.).
29. Rhoades G. *Managed Professionals*. Albany, State University of New York Press, 1998, 294 p. (In Eng.).
30. Gordon G., Whitchurch C. *Academic and Professional Identities in Higher Education: The Challenges of a Diversifying Workforce*. Abingdon, Routledge, 2010, 344 p. (In Eng.).
31. McNay I. From the Collegial Academy to Corporate Enterprise: the Changing Culture of Universities. In: *The Changing University?* Buckingham, SRHE and OUPress, 1995, pp. 105–115. (In Eng.).
32. Tomilin O. B., Fadeeva I. M., Tomilin O. O., Klyuev A. K. Organizatsionnaya cultura rossiyskiykh universitetov: ozhidania i realii [Organizational Culture of the Russian Universities: Contemplations and Reality]. *Vysheye obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia], 2018, vol. 27, nr 1, pp. 96–107. (In Russ.).
33. Foucault M. Two Lectures on Power. In *Power / Knowledge: Selected Interviews and Other Writing, 1972–1977*. Brighton, Harvester Press, 1980, 365 p. (In Eng.).
34. Foucault M. Afterword: The Power. In Michael Foucault: *Beyond Structuralism and Hermeneutics*. Chicago IL, Chicago University Press, 1982, 275 p. (In Eng.).
35. Musselin C. The Impact of Changing Recruitment Practices on Academic Profiles. In *Academic and Professional Identities in Higher Education: The Challenges of a Diversifying Workforce*. New York, Routledge, 2010, pp. 125–137. (In Eng.).
36. Lam A., Campos A. «Content to be Sad» or «Runaway Apprentice»? The Psychological Contract and Careers of Young Scientists in the Entrepreneurial University. *Human Relations*, 2015, vol. 68, nr 5, pp. 811–841. doi 10.1177/00187267145454483. (In Eng.).
37. Duberley J., Cohen L., Mallon M. Constructing Scientific Careers: Change, Continuity and Context. *Organization Studies*, 2006, vol. 27, nr 8, pp. 1131–1151. doi 10.1177/0170840606064105. (In Eng.).
38. Efimov V. S., Lapteva A. V. Universitet kak intellektual'nyj polis: upravlenie razvitiem v terminah politiki [University as an Intellectual Polis: Development Management in Policy Terms]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* [University Management: Practice and Analysis], 2020, vol. 24, nr 4, pp. 46–57. doi 10.15826/umpa.2020.04.034. (In Russ.).
39. Kolsaker A. Academic professionalism in the managerialist era: a study of English universities. *Studies in Higher Education*, 2008, vol. 33, nr 5, pp. 513–525. doi 10.1080/03075070802372885. (In Eng.).

Рукопись поступила в редакцию 12.03.2022
Submitted on 12.03.2022

Принята к публикации 22.03.2022
Accepted on 22.03.2022

Информация об авторах / Information about the authors

Томили́н Олег Борисович – кандидат химических наук, доцент, заведующий кафедрой физической химии, Мордовский государственный университет им. Н. П. Огарёва; +7 834 247-99-24; tomlinob@mail.ru.

Клюев Алексей Константинович – кандидат философских наук, доцент, руководитель кафедры ЮНЕСКО по университетскому управлению и планированию, Уральский федеральный университет им. первого президента России Б. Н. Ельцина; +7 343 371-10-03; a.k.kluev@urfu.ru.

Багирова Анна Петровна – доктор экономических наук, кандидат социологических наук, профессор кафедры социологии и технологий государственного и муниципального управления, Уральский федеральный университет им. первого президента России Б. Н. Ельцина; +7 343 371-10-03; a.p.bagirova@urfu.ru.

Oleg B. Tomilin – Candidate of Chemical Sciences, Associate Professor, Head of the Physical Chemistry Chair, National Research Mordovia State University; +7 834 247-99-24; tomlinob@mail.ru.

Alexey K. Klyuev – Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor, Chair holder of UNESCO Chair in University management and planning, Ural Federal University; +7 343 371-10-03; a.k.kluev@urfu.ru.

Anna P. Bagirova – Dr. hab. (Economics), PhD (Sociology), Professor, Professor of the Chair of Sociology and Technologies of Public Administration, Ural Federal University; +7 343 371-10-03; a.p.bagirova@urfu.ru.

