



ВОЗРАСТ КАК ИСТОЧНИК АКАДЕМИЧЕСКОЙ РЕНТЫ ИЛИ РЕСУРСНОЕ ПРОКЛЯТИЕ УНИВЕРСИТЕТСКОЙ МОЛОДЕЖИ?

П. А. Амбарова, Н. В. Шаброва, А. С. Жерлыгин

*Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина
Россия, 620002, Екатеринбург, ул. Мира, 19;
borges75@mail.ru*

Аннотация. Статья посвящена политике возраста, реализуемой современными российскими вузами и ориентированной на масштабное и форсированное омоложение научно-педагогического сообщества. Актуальность темы исследования связана с проблемами привлечения и удержания молодых научно-педагогических работников (НПР). В фокусе внимания авторов – теория академической ренты, позволяющая объяснить ограничения институциональных и организационных мер поддержки вузовской молодежи. Цель статьи – показать денежную и неденежную академическую ренту как фактор привлечения и удержания в вузах молодых НПР. Статья базируется на данных исследования, осуществленного в 2024 г. с помощью методов анализа документов и интервью с аспирантами и соискателями (n=30 чел.) и НПР российских вузов (n=30 чел.). На теоретическом уровне раскрыто содержание материальных и нематериальных элементов академической ренты, характеризующих группу молодых НПР. На материалах эмпирического исследования показан ограничительный характер материальных мер поддержки молодых НПР. Выявлено, что доступ к денежной ренте имеют не все категории молодых ученых и не всех российских вузов. Только часть мер материальной поддержки молодых НПР обладают признаками академической ренты. Удовлетворенность академическим трудом и престиж академической профессии как элементы неденежной академической ренты не приносят молодым НПР дивидендов. Нематериальную «сверхприбыль» части вузовской молодежи обеспечивает членство в институтах представительства вузовской молодежи. Они служат стартовой площадкой для их карьерного роста. Основываясь на соотношении двух видов академической ренты, денежной и неденежной, выделены и охарактеризованы типы рентоориентированного поведения молодых НПР («идейные», «прагматики» и «амбивалентные»). Практическая значимость исследования заключается в возможности использования его результатов для разработки и совершенствования программ привлечения и удержания молодых НПР посредством расширения материальной и нематериальной академической ренты и развития научного наставничества. Новизна исследования связана с тем, что впервые для объяснения проблем привлечения и удержания молодых НПР и перспектив их закрепления в академической карьере используется теория академической ренты.

Ключевые слова: кадровая политика университетов, политика возраста, научно-педагогические работники, академическая рента, меры поддержки молодых ученых, научное наставничество

Благодарности: Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда (№ 23-28-01291, <https://rscf.ru/project/23-28-01291/>)

Для цитирования: Амбарова П. А., Шаброва Н. В., Жерлыгин А. С. Возраст как источник академической ренты или ресурсное проклятие университетской молодежи? // Университетское управление: практика и анализ. 2024. Т. 28, № 4. С. 105–123. DOI 10.15826/umpa.2024.04.038

AGE AS A SOURCE OF ACADEMIC RENT OR A RESOURCE CURSE OF UNIVERSITY YOUTH?

P. A. Ambarova, N. V. Shabrova, A. S. Zherlygin

*Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin,
Mira st., 19, Yekaterinburg, 620002, Russian Federation;
borges75@mail.ru*

Annotation. The article is devoted to the age policy implemented by modern Russian universities and focused on large-scale and accelerated rejuvenation of the scientific and pedagogical community. The relevance of the research topic is related to the problems of attracting and retaining young scientific and pedagogical workers (SPWs). The authors focus on the theory of academic rent, which makes it possible to explain the limitations of institutional and organizational measures to support university youth. The purpose of the article is to show monetary and non-monetary academic rents as a factor in attracting and retaining young graduates in universities. The article is based on research data carried out in 2024 using methods of analyzing documents and interviews with graduate students and applicants (n=30 people) and SPWs of Russian universities (n=30 people). At the theoretical level, the content of tangible and intangible elements of academic rent characterizing a group of young SPWs is disclosed. Based on the materials of an empirical study, the restrictive nature of financial support measures for young SPWs is shown. It was revealed that not all categories of young scientists and not all Russian universities have access to monetary rent. Only a part of the measures of financial support for young SPWs have signs of academic rent. Satisfaction with academic work and the prestige of the academic profession as elements of non-monetary academic rents do not bring dividends to young SPWs. The non-material “superprofit” of a part of the university youth is provided by membership in the institutions of representation of university youth. They serve as a launching pad for their career growth. Based on the ratio of two types of academic rent – monetary and non-monetary, the types of rent-oriented behavior of young SPWs (“ideological”, “pragmatists” and “ambivalent”) are identified and characterized. The practical significance of the research lies in the possibility of using its results to develop and improve programs for attracting and retaining young SPWs through the expansion of material and non-material academic rents and the development of scientific mentoring. The novelty of the study is because for the first time, the theory of academic rent is used to explain the problems of attracting and retaining young SPWs and the prospects for their consolidation in an academic career.

Keywords: university personnel policy, age policy, scientific and pedagogical workers, academic rent, measures to support young scientists, scientific mentoring

Acknowledgments. The research was carried out at the expense of a grant from the Russian Science Foundation (№ 23-28-01291, <https://rscf.ru/project/23-28-01291/>)

For citation: Ambarova P. A., Shabrova N. V., A. S. Age as a source of academic rent or a resource curse of university youth? *University Management: Practice and Analysis*, 2024, vol. 28, nr 4, pp. 105–123. doi 10.15826/umpa.2024.04.038 (In Russ.).

*Хорошо – быть молодым,
За любовь к себе сражаться...
Ю. Морщ*

Введение

Проблема возраста сегодня является одной из центральных для университетского дискурса, который формируется под влиянием приоритетов государственной политики в сфере высшего образования. При этом формулируются два взаимосвязанных вопроса научной и общественной дискуссии: как привлечь молодежь в академический сектор (науку и вузы) и что делать со старшим поколением научно-педагогических работников (НПР). Различие между этими двумя вопросами заключается в тональности оценки, в которую окрашиваются высказывания исследователей, полисмейкеров, представителей университетского управления

и научно-педагогического сообщества. Как правило, в отношении молодого поколения звучит интенция заботы и поддержки, а в отношении старшего поколения – тревога о стремительном старении, за которым часто стоят стереотипные представления о непродуктивности, консерватизме, инерции.

Между тем, в последнее время тональность разговора о возрастной структуре научно-педагогического сообщества начала меняться. Прежде всего, эти изменения затронули проблему старшего поколения НПР. Исследователи акцентируют внимание на уникальных аспектах человеческого капитала НПР «серебряного возраста», которые имеют особое значение для вузов [1]. Обращается внимание на то, что динамика старения академического

сообщества в целом вписывается в демографические тенденции развитых стран, которые успешно адаптируют под это обстоятельство свою экономику, рынок труда и корпоративную культуру организаций. По мнению И. Б. Дураковой и Е. В. Майер, кадровые технологии, в том числе в академическом секторе, теперь должны быть нацелены на поддержание парадигмы успешного кадрового старения [2]. Кроме того, считается, что сохранение «серебряных» кадров в условиях дефицита вузовской молодежи снижает риск потери преемственности в академической среде [3].

Появились более взвешенные оценки и молодого поколения НПП, а также последствий политики омоложения академического сообщества. Высокий уровень мобильности вузовской молодежи воспринимается одновременно и как ее конкурентное преимущество, и как источник риска «утечки мозгов» в бизнес, политику, медиа, зарубежные страны [4]. Высокоресурсная вузовская молодежь (обладатели молодого возраста, ученой степени, научных достижений) воспринимается как вызов университетам, поскольку она больше других категорий НПП не удовлетворена условиями академического труда и самореализации, не уверена в своем будущем [5].

Зарубежные исследователи доказали, что ожидания высокой продуктивности от молодых сотрудников могут оправдаться только в том случае, если обеспечены условия ее достижения в период вхождения в академическую среду [6–7]. Это означает необходимость ранних инвестиций в вузовскую молодежь и ее академическое развитие, что не всегда возможно в условиях ресурсных ограничений. В российской литературе появились откровенные предостережения от слепого выполнения показателя национального проекта «Наука и университеты», предписывающего увеличение молодежи в возрасте до 39 лет: исследователей – до 50 %, ППС – до 35 %. Так, А. Б. Галимханов с соавторами утверждает, что количественный подход без учета интеллектуального потенциала молодых преподавателей приведет к снижению качества научной и научно-педагогической работы университетов не только в текущем моменте, но и в перспективе 10–20 лет, когда молодые преподаватели составят ядро ППС вузов [8].

В контексте такой научной дискуссии следует обратить особое внимание на ресурс возраста молодого поколения НПП и рассмотреть его через оптику теории академической ренты. На наш взгляд, такой теоретико-методологический подход позволит понять ограничения институциональных мер поддержки вузовской молодежи и характер их

влияния на решения молодых людей в отношении перспектив академической карьеры.

Основными исследовательскими вопросами, раскрываемыми в статье, являются: интерпретация феномена академической ренты в контексте университетской политики возраста; определение материальных и нематериальных элементов академической ренты вузовской молодежи; характеристика типологии рентоориентированного поведения молодых НПП.

Под вузовской молодежью в расширительном смысле понимают представителей образовательных общностей в возрасте до 39 лет, включая студентов, аспирантов, научных работников и представителей профессорско-преподавательского состава. В рамках данной статьи мы рассмотрим мнение только части вузовской молодежи – аспирантов и молодых ученых. Есть особая подгруппа вузовской молодежи, к которой относятся студенты бакалавриата и магистратуры, работающие в грантовых проектах, постоянных научных коллективах, в университетских лабораториях, в некоторых вузах – на должностях помощников (ассистентов) преподавателей. Однако эта группа не очень многочисленна, чтобы рассматривать ее как отдельный объект исследования.

Обзор исследований

Исследователи предлагают различные подходы к анализу мотивации выбора академической профессии и факторов удержания в ней молодых специалистов. Традиционным является изучение эффективности адаптационных технологий, применяемых в работе с молодыми специалистами [9]. Многими авторами активно используется теория самодетерминации при изучении выбора академической профессии аспирантами, исследователями [10–12]. Теория инструментальных и терминальных ценностей М. Рокича по-прежнему хорошо проверяет доминирующие основания ориентаций студентов на труд в академической сфере [13]. В последнее время популярной теоретической рамкой стала концепция вовлеченности персонала, активно применяемая для изучения академической мотивации различных образовательных общностей (студентов, преподавателей, научных работников) [14]. Иногда встречаются совершенно уникальные теоретические оптики, опирающиеся на концепты профессиональной династии [15], академической дружбы [16–17].

Определенной новизной в этом плане обладает теория академической ренты, которая позволяет рассмотреть с особого ракурса ожидания вузовской

молодежи от академической профессии в контексте реальных возможностей академической среды.

В научной литературе сложилось несколько трактовок понятия академической ренты. В статье К. Josifidis и N. Supic представлен взгляд на взаимосвязь между образованием и неравенством доходов [18]. Это мнение ставит под сомнение неоклассическое утверждение, что образование повышает производительность труда, за счет чего увеличивается заработная плата и более равномерно распределяются доходы. В контексте государственной политики образование стоит рассматривать не только как фактор мобильности доходов, но и как «позиционное благо». Оно приносит выгоду тем, кто его получил за счет тех, кто не закончил учебу. Это обстоятельство и создает «академическую ренту», которую можно рассматривать как неравномерное вознаграждение работников, основанное на академических знаках отличия, которые не обязательно отражают различия в производительности труда.

Используя надежную панельную модель на выборке стран ОЭСР за период с 1980 по 2015 гг., К. Josifidis and N. Supic показывают, что инвестиции в человеческий капитал могут приводить к снижению неравенства. Однако чрезмерные инвестиции, как правило, повышают неравенство доходов, что может быть связано с явлением академической ренты. Обсуждая этот результат, авторы учитывают неопределенность в отношении академической ренты в условиях быстрой трансформации рабочих мест, инициированной четвертой промышленной революцией.

Иной взгляд на понятие академической ренты представлен в работах Дж. Велша [19]. В своих исследованиях он рассматривает неолиберализацию академической жизни как аксиому и анализирует политическую экономику этого процесса с целью углубления критического словаря и выявления новых аналитических категорий и исследовательских направлений. Автор акцентирует внимание на том, что имманентная критика неолиберальной академической науки может начинаться с анализа эффективности заявлений, связанных с производством, конкуренцией и маркетингом, которые используются для обоснования капиталистических преобразований в академической сфере.

Несмотря на идеологические декларации, неолиберальный режим часто оказывается неэффективным в достижении своих собственных целей. Основной вопрос статьи Дж. Велша фокусируется на ренте и рентоориентированном поведении в академическом пространстве, которое, по мнению автора, несовместимо с легитимирующими

постулатами капиталистической идеологии. Доказательства рентоориентированной деятельности – в отличие от труда, создающего ценность, или предпринимательской деятельности, приносящей прибыль, – могут служить основой для более мощной критики неолиберальных реформ и активизировать имманентную критику капиталистического накопления в научной среде.

Рассматривая неолиберальный режим в контексте более широких изменений, связанных с накоплением через присвоение в глобальной системе, Дж. Велш выявляет стратегические причины распространения рентоориентированного поведения как внутри академической среды, так и за ее пределами. Он утверждает, что рентоориентированные модели поведения материализовались в различных методах контроля академического пространства, в которых многие его участники становятся соучастниками. В числе методов контроля, рассматриваемых в исследовании, выделяются программы магистратуры, системы публикаций в научных журналах, плата за участие в конференциях и выпускные экзамены.

В исследовании С. М. Мюллера рассматривается поведение «академиков» и академических институтов через призму концепции «поиска ренты» (*rent seeking*), согласно которой организации или отдельные лица расходуют ресурсы для получения «искусственно созданных передаточных платежей» [20]. Международные системы рейтингов, системы стимулов на основе публикаций и процессы распределения грантов вознаграждают поведение, основанное на поиске ренты. Участники вовлекаются в искаженное и затратное поведение для получения вознаграждений, включая государственное финансирование, не учитывая при этом социальную ценность этих действий. Это может иметь особенно негативные последствия в развивающихся странах.

Е. Акимова и О. Шатаева отмечают, что научная карьера – это процесс, требующий значительных затрат – умственных, временных и финансовых. Эти затраты можно рассматривать как инвестиции в человеческий капитал, который в дальнейшем должен приносить определенный доход. Этот доход, получаемый учеными, зачастую называют академической рентой, которая служит основой мотивации преподавателей высшего учебного заведения [21].

По мнению российских исследователей, процесс исчезновения академической ренты, особенно ее денежной составляющей, начал наблюдаться после распада СССР. Согласно приводимым данным, в советское время зарплата преподавателей

вузов и научных институтов (кандидатов и докторов наук) составляла от 200 до 400 % от общего уровня доходов. После распада СССР этот показатель снизился до минимальной отметки и составил всего 56 % [21]. Таким образом, наблюдается явная связь между изменениями в экономической ситуации и мотивацией научных работников, что требует дальнейшего исследования и обсуждения потенциальных путей восстановления академической ренты.

В работе Е. Балацкого феномен академической ренты рассматривается сквозь призму ее финансовых и нефинансовых аспектов [22]. Академическая рента как экономический и социальный феномен представляет собой совокупность выгод, которые получают ученые и образовательные учреждения в результате своей деятельности. Автор проводит ретроспективный анализ положения НПП в отечественных вузах для описания процесса постепенного истощения академической ренты в 1990–2000-е гг. В результате он приходит к пессимистичному выводу о том, что в ближайшие годы традиционная модель академической ренты не сможет быть восстановлена.

Теоретическая рамка

В социологию высшего образования понятие академической ренты было введено экономистами в связи с попыткой осмыслить новые подходы к эффективности управления высшим образованием и университетского управления. До сих пор экономическая теория обладает сильными возможностями для интерпретации данного феномена, которыми воспользуемся и мы для уточнения содержания понятия академической ренты в контексте университетской политики возраста.

Мы исходим из того, что категория ренты выражает отношения между владельцем какого-либо капитала и его пользователем, результатом которых является получение первым сверхприбыли. Понятие сверхприбыли имеет смысл в сравнении с понятием нормальной (средней) прибыли, которая необходима для того, чтобы владелец капитала воспроизводил себя и поддерживал капитал в сохранном виде. Иногда сверхприбыль трактуют как результат использования какого-либо ресурса в качестве дарового источника дохода. Как видим, все характеристики ренты, формулируемые общей экономической теорией, соответствуют контексту нашего исследования.

Возраст (молодой возраст) мы можем рассматривать как даровый источник дохода вузовской молодежи, который она отдает в пользование

университету в обмен на сверхприбыль, выраженную в разных форматах. В системе высшего образования существуют субъекты и институции, которые испытывают потребность в ресурсе молодого возраста, но не обладают им на правах собственности. Университеты и государство, находящиеся в отношениях агентов и принципала, сегодня остро нуждаются в молодых НПП не только потому, что академический сектор стал непривлекательным местом занятости для молодежи, но и потому что тенденция старения общества в целом задает межсекторальную конкуренцию за молодые трудовые ресурсы. Таким образом, возможности извлечения академической ренты из молодого возраста становятся реальными в условиях возникновения дефицита молодых кадровых ресурсов. В то же время экономисты полагают, что рента как сверхприбыль возникает как патологический симптом, который отражает дефицитное состояние (академического) рынка и искажает реальную стоимость иных видов капитала, функционирующих на нем.

В связи с этим важно понять, зачем высшему образованию и государству необходим «капитал молодости». Эти цели можно идентифицировать с помощью управленческого языка как стратегические, тактические и оперативные. В стратегическом плане молодые кадры необходимы государству для наращивания конкурентных преимуществ российской системы высшего образования: молодые НПП – носители человеческого капитала высокого качества, инновационного и креативного потенциала, источник воспроизводства научно-педагогического сообщества, выступающего частью интеллектуального класса. В тактическом плане без привлечения молодежи в академический сектор государство и институт высшего образования не могут выполнить национальные цели развития. В оперативном плане университетам нужна молодежь, чтобы соответствовать показателям эффективности, обеспечить выполнение показателей Национального проекта «Наука и университеты» и программы «Приоритет-2030» (это важно для части вузов – участников программы).

Теоретическая модель исследования академической ренты, предложенная Е. В. Балацким, сохраняет свою актуальность в современных условиях как способ проверки эффективности условий привлечения в вузовскую среду молодых НПП. Эта модель включает три вида академической ренты – денежную, неденежную и антирисковую. Денежная означает прирост заработков посредством получения академических знаков отличия (научной степени, ученого звания и др.).

Неденежная академическая рента подразумевает получение символических выгод от принадлежности к академическому сообществу. Антирисковая рента гарантирует стабильность занятости и заработка, в том числе в пенсионном возрасте.

В нашем исследовании мы ограничимся рассмотрением первых двух – наиболее проблемных – видов академической ренты, поскольку в условиях дефицита молодых НПР заинтересованность вузов в молодежи и их долгосрочном трудоустройстве гарантированы. При этом теоретическая интерпретация двух других видов ренты требует уточнения в контексте политики возраста.

Поскольку не вся вузовская молодежь имеет академический капитал в виде научной степени, ученого звания или статуса эксперта, то мы предположили, что у нее есть иные виды капитала, востребованные в «академии» и способные конвертироваться в формат денежной и неденежной сверхприбыли. К таким видам капитала мы отнесли молодой возраст. Это согласуется с таким направлением современной кадровой политики вузов, как политика возраста. В отношении молодежи она предполагает «премию за возраст» в виде различных доплат (прямая денежная рента) или допуска к институциональным источникам финансовых средств (косвенная денежная рента).

Важным фактором формирования терминальной мотивации у вузовской молодежи могут быть ее ожидания получения определенных видов символического вознаграждения. По мнению Е. В. Балацкого, одним из таких механизмов вознаграждения может выступать неденежная академическая рента [22]. Под неденежной академической рентой было предложено понимать «положительный морально-психологический эффект, который человек получает от работы в академической сфере» [22]. При этом элементами такой ренты, по мнению Я. И. Кузьминова и М. М. Юдкевич, выступают внутреннее удовлетворение от академического (творческого) труда, расширенное академическое признание, академическая свобода и высокая репутация академического труда в обществе [23].

К неденежной ренте мы также можем отнести возможности членства в различных молодежных академических структурах, которые в свою очередь обеспечивают доступ к дефицитным ресурсам (информации, статусам), а также быструю вертикальную мобильность в системе вузовской иерархии (наподобие продвижения по «комсомольской линии» в советское время).

Изучение академической ренты, в том числе ее неденежной формы, как правило, осуществлялось без учета возрастного статуса

научно-педагогического работника. Однако априори считалось, что академическую ренту могут получать те сотрудники вузов, которые уже достаточно долго проработали в нем и заслужили как денежное, так и символическое вознаграждение за свой многолетний труд и лояльность высшей школе.

«Молодежный» вопрос кадровой политики современных вузов актуализировал необходимость изучения значимости представлений университетской молодежи об академической ренте в формировании ее ориентации на выбор академической профессии, а в случае изучения источников формирования альтруистической мотивации – значения представлений о неденежной академической ренте. Последний аспект – связь альтруистической мотивации и неденежной ренты – особенно значим, поскольку проведенные исследования показали их особую важность для научно-педагогической деятельности. Так, по мнению Н. Шматко и Г. Волковой, изучивших мотивационные паттерны российских ученых, регулирование их деятельности «лишь с помощью внешних поощрений может снизить их мотивацию, поскольку сводит к человеку энтузиазм и вдохновение к чисто материальной заинтересованности» [10]. К такому же выводу пришел Д. М. Рогозин, на материалах мониторингового исследования показавший, что важнейшими концептуальными признаками удовлетворенности НПР являются творческие возможности работы и содержание труда [24].

Материалы и методы

В исследовании материальных и нематериальных составляющих академической ренты молодых научно-педагогических работников российских вузов использовалось несколько методов. Первый метод – традиционный анализ документов, в качестве которых выступили федеральные нормативные правовые акты, определяющие материальное и нематериальное вознаграждение научно-педагогических работников, меры их поддержки. Был определен перечень документов, включивший в себя: Постановление Правительства РФ от 30 декабря 2017 г. № 1710 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации “Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации”»; Постановление Правительства РФ от 26 января 2023 г. № 90 «О внесении изменений в приложение № 2 к особенностям реализации отдельных мероприятий государственной программы Российской Федерации “Обеспечение доступным

и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации»); Перечень поручений по итогам встречи с учащимися вузов по случаю Дня российского студенчества, утвержденный Президентом РФ 17 марта 2021 г. (поручение № Пр-419); Поручение заместителя Председателя Правительства РФ от 29 марта 2021 г. № ДЧ-П8–3907; План мероприятий («дорожная карта») по разработке и реализации комплекса мер, направленных на поддержку студенческих научных объединений, утвержденный Министром науки и высшего образования РФ В. Н. Фальковым от 13 мая 2021 г.; Типовое положение о студенческом научном объединении (СНО) образовательной организации высшего образования. Приложение к Письму Минобрнауки России (2021 г.); План мероприятий («дорожная карта») по совершенствованию мер поддержки, оказываемой молодым исследователям, утвержденный Заместителем Председателя Правительства РФ Д. Чернышенко 2 декабря 2021 г.

Второй метод – анализ статистических данных. Источником статистической информации выступили Итоги федерального статистического наблюдения в сфере оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы и науки за январь–март 2024 года (Раздел «Средняя заработная плата отдельных категорий работников социальной сферы и науки в организациях государственной и муниципальной форм собственности по субъектам Российской Федерации за январь–март 2024 года»), а также данные ведомственной статистики (Минстроя) по реализации государственной программы «Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации» (2007–2023 гг.).

Третий метод – вторичный анализ данных социологических исследований высшего образования. Источниками данных выступили: Мониторинг экономики образования НИУ ВШЭ (Заработная плата преподавателей российских вузов и эффективный контракт, 2021; Удовлетворенность работой, карьерные стратегии и планы преподавателей российских вузов, 2021; Заработная плата российских преподавателей и ученых: дифференциация, структура и составляющие эффективного контракта, 2023); мониторинги ВЦИОМ (Ученый и инженер: престижность профессий, 2023; Наука и жизнь, 2023; Наиболее престижные и доходные профессии, 2024); мониторинг ЦИРКОН (Отношение граждан России к науке, научным институтам и научным работникам, 2024).

Четвертый метод – полуструктурированные интервью с магистрантами, аспирантами

и соискателями российских вузов и научно-педагогическими работниками. Интервью были проведены авторами статьи в феврале – июне 2024 г. в рамках проекта РФФИ «Научное наставничество в российских вузах: институциональные модели, профессиональные роли, повседневные практики». Материалы интервью послужили основой для осуществления типологизации молодых НПП, отличающихся рентоориентированным поведением.

В качестве информантов первого интервью выступили магистранты¹, аспиранты и соискатели российских вузов ($n = 30$ чел.). Отбор респондентов осуществлялся в два этапа. На первом этапе (по принципу доступности) отбирались научные руководители разных научных специальностей. На втором этапе научные руководители рекомендовали успешных, с их точки зрения, аспирантов и соискателей. Интервью проводились очно (17 чел.) и онлайн (13 чел.). Вопросы гайда интервью ориентировали информантов на систематизацию личного опыта во время обучения на предыдущих уровнях высшего образования, рефлексию мотивации выбора академической карьеры и роли в этом научного наставника.

Информантами второго полуструктурированного интервью выступили НПП 17 российских вузов² ($n = 30$ чел.). Информанты отбирались по следующим критериям: активность в научной деятельности (участие в работе научной группы, наличие грантов, публикационная активность), стаж не менее 5 лет, вовлечение студентов в НИР. Гайд интервью содержал вопросы об оценке информантами государственной политики омоложения НПП, практиках и последствиях ее реализации в университетах.

Отметим, что объективно ограничения нашего исследования были заданы неполнотой открытых статистических данных, отражающих уровень заработной платы научно-педагогических работников вузов в разрезе должностей, возрастных групп и вузов. Данное ограничение было частично компенсировано использованием данных из открытых источников и данных российских мониторингов.

Результаты

Молодые ученые в поисках денежной ренты

Отправной точкой в анализе прямой денежной ренты вузовской молодежи выступают показатели

¹ Активно участвующие в НИД, в т. ч. во «взрослых» грантовых проектах.

² В интервью приняли участие сотрудники вузов Екатеринбурга, Нижнего Новгорода, Тюмени, Казани, Владивостока, Омска, Саратова, Санкт-Петербурга, Калуги, Ставрополя, Перми.

среднего уровня заработной платы ППС и научных работников вузов. В начале 2024 г., средняя заработная плата преподавателя российского вуза в месяц составляла 121 296 руб. (то есть 196 % от средней заработной платы наемных работников в организациях), научного сотрудника – 119 628 руб. в месяц³. Заработная плата очень сильно дифференцирована по регионам, типам вузов, должностям, стажу. Кроме того, статистические показатели отражают не только базовую часть зарплаты (оклад), но и всю совокупность компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Важно иметь в виду мнение исследователей о том, что требование выполнения «майских» указов 2012 г. стимулировало администрацию вузов к завышению уровня заработной платы преподавателей посредством различных административных манипуляций со ставками, выплатами и отчетностью [25]. Принимая во внимание эти исходные данные, рассмотрим уровень заработной платы молодых НПП в разрезе должностей, которые они чаще всего занимают.

По данным Мониторинга экономики образования НИУ ВШЭ, заработная плата НПП, работающих в должности ассистента в 2020/2021 уч. г. составляла 101 % от размера зарплаты преподавателя (взятой за базис) [25]. В 2021/2022 уч. г. она понизилась до 91 % (что на 1 % ниже зарплаты учебно-вспомогательного персонала, на 53 % – доцента, 125 % – профессора и на 241 % – ректора) [26]. Зарплата старшего преподавателя в 2020/2021 уч. г. составляла 109 % от зарплаты преподавателя, в 2021/2022 уч. г. она также снизилась – до 106 %. Представление о зарплате вузовской молодежи дают данные в разрезе возрастных групп. Зарплата ППС в возрасте до 35 лет в 2020/2021 уч. г. составляла примерно 110 % от средней зарплаты ППС [25] (по научным сотрудникам данные отсутствуют), в 2021/2022 уч. г. она снизилась до 95,8 % [26].

Агрегированные официальные данные об абсолютных величинах заработной платы ассистента и старшего преподавателя или молодых НПП до 35 лет по российским вузам отсутствуют. В открытых источниках называются ее средние размеры – от 20–25 тыс. до 30–40 тыс. руб.

³ Итоги федерального статистического наблюдения в сфере оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы и науки за январь-март 2024 года. Раздел «Средняя заработная плата отдельных категорий работников социальной сферы и науки в организациях государственной и муниципальной форм собственности по субъектам Российской Федерации за январь-март 2024 года». URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/itog-monitor_01-2024.htm (дата обращения: 02.10.2024)

в месяц^{4, 5, 6}. Получается, что средняя зарплата ассистента и старшего преподавателя вуза сегодня не дотягивает до средней зарплаты наемных работников (61 564 руб.⁷).

Сегодня в российских вузах расширяются возможности трудоустройства молодежи. Так, в НИУ ВШЭ существуют особые должности для вузовской молодежи, прежде всего, студентов – учебный ассистент⁸ и научный ассистент⁹. По данным открытых источников, начальный уровень зарплаты первого составляет 6 тыс. в месяц, второго – 12 тыс. в месяц, «потолок» зависит от ряда факторов, в том числе от финансовых возможностей конкретных институтов и факультетов, поскольку их администрация выступает непосредственным нанимателем учебных и научных ассистентов.

Понимая катастрофичность материального положения молодых НПП и прямую его связь с уменьшением доли молодежи в структуре научно-педагогического сообщества, правительство и вузы начали экстренно вводить так называемую «премию за молодость», то есть различные меры материальной поддержки молодых НПП. Рассмотрим, есть ли основания считать их в качестве источника академической денежной ренты для молодых НПП.

⁴ Сколько зарабатывают педагоги в вузах и что влияет на их зарплату // Тинькофф журнал. URL: <https://journal.tinkoff.ru/prepodstat/?ysclid=mls0knw31g839250508> (дата обращения: 02.10.2024); Ректоров вузов оценят по доходам преподавателей. [Электронный ресурс]. URL: https://octagon.media/istorii/rektorov_vuzov_ocenyat_po_doxodam_prepodavatelej.html (дата обращения: 02.10.2024).

⁵ Оплата труда работников профессорско-преподавательского состава НИУ ВШЭ (Нижний Новгород). URL: <https://nnov.hse.ru/data/2023/09/22/2059579230/%D0%9F%D0%9F%D0%A1%20%D0%97%D0%B0%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B0%20%D0%BD%D0%B0%2023-24%20%D0%A3%D0%93%20%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D0%BA%D1%86%D0%B8%D1%8F.pdf?ysclid=mls2ulybo0948791750> (дата обращения: 02.10.2024).

⁶ Сколько зарабатывает ассистент преподавателя в городе Екатеринбург в 2024? URL: <https://dreamjob.ru/salary/assistant-prepodavatelya/city-ekaterinburg> (дата обращения: 02.10.2024).

⁷ Итоги федерального статистического наблюдения в сфере оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы и науки за январь-март 2024 года. Раздел «Средняя заработная плата отдельных категорий работников социальной сферы и науки в организациях государственной и муниципальной форм собственности по субъектам Российской Федерации за январь-март 2024 года». URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/itog-monitor_01-2024.htm (дата обращения: 02.10.2024).

⁸ Учебный ассистент помогает студентам разобраться в сложных материалах, проводит практические занятия, проверяет домашние работы, организует учебный процесс и даже участвует в разработке учебных программ. URL: <https://telegramki.ru/x3/skolko-platyat-uchebnym-assistentam-v-vshe#toc-1> (дата обращения: 02.10.2024).

⁹ Научный ассистент – помощник ученого, занимается поддержкой научных исследований, помогает в подготовке научных публикаций, собирает и анализирует данные. URL: <https://telegramki.ru/x3/skolko-platyat-uchebnym-assistentam-v-vshe#toc-1> (дата обращения: 02.10.2024).

Часть этих мер имеет определенные ограничения либо в связи с квотами, либо в связи с особыми требованиями к молодым НПР, например, к наличию стажа, научной степени. Кейсом, иллюстрирующим ограничительный характер таких мер, выступает получение молодыми учеными жилищных сертификатов по госпрограмме «Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации»¹⁰. Эта программа представляет право получения сертификатов кандидатам наук не старше 35 лет и докторам наук не старше 40 лет, имеющим научно-педагогический стаж не менее 5 лет и документально подтвержденную потребность в улучшении жилищных условий. Число получателей жилищного сертификата ограничено объемом бюджета программы на текущий год.

По данным Минстроя, с 2007 г. по 2022 г. по программе сертификаты получили 4,3 тыс. молодых ученых¹¹. В 2022 г. было передано не так много сертификатов – всего 259 на сумму 1,3 млрд руб.¹² В начале 2023 г. Минстрой объявил о выпуске всего 67 сертификатов для молодых ученых на сумму 260 848,6 тыс. рублей¹³. При этом на сайте Правительства РФ было объявлено расширение программы для всех научных организаций и вузов без привязки к их ведомственной принадлежности.

Хотелось бы обратить внимание на один из пунктов Постановления Правительства от 26 января 2023 г. № 90, в котором говорится, что для получения сертификатов формируется два списка получателей. Первый (приоритетный) формируется по областям науки в пределах объема финансирования, выделяемого на развитие соответствующей области науки. При этом по каждой области науки в указанный список включаются молодые

ученые, имеющие наиболее высокую оценку результативности в соответствующей области науки в порядке ее убывания¹⁴. Второй список формируется по остаточному принципу («в пределах объема финансирования на соответствующий год, оставшегося после формирования первой части указанного списка») без учета специализации области науки¹⁵. Этот список также учитывает рейтинг молодых ученых по их результативности.

Проанализированный кейс свидетельствует, что даже такой широкий инструмент, как государственная программа, имеет ограниченное действие, поскольку не распространяется на все категории молодых ученых, дифференцирует их по различным основаниям (как минимум, по принадлежности к той или иной области науки, по академической результативности). Между тем, рассмотренную меру поддержки можно рассматривать как источник ренты для определенной части вузовской молодежи, потому что она позволяет конвертировать их возраст в сочетании с обязательством «сдачи его в аренду» вузу на пятилетний срок в материальный капитал (жилье), на которое оформляется право собственности.

Вторая часть мер поддержки молодых НПР имеет исключительно конкурсную природу и не может быть получена всеми НПР, имеющими статус молодого ученого¹⁶. К федеральным мерам можно отнести «молодежные» гранты Президента Российской Федерации и президентскую премию в области науки и инноваций для молодых ученых, премию Правительства Российской Федерации в области науки и техники для молодых ученых, проект «Менделеевская карта». На уровне субъектов федерации учреждены премии губернаторов, в отдельных регионах – гранты для молодежных научных лабораторий.

Самый большой груз ответственности за разработку мер поддержки молодых НПР ложится

¹⁰ Постановление Правительства РФ от 30 декабря 2017 г. № 1710 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации». URL: <http://government.ru/docs/all/115063/> (дата обращения: 04.10.2024).

¹¹ Впрочем, на том же сайте приводятся и другие данные о количестве молодых ученых, получивших жилищные сертификаты. Упоминается, что с 2013 г. уже более 20 тыс. молодых ученых смогли улучшить свои жилищные условия с использованием ГЖС. URL: <https://www.pvgo.ru/news/minstroy-rossii-osushchestvil-vypusk-gosudarstvennykh-zhilishchnykh-sertifikatov-dlya-resheniya-zhil/> (дата обращения: 04.10.2024).

¹² Утвержден приказ о выпуске и выдачи государственных жилищных сертификатов молодым ученым. URL: <https://www.minstroyrf.gov.ru/press/utverzhen-prikaz-o-vypuske-i-vydachi-gosudarstvennykh-zhilishchnykh-sertifikatov-molodym-uchenym/> (дата обращения: 03.10.2024).

¹³ Минстрой России осуществил выпуск государственных жилищных сертификатов для решения жилищной проблемы молодых ученых. URL: <https://www.pvgo.ru/news/minstroy-rossii-osushchestvil-vypusk-gosudarstvennykh-zhilishchnykh-sertifikatov-dlya-resheniya-zhil/> (дата обращения: 03.10.2024).

¹⁴ Постановление Правительства Российской Федерации от 26 января 2023 г. № 90 «О внесении изменений в приложение № 2 к особенностям реализации отдельных мероприятий государственной программы Российской Федерации «Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации». URL: <http://static.government.ru/media/files/94gtn67JA68Ht9kUPDijoAfwVEIYvqy4.pdf> (дата обращения: 03.10.2024).

¹⁵ Там же.

¹⁶ Работа над законопроектом «О внесении изменения в главу II Федерального закона «О науке и государственной научно-технической политике» (в части государственной поддержки молодых ученых)), предложенным частью депутатов Госдумы еще 30.09.2022, остановилась 17.04.2023 г. на решении направить указанный проект федерального закона и материалы к нему Президенту Российской Федерации, в Совет Федерации Федерального Собрания Российской Федерации, Правительство Российской Федерации и внести его на рассмотрение Государственной Думы 18 апреля 2023 года. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/203207-8> (дата обращения: 03.10.2024).

на сами вузы. Однако ресурсное неравенство серьезно ограничивает их возможности реализовать программы поддержки. Для части вузов источником финансирования служат государственные программы и проекты, например «Приоритет-2030». В их рамках для молодых ученых разрабатываются специальные грантовые программы, мероприятия академической мобильности, создаются молодежные научные лаборатории. Такие «истории успеха» могут создавать максимум 100–120 вузов России, которые обладают не только финансовыми, но и репутационными инструментами привлечения молодежи¹⁷. Остальные почти 600 вузов не обладают подобными ресурсами, из-за чего в большей степени испытывают негативные последствия старения НПП и инбридинга. Такой вывод подтвержден сравнительным анализом динамики доли молодых НПП в возрастной структуре вузов Уральского федерального округа [27]. Больше всего молодых НПП трудятся в 3 из 47 вузов округа – Уральском федеральном, Тюменском государственном и Южно-Уральском национальном исследовательском университетах. Именно эти вузы благодаря участию в государственных программах обеспечивают возможности привлечения молодежи и дальнейшего обмена ресурса их возраста на различные программы их поддержки.

В качестве косвенной денежной ренты, получаемой вузовской молодежью (в том числе студентами), выступают возможности ее участия в грантовых и хозяйственных проектах. Как известно, единственный в стране крупный научный фонд – РФФИ, помимо «молодежных» проектов, учредил обязательное правило и для других типов конкурсов – наличие в составе научного коллектива не менее 50 % молодых исследователей (в возрасте до 39 лет) и квотирование объема заработной платы для молодых участников – не менее 30 % средств в структуре вознаграждения.

Если рассматривать названные меры материальной поддержки вузовской молодежи в контексте теории академической ренты, то не все из них имеют признаки сверхприбыли. К таким мерам уверенно можно отнести различные премии, учреждаемые федеральными и региональными органами власти, отдельными вузами. Отчасти к академической ренте можно отнести получение финансирования вузами или благотворительными фондами мероприятий академической мобильности молодых НПП. Отчасти потому, что такое

¹⁷ Опрос НИУ ВШЭ показал, что наличие программ поддержки молодых сотрудников в своих вузах отмечают в среднем 40 % преподавателей, причем наиболее распространены такие программы в ведущих вузах (48 %) [28].

финансирование не обеспечивает разницу между нормальной прибылью и сверхприбылью. Однако важен сам факт наличия возможности получить финансовую поддержку на профессиональное развитие (а это стратегические инвестиции в человеческий капитал) в условиях сокращения вузовского финансирования программ ППК и академической мобильности для остальных групп НПП.

Тот же самый вывод можно сделать и в отношении грантовых программ и создания ставок в рамках молодежных научных лабораторий. Грантовая активность представляет собой дополнительную трудовую занятость для молодых НПП, а вознаграждение за нее приравнивается к дополнительному источнику дохода. Примерно в таком же ключе можно трактовать и работу в молодежных научных лабораториях: молодые НПП, трудоустроенные на ставки НПП, получают возможность дополнительной занятости в специально созданных научных структурах с более высокой оплатой труда, но ее получение сопровождается установлением и более высоких, чем у обычных НПП, показателей эффективности (быстрая защита кандидатской диссертации, публикации в высокорейтинговых журналах, объемы привлеченного финансирования). Так что мы могли бы назвать такую поддержку квазирентой, потому что она не дает сверхприбыли, но обеспечивает доступ к источникам дополнительного дохода.

Неденежная академическая рента, или «лучший способ удовлетворения личного любопытства за государственный счет»

Важным и наиболее продуктивно работающим источником неденежной академической ренты сегодня можно считать членство вузовской молодежи в различных институтах представительства. В последние годы на государственном уровне стимулируется развитие Советов молодых ученых, Студенческих научных объединений, Советов (Союзов, Лиг) студентов, волонтерских центров и др. Так, с 2021 г. в российских вузах реализуются государственные инициативы по созданию и развитию Студенческих научных объединений¹⁸, а также совершенствуются меры

¹⁸ Перечень поручений по итогам встречи с учащимися вузов по случаю Дня российского студенчества утв. Президентом РФ 17.03.2021 № Пр-419. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_379684/ (дата утверждения: 08.10.2024); Поручение заместителя Председателя Правительства РФ от 29.03.2021 № ДЧ-П8–3907; План мероприятий («дорожная карта») по разработке и реализации комплекса мер, направленных на поддержку студенческих научных объединений, утвержденный Министром науки и высшего образования Российской Федерации Фальковым В. Н. от 13 мая 2021 года. URL: <https://cgma.su/science/molodye-uchenye/doc/6-dorognaya-karta.pdf> (дата обращения: 08.10.2024); Типовое положение о студенческом

поддержки Советов молодых ученых (учрежден ежегодный конкурс лучших практик СМУ, проводятся мероприятия по развитию международных связей СМУ, создаются СМУ в федеральных округах, внедряются программы наставничества СМУ над СНО¹⁹).

Деятельность структур представительства интересов вузовской молодежи традиционно рассматривается в контексте реализации в академической сфере молодежной политики. Однако социальный потенциал этих институций шире, он частично компенсирует эффект истощения неденежной академической ренты. Можно рассмотреть действие этого механизма на примере Советов молодых ученых.

По данным опроса членов Советов молодых ученых, проведенного в 2022 г. Координационным советом по делам молодежи в научной и образовательной сферах, 86 % респондентов считали, что в СМУ нужно вступать, чтобы интегрироваться в научное сообщество и *обзавестись связями и знакомствами* с другими учеными. 56 % опрошенных также полагают, что вступать в СМУ можно для получения организационной и материальной помощи для *реализации собственных инициатив*. Примерно половина (52 %) членов СМУ считают, что их работа в Советах дает им возможность влиять на научную и образовательную политику в своей организации, 49 % такая форма активности нужна для участия в научных мероприятиях²⁰. Таким образом, мы видим, что большая часть членов СМУ мотивирована довольно прагматическими интересами. Только для половины характерна альтруистическая мотивация – внести вклад в формирование политики в сфере науки и образования. Что касается научных мероприятий, то возможности участия в них вообще не должны зависеть от членства в СМУ, но, исходя из контекста, все-таки зависят.

В системе университетского управления Советы молодых ученых рассматриваются как база для формирования кадрового резерва руководителей научных организаций и вузов,

государственная инициатива создания которого была закреплена в Поручении Президента РФ в декабре 2021 г. Опрос, проведенный исследователями из Государственного университета управления в 2023 г. среди участников программы «Академического резерва» Минобрнауки России, подтвердил такой функционал вузовских СМУ. 66 % респондентов рассматривают СМУ как стартовую площадку для административной карьеры в науке и образовании [29]. Модель взаимодействия СМУ с администрацией вузов, а также вузовских советов со СМУ федеральных округов и Координационным советом при Президенте РФ вполне обеспечивает быструю и «бесшовную» карьерную мобильность для молодых НПП.

Таким образом, членство в СМУ и других институтах представительства вузовской молодежи обеспечивает нематериальную «сверхприбыль» части вузовской молодежи в виде доступа к каналам восходящей социальной мобильности внутри академической системы управления – и не только внутри вузов, но и в целом системы государственного управления высшим образованием и наукой.

Еще одним источником неденежной академической ренты молодых НПП выступает удовлетворенность академическим трудом. По мнению преподавателей российских вузов, научно-педагогическая деятельность позволяет удовлетворить прежде всего их нематериальные запросы. По данным мониторинга экономики образования НИУ ВШЭ, среди таких положительных сторон – работа с молодежью (63,0 %), интересное профессиональное окружение (39,0 %), возможность приносить пользу обществу (32,0 %), заниматься наукой (32,0 %) [28]. Подтверждают высокую значимость для НПП неденежной ренты другие исследования. Так, Л. С. Скачкова, Д. П. Щетинина, В. И. Крячко на материалах фокус-групп показали, что ценность свободы выбора и интересной работы преобладает над экономическим благополучием, выраженным в величине дохода, особенно у молодых НПП, а основным удерживающим фактором является работа по призванию, миссия генерации и трансляции знаний [30].

Между тем, опрос НИУ ВШЭ показал, что по уровню удовлетворенности работой научно-педагогические работники (в том числе молодые) и представители административного аппарата вузов существенно различаются. Если в группе НПП удовлетворены работой в среднем 60 % опрошенных, то в группе административно-управленческих работников – 77,8 %. Среди представителей разных поколений НПП существенных различий не было выявлено: доля удовлетворенных

научном объединении (СНО) образовательной организации высшего образования. Приложение к Письму Минобрнауки России от 16.09.2021 МН-11/74-ГГ. URL: <https://base.garant.ru/403014452/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/?ysclid=m1zx4plozkz553931832> (дата обращения: 08.10.2024).

¹⁹ План мероприятий («дорожная карта») по совершенствованию мер поддержки, оказываемой молодым исследователям, утвержденный Заместителем Председателя Правительства Российской Федерации Д. Чернышенко 2 декабря 2021 года № 13061п-П8. URL: <https://cgma.su/science/molodye-uchenye/doc/5-dorognaya-karta-meropr.pdf> (дата обращения: 08.10.2024)

²⁰ О работе Советов молодых ученых. URL: <https://scienceid.net/news/view?id=280&ysclid=m202b7s4nn510818792> (дата обращения: 08.10.2024).

работой в группе моложе 30 лет составляет 59,9 %, 30–60 лет – 59,0 %, старше 60 лет – 62,1 %. А если сравнить анализируемый показатель академической ренты по должностным группам, то различия проявляются ярче: доля удовлетворенных работой среди ассистентов и старших преподавателей (должности которых чаще всего занимают молодые НПП в возрасте до 30 лет) существенно ниже (58,3 % и 58,6 % соответственно), чем у ректоров, проректоров и деканов, их заместителей (79,5 % и 76,0 % соответственно) [28].

В отдельных вузах наблюдаются различия в удовлетворенности академической работой по возрастным группам НПП. Так, исследование Е. В. Михалкиной, Л. С. Скачковой, С. А. Дюжикова на материалах кейса Южного федерального университета показало, что больше всего удовлетворенных работой – среди НПП старше 60 лет (88,5 %). В группе молодых НПП до 30 лет таких тоже достаточно много (83,4 %), но меньше, чем среди возрастных сотрудников. В то же время капитал возраста приносит молодежи в отличие от старших коллег «прибыль» в виде карьерных перспектив. 59,0 % опрошенных молодых НПП отметили, что видят для себя возможности карьерного роста в университете, тогда как среди возрастных сотрудников таких было в 5 раз меньше (11,4 %) [31].

Важной составляющей неденежной академической ренты для молодых НПП выступает осознание принадлежности к профессиональной группе, пользующейся общественным престижем и уважением. По данным ВЦИОМ, за 17 лет (с 2006 по 2023 гг.) престиж педагогической профессии в глазах россиян вырос: педагог занял 4 позицию в рейтинге после специалиста в области IT, врача, военнослужащего²¹. Однако в 2024 г. престижность профессии работника сферы образования снизилась, уступив место профессии рабочего²². Что же касается престижа ученого, то данная профессия находится в самом конце списка приоритетов россиян: о ее престижности высказалось не более 2 % опрошенных²³. При этом только 8 % россиян

хотели бы видеть своих детей и внуков работниками сферы образования и лишь 3 % – учеными²⁴.

Поскольку главным «ближайшим» кадровым ресурсом для вузов являются студенты, то важно знать их представления о постдипломных профессиональных траекториях, а также о престиже профессии ученого.

По данным всероссийского опроса студентов, проведенного нами в 2023 г., после окончания университета хотели бы работать преподавателем или исследователем (в вузе или научном институте) только 9,5 % опрошенных, собирались продолжить обучение в аспирантуре 5,6 %. Предпочли бы заняться предпринимательством 23,7 % студентов. Желание уйти в другие сферы занятости, не связанные с наукой, выразили 29,7 % [32]. В то же время профессия ученого не вызывает у студентов негативных эмоций. Об этом свидетельствует тот факт, что большинство опрошенных студентов (около 80 %) положительно отнеслись бы к решению людей из своего ближайшего окружения стать ученым. Предполагаем, что при благоприятных обстоятельствах такое позитивное отношение к академической профессии может стать основой для ее выбора в среде студенческой молодежи.

Выступая значимыми основаниями удержания молодых НПП в университетском сообществе, удовлетворенность академическим трудом и престиж академической профессии тем не менее не являются сегодня притягивающими факторами для студентов, которых мы рассматриваем в качестве резерва пополнения группы молодых НПП. Да и те молодые НПП, которые сейчас работают в университетах, ощущают эффект этих видов неденежной академической ренты в меньшей степени, нежели представители административно-управленческого персонала. Единственный вид неденежной ренты, обусловленный капиталом молодого возраста и значимо проявляющий себя, – возможности карьерного роста в различных сферах деятельности (педагогической, научной, административной).

Типология рентоориентированного поведения вузовской молодежи

Материалы полуструктурированных интервью, проведенных в рамках авторского исследования, позволили выделить и проанализировать типы рентоориентированного поведения молодых

и научным работникам. URL: https://www.zircon.ru/upload/iblock/dae/Otnoshenie_k_nauke_v_rossiiskom_obshhestve_2024_final.pdf (дата обращения: 10.10.2024).

²⁴ Наиболее престижные и доходные профессии: мониторинг. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/naibolee-prestizhnye-i-dokhodnye-professii-monitoring> (дата обращения: 10.10.2024).

²¹ Профессии в России: престиж, доходность, востребованность. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/professii-v-rossii-prestizh-dokhodnost-vostrebovannost> (дата обращения: 10.10.2024).

²² Наиболее престижные и доходные профессии: мониторинг. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/naibolee-prestizhnye-i-dokhodnye-professii-monitoring> (дата обращения: 10.10.2024).

²³ Ученый и инженер: престижность профессий. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/obraz-uchenogo-i-inzhenera-glazami-rossijan>; Наука и жизнь: мониторинг // <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/nauka-i-zhizn-monitoring>; Отношение граждан России к науке, научным институтам

НПР. Основанием типологии выступило соотношение двух видов академической ренты – денежной и неденежной. В соответствии с ним были выделены три типа НПР: «идейные», «прагматики» и «амбивалентные».

К «идейным» мы отнесли молодых НПР, которые при выборе академической профессии и способов самореализации в ней ориентируются преимущественно на нематериальные составляющие академической ренты. Для них принадлежность к академическому сообществу, наука, преподавание, удовлетворение от них выступают и ценностью, и мотивирующим фактором. Материальное вознаграждение и, соответственно, денежная рента для этого типа НПР также важны, но они не играли определяющей роли при выборе профессии и в данный момент не являются доминирующими факторами их академической работы. При ведем типичное высказывание информантов, принадлежащих к «идейным»:

«...я бы выделила две основные причины [выбора профессии]. Первая, основная – ... убежденность в том, что наука – это самая сложная и достойная деятельность, которой может заниматься человек. И если у меня есть возможность приблизиться к этому, я рада. Есть еще вторая причина, она вторична. Это научное сообщество. Среди людей, занимающихся наукой, можно встретить интереснейших людей, собеседников, единомышленников. А это дает возможность быть понятой. И для меня это крайне важно. Что бы я ни говорила, да и в математике, и за ее пределами это ценность для меня...» (жен., 1 курс магистратуры, естеств.-науч. специальность).

Выбор академической профессии представителями второго типа молодых НПР – «прагматиками» – определялся ориентацией на получение материального вознаграждения за работу и, соответственно, ожиданием получения денежной академической ренты. Такие ориентации проявляются у данного типа НПР во многих направлениях их деятельности, например, даже в целеполагании получения ученой степени:

«Я думал о том, чтоб перейти работать в вуз [прим.: сейчас работает в колледже], но тут играет роль материальный вопрос. Я спрашивал про зарплаты неостепененных преподавателей... Характер работы здесь [в колледже] меня более-менее устраивает. Я педагог-организатор, много всяких задач интересных, творческих. Да, у меня такое желание есть [перейти на работу в вуз], но я думаю, что сначала надо получить степень кандидата. Мысли такие есть, но пока я не дергаюсь» (муж., соискатель, соц.-гум. специальность).

Следуя давлению социально одобряемых установок и представлений о профессии преподавателя высшей школы и ученого, информанты «прагматики» выражали подобные позиции сдержанно. Тем не менее приводимые ими примеры, описания различных ситуаций их академической биографии интенционально указывали на доминирование прагматических ориентаций.

Интервью с научными наставниками показали, что сложившаяся в современных университетах кадровая политика форсированного омоложения способствует наращиванию в среде вузовской молодежи таких ориентаций и, соответственно, увеличению числа представителей прагматического типа НПР. Научные наставники, тесно работающие с молодыми НПР и отвечающие за кадровое воспроизводство научно-педагогического сообщества, негативно оценивают данную ситуацию:

«Процесс вовлечения и удержания молодежи в науке должен быть гармоничным, то есть ориентирован на тех людей, которые заинтересованы в науке. А когда насильственно, когда поставили условия, что должны быть люди моложе 39 лет... У нас есть пример: девочки после аспирантуры стали кандидатами, им сказали, пожалуйста, оставайтесь хотя бы на 0,25. Одна ответила: “О’кей, дайте мне вот эту дисциплину, но не больше, и не трогайте меня вообще. Я буду читать дисциплину, которую я хочу, а научной деятельностью, студентами заниматься не буду, потому что у меня семья и нет на это времени”. А вторая говорит: “Я все жду, когда мне, наконец, станет 40, чтобы уйти из университета”» (муж., канд. биол. наук, доцент, 40 лет, стаж 18 лет).

К третьему «амбивалентному» типу мы отнесли молодых НПР, которые попали в академическую профессию случайно. Они не мечтали стать учеными или преподавателями. Важную роль в их профессиональном выборе сыграли люди и обстоятельства. Как правило, их «приметили» еще в бакалавриате или магистратуре научные наставники, которые приложили усилия по их вовлечению и удержанию в академической среде.

«В бакалавриате я просто учился, у меня была хорошая успеваемость. Дальше я думал идти работать, но на третьем курсе встретил своего руководителя по диплому. И мы с ним как-то сработались... Диплом без каких-то супернаучных изысканий. Но потом, когда два года я занимался с ним [руководителем] в магистратуре, начал что-то исследовать, анализировать, писать, экспериментировать, понял, что на самом деле это интересно. Это какой-то вызов – бессонными ночами

сидеть, мучиться... Это прикольно на самом деле, когда что-то в организме получает от этого удовольствие. И я понял, что на работу в компанию я не хочу и не готов. И я подумал, что надо продолжать с наукой. Самый логичный шаг – это идти дальше в аспирантуру, получать степень, выходить на какие-то свои исследования» (муж., 2-й курс аспирантуры, технич. специальность).

Тот факт, что эти молодые НПП попали в профессию благодаря научным наставникам и случайным обстоятельствам, обуславливает неопределенный характер их ориентации на составляющие академической ренты. Подтверждает данный вывод высказывание одного из информантов:

«Мне предложили участвовать в гранте. Я согласилась. И мне еще сказали, что заплатят деньги. Каким образом я оказалась в науке? Во-первых, я пошла за человеком и, во-вторых, мне пообещали денег. Не потому, что я инициативничала или решила что-то изменить в этом мире... Окунувшись вот в эту всю штуку, сейчас я понимаю, сколько различных возможностей есть у молодых ученых. Самое главное, что нужно – это поддержка. Был бы наставник, который бы сказал: “Я тебе помогу, мы с тобой вместе сделаем”» (жен., 3-й курс аспирантуры, техн. специальность).

Особенности вхождения в академическую среду молодых НПП «амбивалентного» типа проявляются в неопределенности их дальнейших профессиональных и карьерных планов. Научный наставник, который посвятил и втянул их в академическую профессию, сыграл на первом этапе свою позитивную «миссионерскую» роль. Однако дальнейшие решения, по мнению самих информантов данной типологической группы, могут зависеть от ожиданий получения как денежной академической ренты, так и сильных нематериальных эффектов от академического труда. Трансформации организационных условий труда, связей с научным наставником могут не только изменить соотношение значимости для «амбивалентных» НПП денежной и неденежной академической «прибыли», но и повлечь риск их выхода из профессии.

Обсуждение

Рассмотрение проблемы привлечения и удержания молодых научно-педагогических работников в вузе с позиций концепции академической ренты позволяет сделать несколько заключений в отношении современной кадровой политики в высшем образовании, ориентированной на кардинальное и форсированное омоложение научно-педагогического сообщества.

Большая часть институциональных и организационных мер поддержки вузовской молодежи ориентирована на усиление ее материального вознаграждения. Однако при всем многообразии этих мер и высоком уровне их востребованности они не могут принести устойчивого и долгосрочного эффекта в решение кадрового вопроса современных вузов.

Первый «изъян» такой системы поддержки заключается в надстроечном характере предлагаемых мер. Они не обеспечивают привлекательность базовых условий академического труда. Понятие денежной академической ренты указывает на возможность получения гарантированного высокого дохода от академического статуса и использования накопленного человеческого капитала, которыми обладает молодой НПП. Кроме того, получение этой «сверхприбыли» от капитала должно быть постоянным процессом. Более того, капитализация ресурсного потенциала молодых НПП должна приводить к нарастанию академической ренты во времени, с увеличением возраста сотрудника.

Разговор о денежной академической ренте вузовской молодежи приобретает абсолютно пессимистический характер, если мы понимаем ее в традиционном виде как прибавку к заработной плате за долгие годы учебы в вузе, высокий уровень образования, принадлежность к интеллектуальному классу и статус научно-педагогического или научного сотрудника вуза. Исследование показало, что меры материальной поддержки (как прямой, так и косвенной) не связаны с базовой составляющей заработной платы молодых НПП. Они охватывают в основном ее стимулирующую часть, интенсифицируя академический труд и перенаправляя ресурсы свободного времени с развития молодого сотрудника на «производство» научных показателей. Соответственно, основную совокупность мер материальной поддержки молодых НПП можно назвать квазирентой. По сути, это форма сверхзанятости вузовской молодежи, доступ к которой обеспечивается благодаря капиталу возраста и академическому ресурсу (сверхрезультативности).

Переменный и нерегулярный характер таких мер не позволяет отнести их ни к академической ренте, ни к эффективным инвестиционным механизмам. Кроме того, прекращение действия мер поддержки с наступлением «немолодежного» возраста противоречит природе рентных отношений и приводит к запуску механизмов рационально-прагматического поведения. Прогноз таких стратегий молодых НПП содержится в типологическом анализе их рентоориентированного поведения,

который был осуществлен по материалам нашего исследования.

Второй серьезный «изъян» существующих мер материальной поддержки молодых НПП состоит в их исключительной селективности – как на индивидуальном, так и организационном уровнях. Определенная часть молодых НПП, особенно самая «дефицитная» – до 30 лет, ограничена в своих возможностях воспользоваться имеющимися мерами поддержки. Научные ресурсы этой группы молодежи ограничены (отсутствие научной степени, стажа, недостаток публикаций, опыта исследований, написания заявок на гранты и пр.). Большинство российских вузов, не имея возможностей инвестировать в вузовскую молодежь на ранних этапах их академической карьеры (отсутствие финансирования, развитых практик научного наставничества и пр.), не могут обеспечить высокое качество ее стартового человеческого капитала на индивидуальном уровне.

Ресурсное неравенство университетов проявляется в неравных возможностях разрабатывать, систематически реализовывать и масштабировать внутривузовские «молодежные» программы. Таким образом, значительная часть российских вузов является непривлекательным работодателем, неспособным обеспечить молодым НПП отдачу от человеческого капитала ни в краткосрочном порядке (в формате эквивалентной компенсации трудозатрат), ни в долгосрочной перспективе (в формате академической ренты), не говоря уже про инвестиции в профессиональное развитие. Последний инструмент современные коммерческие организации активно используют в конкурентной борьбе за молодые кадры. Молодые НПП, которых мы отнесли в «амбивалентному» типу, часто становятся ресурсом пополнения кадровых дефицитов для таких организаций.

Отметим третий серьезный «изъян» существующих мер поддержки вузовской молодежи: они не затрагивают качество академической среды, структуру ее человеческих отношений, в которых формируется призвание к академической профессии. Названные характеристики университетского сообщества тесно связаны с понятием неденежной академической ренты. Некогда элементы этого вида ренты служили очень сильным «притягивающим» фактором. Они компенсировали колебания денежной ренты, случавшиеся в трудные для высшего образования годы.

Проведенное исследование показало, что даже один из таких элементов – «человеческие отношения» с научным наставником, руководителем – уже может сыграть существенную роль

в формировании у студенческой и аспирантской молодежи интереса к академической профессии. Наставнические практики, обеспечивающие межпоколенческую интеграцию академического сообщества, передачу формального неявного академического знания от старшего, среднего поколения НПП к вузовской молодежи, способны формировать нематериальную «сверхприбыль» и ориентацию на нее в долгосрочной перспективе.

Выступая в роли академического «миссионера», научный наставник не только обращает в свою веру академических «прозелитов» – студентов, аспирантов, соискателей, но и оказывает удерживающее влияние на молодых НПП с «шаткой» карьерной траекторией, своей помощью и влиянием усиливая эффекты от мер институциональной и организационной поддержки. Более того, активный и опытный научный наставник способствует возвращению в академическую среду тех НПП, которые «отпали» от нее. Материалы интервью с молодыми исследователями и преподавателями, вернувшимися к академической работе, стали убедительным доказательством тому.

В связи с этим отметим, что кадровая политика, базирующаяся исключительно на интересе к вузовской молодежи (в отрыве от других поколений НПП) и актуализирующая ее исключительно инструментальный интерес к академической профессии, заранее может быть признана неэффективной, не способной решить фундаментальные задачи развития отечественной высшей школы.

Заключение

Рассмотренные в статье вопросы свидетельствуют о двух позитивных моментах политики возраста в современных университетах – о внимании к кадровому воспроизводству научно-педагогического сообщества через привлечение в него молодежи и о поиске оптимальных мер ее поддержки. Между тем, отсутствие убедительного научного обоснования управленческих решений в высшем образовании, затрагивающих базовые его элементы – возрастную и поколенческую структуры академического сообщества, может приводить к возникновению недоверия к таким решениям.

Социальные науки предоставляют различные теоретические и методологические инструменты обоснования и оценки вузовской политики возраста. Один из них – концепция академической ренты – был применен в настоящей статье для объяснения неустойчивых результатов и негативных эффектов стратегии форсированного омоложения научно-педагогического сообщества российских

вузов. С его теоретических позиций была проанализирована денежная и неденежная академическая рента как фактор привлечения и удержания в вузах молодых научно-педагогических работников.

Если раньше концепция академической ренты позволяла в целом характеризовать проблему привлекательности академической профессии, то в контексте политики возраста она выводит на понимание, с одной стороны, возраста как источника академической ренты, с другой стороны – темпоральной специфики функционирования академической ренты в вузах. Результаты проведенного исследования показывают, что такой концептуальной рамкой можно проверять и прогнозировать эффективность политики омоложения в тех параметрах, в которых она определяется в документах стратегического планирования высшего образования.

Предложенная в статье интерпретация структуры академической ренты молодых научно-педагогических работников вузов в дальнейшем может быть использована для изучения динамики интереса российской молодежи к академической профессии, а также в сравнительном исследовании специфики рентоориентированного поведения не только вузовской молодежи, но и представителей среднего и старшего поколения научно-педагогического сообщества.

В то же время концепция академической ренты – не единственный теоретический подход для изучения положения молодых академических сотрудников. Его использование в нашем исследовании в единственном числе, безусловно, задает ограничения его результатов, поскольку вне поля зрения в этом случае остаются иные факторы привлечения и удержания молодежи в вузовской среде (социокультурные, социально-психологические). В связи с этим обозначенная в статье проблема требует своего дальнейшего системного изучения, которое можно осуществлять с позиций поколенческого (межпоколенческого) подхода, включая концепцию межгенерационной политики, концепции фрагментации университетского сообщества, академической прекарности и др.

Список литературы

1. Шуклина Е. А., Певная М. В., Широкова Е. А. Адаптационный потенциал преподавателей «серебряного возраста» в условиях трансформации высшего образования // Образование и наука. 2020. Т. 22, № 1. С. 146–169. DOI: 10.17853/1994-5639-2020-1-146-169.
2. Дуракова И. Б., Майер Е. В. Успешность работников старших возрастов как вызов высшей школе // Высшее образование в России. 2021. Т. 30, № 6. С. 144–155. DOI: 10.31992/0869-3617-2021-30-6-144-155.

3. Ильина И. Ю. Возрастная динамика профессорско-преподавательского состава высшей школы: актуальные тенденции и оценка перспектив // Вестник НГУЭУ. 2022. № 3. С. 128–139. DOI: 10.34020/2073-6495-2022-3-128-139

4. Научно-технологическая политика России в условиях постпандемии: поиск новых решений: докл. к XXII Апр. междунар. научн. конф. по проблемам развития экономики и общества (Москва, 13–30 апр. 2021 г.). М.: Изд. дом ВШЭ, 2021. 63 с.

5. Балежина Е. А. Положение молодого преподавателя вуза в условиях модернизации высшего образования: риски и их восприятие // Вестник ННГУ им. Н. И. Лобачевского. Социальные науки. 2018. № 4. С. 99–108.

6. Ramsden P. Describing and Explaining Research Productivity // Higher Education. 1994. Vol. 28. № 2. P. 107–226.

7. Rogers T., Goldstein N. J., Fox C. R. Social Mobilization // Annual Review of Psychology. 2018. Vol. 69. P. 357–381. DOI: 10.1146/annurev-psych-122414-033718

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

9. Мудрова Е. Б., Легостаева В. И. Привлечение и закрепление в вузе молодых научно-педагогических кадров на основе современных технологий адаптации // Университетское управление: практика и анализ. 2006. № 2. С. 61–64.

10. Шматко Н., Волкова Г. Служба или служение? Мотивационные паттерны российских ученых // Форсайт. 2017. Т. 11, № 2. С. 54–66. DOI: 10.17323/2500-2597.2017.1.54.66

11. Рыбаков Н. В. Кадровое обеспечение науки и высшей школы в аспирантуре российских вузов: дис. ... канд. социол. наук. Н. Новгород, 2020. 208 с.

12. Бедный Б. И., Миронос А. А., Остапенко Л. А. Профессиональная занятость выпускников аспирантуры и направления совершенствования аспирантских программ // Высшее образование в России. 2015. № 3. С. 5–16.

13. Успешность выпускников и уровень оплаты труда преподавателей как факторы конкурентоспособности университетов Уральского региона. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2020. 214 с.

14. Кольчев В. Д., Буданов Н. А. Вовлеченность студентов и научно-педагогических работников как показатель оценки корпоративной культуры и инструмент формирования кадрового резерва вуза // Высшее образование в России. 2022. Т. 31, № 2. С. 42–57. DOI: 10.31992/0869-3617-2021-31-2-42-57

15. Панфилова Ю. С. Профессиональные династии в организации: репутационный ресурс или источник напряженности (на примере медицинской и академической профессиональных сфер) // Научный результат. Социология и управление. 2021. Т. 7, № 4. С. 157–166. DOI: 10.18413/2408-9338-2021-7-4-1-0

16. Башманова Е. Л. Академическая дружба как перспективный вид наставничества для поддержки интереса молодых преподавателей и исследователей к университету как месту работы //

Международный научно-исследовательский журнал. 2023. № 11 [Электронный ресурс]. URL: <https://research-journal.org/archive/11-137-2023-november/10.23670/IRJ.2023.137.64>. (дата обращения: 27.12.2024). DOI: 10.23670/IRJ.2023.137.64

17. Enslin P., Hedge N. Academic Friendship in Dark Times // *Ethics and Education*. 2019. Vol. 14, № 4. P. 383–398. DOI: 10.1080/17449642.2019.1660457

18. Josifidis K., Supic N. “The Uncertainty of Academic Rent and Income Inequality: The OECD Panel Evidence” // *Journal of Economic Issues*. 2019. Vol. 53, № 2. P. 394–402. DOI: 10.1080/00213624.2019.1594521

19. Welsh J. Tolling Academics: Rent-Seeking and Gatekeeping in the University Space // *Capital & Class*. 2021. Vol. 45, № 1. P. 93–121. DOI: 10.1177/0309816819900131

20. Muller S. M. Academics as Rent Seekers: Distorted Incentives in Higher Education, with Reference to the South African Case // *International Journal of Educational Development*. 2017. Vol. 52. P. 58–67. DOI: 10.1016/j.ijedudev.2016.11.004

21. Акимов Е. Н., Шатаева О. В. Повышение качества российского высшего образования: ответ на вызовы современности // *Экономика образования*. 2019. № 5 (114). С. 4–13.

22. Балацкий Е. В. Истощение академической ренты // *Мир России*. 2014. № 3. С. 150–174.

23. Кузьминов Я. И., Юдкевич М. М. Академическая свобода и стандарты поведения // *Вопросы экономики*. 2007. № 6. С. 80–93. DOI: 10.32609/0042-8736-2007-6-80-93

24. Рогозин Д. М., Солодовникова О. Б. Удовлетворенность трудом преподавателей организаций высшего образования: от ретроспективного анализа подходов к современным концептуализациям // *Социологический журнал*. 2024. Т. 30, № 3. С. 98–123. DOI: 10.19181/socjour.2024.30.3.5

25. Рудаков В. Н. Заработная плата преподавателей российских вузов и эффективный контракт: информационный бюллетень. М.: НИУ ВШЭ, 2021. 32 с.

26. Рудаков В. Н. Заработная плата российских преподавателей и ученых: дифференциация, структура и составляющие эффективного контракта: информационный бюллетень. М.: НИУ ВШЭ, 2023. 36 с.

27. Зборовский Г. Е., Амбарова П. А. Мобилизация ресурсов научно-педагогического сообщества (кейс высшего образования УрФО) // *Социологические исследования*. 2022. № 9. С. 60–71. DOI: 10.31857/S013216250020845-2

28. Рудаков В. Н. Удовлетворенность работой, карьерные стратегии и планы преподавателей российских вузов: информационный бюллетень. М.: НИУ ВШЭ, 2021. 36 с.

29. Воронов А. С., Еремин А. В., Серебренников С. С. Кадровый резерв образовательных организаций высшего образования и научных организаций: возможности формирования и управления на базе советов молодых ученых // *Государственное управление. Электронный вестник*. 2023. № 101. С. 170–185. DOI: 10.24412/2070-1381-2023-101-170-185

30. Скачкова Л. С., Щетинина Д. П., Крячко В. И. Факторы субъективного благополучия научно-педагогических работников: результаты фокус-групп // *Государственное и муниципальное управление. Ученые записки*. 2018. № 4. С. 138–146. DOI: 10.22394/2079-1690-2018-1-4-138-146

31. Михалкина Е. В., Скачкова Л. С., Дюжигов С. А. Удовлетворенность трудом в академической сфере // *Terra Economicus*. 2020. Т. 18, № 3. С. 160–181. DOI: 10.18522/2073-6606-2020-18-3-160-181

32. Амбарова П. А., Шаброва Н. В. Студенты как партнеры научных проектов в российских вузах: возможности и барьеры // *Социологическая наука и социальная практика*. 2024. Т. 12, № 3. С. 56–75. DOI: 10.19181/snsp.2024.12.3.3

References

1. Shuklina E. A., Pevnaya M. V., Shirokova E. A. Adaptatsionnyi potentsial prepodavatelei «serebryanogo vozrasta» v usloviyakh transformatsii vysshego obrazovaniya [The Adaptive Potential of Teachers of the “Silver Age” in the Context of Transformation of Higher Education]. *Obrazovanie i nauka*, 2020, vol. 22, nr 1, pp. 146–169. doi 10.17853/1994-5639-2020-1-146-169. (In Russ.).

2. Durakova I. B., Maier E. V. Uspeshnost' rabotnikov starshikh vozrastov kak vyzov vysshei shkole [Success and Development of Older Workers as a Challenge to Higher Education]. *Vysshee obrazovanie v Rossii*, 2021, vol. 30, nr 6, pp. 144–155. doi 10.31992/0869-3617-2021-30-6-144-155 (In Russ.).

3. Il'ina I. Yu. Vozrastnaya dinamika professorsko-prepodavatel'skogo sostava vysshei shkoly: aktual'nye tendentsii i otsenka perspektiv [Age Dynamics of the Teaching Staff of the Higher School: Current Trends and Assessment of Prospects]. *Vestnik NSUEM*. 2022, nr 3, pp. 128–139. doi 10.34020/2073-6495-2022-3-128-139 (In Russ.).

4. Nauchno-tekhnologicheskaya politika Rossii v usloviyakh postpandemii: poisk novykh reshenii: dokl. k XXII Apr. mezhdunar. nauchn. konf. po problemam razvitiya ekonomiki i obshchestva (Moskva, 13–30 apr. 2021 g.) [Science and Technology Policy of Russia in the Conditions of Post-Pandemic: Search for New Solutions: Reports for XXII International Scientific Conference on Economic and Social Development], Moscow, Higher School of Economics, 2021, 63 p. (In Russ.).

5. Balezina E. A. Polozhenie molodogo prepodavatelya vuzza v usloviyakh modernizatsii vysshego obrazovaniya: riski i ikh vospriyatie [The Position of a Young University Teacher in the Context of Modernization of Higher Education: Risks and their Perception]. *Vestnik NNGU im. N. I. Lobachevskogo. Social'nye nauki*, 2018, nr 4, pp. 99–108. (In Russ.).

6. Ramsden P. Describing and Explaining Research Productivity. *Higher Education*. 1994, vol. 28, nr 2, pp. 207–226. (In Eng.).

7. Rogers T., Goldstein N. J., Fox C. R. Social Mobilization. *Annual Review of Psychology*, 2018, vol. 69, pp. 357–381. doi 10.1146/annurev-psych-122414-033718. (In Eng.).

8. Galimkhanov A. B., Asadullina G. R., Sadretdinova E. V., Shaikhislamov R. B. Traektorii professional'noi kar'ery nauchno-pedagogicheskikh rabotnikov [The Trajectories of the Professional Career of Scientific and Pedagogical Workers]. *Nauchnyi rezul'tat. Sotsiologiya i upravlenie*, 2023, vol. 9, nr 4, pp. 58–72. doi 10.18413/2408-9338-2023-9-4-0-5 (In Russ.).

9. Mudrova E. B., Legostaeva V. I. Privlechenie i zakreplenie v vuzе molodykh nauchno-pedagogicheskikh kadrov na osnove sovremennykh tekhnologii adaptatsii [Brining and Consolidation of Young Scientific and Teaching Staff Based

on Modern Adaptation Technologies]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz*, 2006, nr 2, pp. 61–64. (In Russ.).

10. Shmatko N., Volkova G. Sluzhba ili sluzhenie? Motivatsionnye patterny rossiiskikh uchenykh [Service or Devotion? Motivation Patterns of Russian Researchers]. *Forsait*, 2017, vol. 11, nr 2, pp. 54–66. doi 10.17323/2500–2597.2017.1.54.66 (In Russ.).

11. Rybakov N. V. Kadrovoe obespechenie nauki i vyshei shkoly v aspiranture rossiiskikh vuzov [Staffing of Science and Higher Education in Graduate Schools of Russian Universities]. Dis. ... kand. sociol. nauk, Nizhny Novgorod, 2020, 208 p. (In Russ.).

12. Bednyi B. I., Mironos A. A., Ostapenko L. A. Professional'naya zanyatost' vypusnikov aspirantury i napravleniya sovershenstvovaniya aspirantskikh programm [Professional Employment of Graduate Students and Areas of Improvement of Postgraduate Programs]. *Vysshee obrazovanie v Rossii*, 2015, nr 3, pp. 5–16. (In Russ.).

13. Uspeshnost' vypusnikov i uroven' oplaty truda prepodavatelei kak faktory konkurentosposobnosti universitetov Ural'skogo regiona [Success of the Graduates and Teachers' Salary Level as Factors of Competitiveness of the Universities in the Ural Region]. Ekaterinburg, Izd-vo Ural. un-ta, 2020, 214 p. (In Russ.).

14. Kolychev V. D., Budanov N. A. Vovlechenost' studentov i nauchno-pedagogicheskikh rabotnikov kak pokazatel' otsenki korporativnoi kul'tury i instrument formirovaniya kadrovogo rezerva vuza [Student and Research and Teaching Staff Engagement as an Indicator of Corporate Culture Assessment and a Tool for University's Personnel Reserve Formation]. *Vyshee obrazovanie v Rossii*, 2022, vol. 31, nr 2, pp. 42–57. doi 10.31992/0869-3617-2022-31-2-42-57 (In Russ.).

15. Panfilova Yu. S. Professional'nye dinastii v organizatsii: reputatsionnyi resurs ili istochnik napryazhennosti (na primere meditsinskoi i akademicheskoi professional'nykh sfer) [Professional Dynasties in the Organization: Reputation Resource or a Source of Tension (in Medical and Academic Professional Fields)]. *Nauchnyi rezul'tat. Sotsiologiya i upravlenie*, 2021, vol. 7, nr 4, pp. 157–166. doi 10.18413/2408-9338-2021-7-4-1-0 (In Russ.).

16. Bashmanova E. L. Akademicheskaya družba kak perspektivnyi vid nastavnichestva dlya podderzhki interesa molodykh prepodavatelei i issledovatelei k universitetu kak mestu raboty [Academic Friendship as a Promising Type of Mentoring to Support the Interest of Young Teachers and Researchers in the University as a Place of Work]. *Mezhdunarodnyi nauchno-issledovatel'skii zhurnal*, 2023, nr 11, available at: <https://research-journal.org/archive/11-137-2023-november/10.23670/IRJ.2023.137.64>. (accessed 27.12.2024). doi 10.23670/IRJ.2023.137.64 (In Russ.).

17. Enslin P., Hedge N. Academic Friendship in Dark Times. *Ethics and Education*, 2019, vol. 14, nr 4, pp. 383–398. doi 10.1080/17449642.2019.1660457 (In Eng.).

18. Josifidis K., Supic N. The Uncertainty of Academic Rent and Income Inequality: The OECD Panel Evidence. *Journal of Economic Issues*, 2019, vol. 53, nr. 2, pp. 394–402. doi 10.1080/00213624.2019.1594521 (In Eng.).

19. Welsh J. Tolling Academics: Rent-Seeking and Gatekeeping in the University Space. *Capital & Class*, 2021, vol. 45, nr 1, pp. 93–121. doi 10.1177/0309816819900131 (In Eng.).

20. Muller S. M. Academics as Rent Seekers: Distorted Incentives in Higher Education, with Reference to the South African Case. *International Journal of Educational Development*, 2017, vol. 52, pp. 58–67. doi 10.1016/j.ijedudev.2016.11.004 (In Eng.).

21. Akimova E. N., Shataeva O. V. Povyshenie kachestva rossiiskogo vysshego obrazovaniya: otvet na vyzovy sovremennosti [Improving the Quality of Russian Higher Education: Responding to Modern Challenges]. *Ekonomika obrazovaniya*, 2019, nr 5 (114), pp. 4–13. (In Russ.).

22. Balatskii E. V. Istoshchenie akademicheskoi renty [Depletion of Academic Rents]. *Mir Rossii*, 2014, nr 3, pp. 150–174. (In Russ.).

23. Kuz'minov Ya. I., Yudkevich M. M. Akademicheskaya svoboda i standarty povedeniya [Academic Freedom and the Standards of Behavior]. *Voprosy ekonomiki*, 2007, nr 6, pp. 80–93. doi 10.32609/0042-8736-2007-6-80-93 (In Russ.).

24. Rogozin D. M., Solodovnikova O. B. Udovletvorenno st' trudom prepodavatelei organizatsii vysshego obrazovaniya: ot retrospektivnogo analiza podkhodov k sovremennym kontseptualizatsiyam [Job Satisfaction of the Teaching Staff in Russian Universities: from a Retrospective Analysis of Approaches to Modern Conceptualization]. *Sotsiologicheskii zhurnal*, 2024, vol. 30, nr 3, pp. 98–123. doi 10.19181/socjour.2024.30.3.5 (In Russ.).

25. Rudakov V. N. Zarabotnaya plata prepodavatelei rossiiskikh vuzov i effektivnyi kontrakt: informatsionnyi byulleten' [Salary of Russian Universities' Staff and Effective Contract: a Newsletter]. Moscow, Higher School of Economics, 2021, 32 p. (In Russ.).

26. Rudakov V. N. Zarabotnaya plata rossiiskikh prepodavatelei i uchenykh: differentsiatsiya, struktura i sostavlyayushchie effektivnogo kontrakta: informatsionnyi byulleten' [Salary of the Russian Universities' Teachers and Researchers: Differentiation, Structure and Components of the Effective Contract: a Newsletter]. Moscow, Higher School of Economics, 2023, 36 p. (In Russ.).

27. Zborovskii G. E., Ambarova P. A. Mobilizatsiya resursov nauchno-pedagogicheskogo soobshchestva (keis vysshego obrazovaniya UrFO) [Mobilization of Resources of the Scientific and Pedagogical Community (the Case of Higher Education in the Ural Federal District)]. *Sociologicheskie issledovaniya*, 2022, nr 9, pp. 60–71. doi 10.31857/S013216250020845-2 (In Russ.).

28. Rudakov V. N. Udovletvorennost' rabotoi, kar'ernye strategii i plany prepodavatelei rossiiskikh vuzov: informatsionnyi byulleten' [Job Satisfaction, Career Strategies and Plans of the Russian Universities' Teachers: a Newsletter]. Moscow, Higher School of Economics, 2021, 36 p. (In Russ.).

29. Voronov A. S., Eremin A. V. Serebrennikov S. S. Kadrovyy rezerv obrazovatel'nykh organizatsii vysshego obrazovaniya i nauchnykh organizatsii: vozmozhnosti formirovaniya i upravleniya na baze sovetov molodykh uchenykh [Personnel Reserve of Educational Organizations of Higher Education and Scientific Organizations: Opportunities for Formation and Management on the Basis of Councils of Young Scientists]. *Gosudarstvennoe upravlenie. Elektronnyi vestnik*, 2023, nr 101, pp. 170–185. doi 10.24412/2070-1381-2023-101-170-185 (In Russ.).

30. Skachkova L. S., Shchetinina D. P., Kryachko V. I. Faktory sub'ektivnogo blagopoluchiya nauchno-

pedagogicheskikh rabotnikov: rezul'taty fokus-grupp [Factors of Subjective Well-Being of Scientific and Pedagogical Workers: Results of Focus Groups]. *Gosudarstvennoe i munitsipal'noe upravlenie. Uchenye zapiski*, 2018, nr 4, pp. 138–146. doi 10.22394/2079-1690-2018-1-4-138-146 (In Russ.).

31. Mikhalkina E. V., Skachkova L. S., Dyuzhikov S. A. Udovletvorennost' trudom v akademicheskoi sfere [Job Satisfaction in the Academic Sphere]. *Terra Economicus*, 2020,

vol. 18, nr 3, pp. 160–181. doi 10.18522/2073-6606-2020-18-3-160-181 (In Russ.).

32. Ambarova P. A., Shabrova N. V. Studenty kak partnery nauchnykh proektov v rossiiskikh vuzakh: vozmozhnosti i bar'ery [Students as Partners in the Research Projects in Russian Universities: Opportunities and Barriers]. *Sotsiologicheskaya nauka i sotsial'naya praktika*, 2024, vol. 12, nr 3, pp. 56–75. doi 10.19181/snsp.2024.12.3.3. (In Russ.).

Информация об авторах / Information about the authors

Амбарова Полина Анатольевна – доктор социологических наук, профессор кафедры социологии и технологий ГМУ, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина; borges75@mail.ru.

Шаброва Нина Васильевна – доктор социологических наук, профессор кафедры социологии и технологий ГМУ, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина; urfu-stu@mail.ru.

Жерлыгин Артем Сергеевич – студент 4 курса ОП «Публичная политика и социальные науки», Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина; art@xstage.ru.

Polina A. Ambarova – Dr. hab (Sociology), Professor, Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin; borges75@mail.ru.

Nina V. Shabrova – Dr. hab (Sociology), Professor, Ural Federal University named after the First President of Russia B. N. Yeltsin; urfu-stu@mail.ru.

Artyom S. Zherlygin – 4th year Student (Public Policy and Social Science), Ural Federal University named after the First President of Russia B. N. Yeltsin; art@xstage.ru.

