

---

## СОЦИОЛОГИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

---

DOI: 10.14515/monitoring.2015.6.08

**Правильная ссылка на статью:**

Абрамов Р.Н., Груздев И. А., Терентьев Е. А. Академический профессионализм в эпоху перемен: ролевые субидентичности и трансформация бюджетов времени // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2015. № 6. С. 136—152.

**For citation:**

Abramov R. N., Gruzdev I. A., Terentiev E. A. Academic professionalism in the era of change: sub-identities and transformation of time-budgets // Monitoring of Public Opinion : Economic and Social Changes. 2015. № 6. P. 136—152.

**Р. Н. Абрамов, И. А. Груздев, Е. А. Терентьев  
АКАДЕМИЧЕСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛИЗМ В ЭПОХУ ПЕРЕМЕН:  
РОЛЕВЫЕ СУБИДЕНТИЧНОСТИ И ТРАНСФОРМАЦИЯ  
БЮДЖЕТОВ ВРЕМЕНИ**

АКАДЕМИЧЕСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛИЗМ В ЭПОХУ ПЕРЕМЕН: РОЛЕВЫЕ СУБИДЕНТИЧНОСТИ И ТРАНСФОРМАЦИЯ БЮДЖЕТОВ ВРЕМЕНИ

ACADEMIC PROFESSIONALISM IN THE ERA OF CHANGE: SUB-IDENTITIES AND TRANSFORMATION OF TIME BUDGETS

*АБРАМОВ Роман Николаевич — доцент, заместитель заведующего кафедрой анализа социальных институтов департамента социологии факультета социальных наук НИУ ВШЭ, г. Москва, Россия. E-mail: rabramov@hse.ru. ORCID: 0000-0002-4967-1169*

*ABRAMOV Roman Nikolaevich — Associate professor, Deputy Head of Department of Social Institutions' Analysis, Department of Sociology, Faculty of Social Sciences NRU HSE, Moscow, Russia. E-mail: rabramov@hse.ru ORCID: 0000-0002-4967-1169*

*ГРУЗДЕВ Иван Андреевич — директор Центра внутреннего мониторинга НИУ ВШЭ, г. Москва, Россия. E-mail: igruzdev@hse.ru. ORCID: 0000-0003-3939-7909*

*GRUZDEV Ivan Andreevich — Head of Center of Internal Monitoring, NRU HSE, Moscow Russia. E-mail: igruzdev@hse.ru ORCID: 0000-0003-3939-7909*

*ТЕРЕНТЬЕВ Евгений Андреевич — ведущий аналитик Центра внутреннего мониторинга НИУ ВШЭ, г. Москва, Россия. E-mail: eterentev@hse.ru. ORCID: 0000-0002-3438-2786*

*TERENTIEV Evgenii Andreevich — leading analyst, Center of Internal Monitoring, NRU HSE, Moscow, Russia. E-mail: eterentev@hse.ru ORCID: 0000-0002-3438-2786*

**Аннотация.** На примере Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ) рассматривается процесс фрагментации профессиональной идентичности преподавателя вуза в контексте реформ науки и высшего образования в современной России. В фокусе анализа — бюджеты рабочего времени преподавателей. Исследование реализовано на материале опроса 705 преподавателей НИУ ВШЭ. Выделяются и описываются восемь групп преподавателей, отличающихся различной структурой бюджетов рабочего времени: (1) преподаватели; (2) преподаватели, занимающиеся наукой; (3) преподаватели, занимающиеся административной работой; (4) научные сотрудники; (5) администраторы; (6) преподаватели/научные сотрудники/администраторы; (7) преподаватели/научные сотрудники; (8) преподаватели/администраторы. Значимость предлагаемой классификации обосновывается через сравнение выделенных групп с точки зрения приоритетов в профессиональной деятельности, оценки условий работы, понимания стратегических целей развития вуза и отношения к политике стимулирования публикационной активности.

**Ключевые слова:** академическая профессия, реформы образования, идентичность, бюджеты времени.

**Благодарность.** Статья подготовлена при поддержке РФНФ № 15-33-01389.

**Abstract.** The article is based on the National Research University “Higher School of Economic” case study; the academic professionals’ identity fragmentation caused by the modern education reform is considered. The study involved 705 university teachers and was focused on the professors’ working time budgets. The authors single out and describe eight groups of university teachers with different structure of working time budgets: (1) teachers; (2) teachers dealing with scientific work; (3) teachers engaged in administrative work; (4) researchers; (5) administrators; (6) teachers/researchers/administrators; (7) teachers/researchers; (8) teachers/administrators.

The classification is created through comparison of professional goals, evaluation of the working conditions, strategic goals of the university, and attitudes towards the publication-oriented policy.

**Keywords:** academic profession, education reform, professional identity, time budgets.

**Acknowledgment.** The article is supported by the Russian Scientific Foundation, No. 15-33-01389.

В условиях глубокой реформы науки и высшего образования в России происходит пересмотр профессиональных и должностных позиций и сфер деятельности в этих областях. Университетский менеджмент многих российских вузов, нахо-

дящийся в фарватере установок Министерства образования и науки РФ, существенным образом изменяет содержание трудовых контрактов с академическими профессионалами, включая процедуры найма, прохождения аттестации, номенклатуру ожидаемых результатов и режимы труда, что направлено на решение нескольких задач: «включение России в глобальные сети знаний и технологий; обеспечение потребности ключевых и стратегически важных отраслей промышленности в кадрах необходимой численности и должного качества, а также в научно-исследовательских работах и разработках; обеспечение базовой социально-экономической структуры в регионе; удовлетворение растущего спроса населения на общее высшее образование, обеспечивающее социализацию и доступ к началу карьеры» [Кузьминов, Семенов, Фруммин, 2013: 8—69].

Решению этих задач подчинены действия руководства вузов в сфере занятости. Наблюдается менеджериализация системы оценки эффективности работы в университете на основе формальных критериев публикационной активности (индексы цитирования) [Стерлигов, 2014] и выполнения различного рода нормативных нагрузок (например, привлечение внешних грантовых средств или даже просто число поданных заявок на гранты). Пересматриваются сложившиеся официальные и неофициальные статусные иерархии в вузовской системе: например, в результате реорганизаций организационной структуры вуза заведующий кафедрой нередко лишается значительной административной власти и влияния [Балацкий, 2014].

Все это ставит вопрос о ролевом статусе и профессиональной позиции академических профессионалов в современной России. Можно предположить, что, во-первых, меняется ролевая конфигурация преподавателей вузов, поскольку трансформировались требования к содержанию и характеру их труда; во-вторых, постепенно уходит в прошлое советская и постсоветская профессиональная культура вузовских преподавателей, в первую очередь ориентированная на передачу знаний и получение аудиторной нагрузки и только затем — на активную исследовательскую и публикационную деятельность. При этом возникает проблема, связанная с тем, что аудиторная нагрузка<sup>1</sup> по объемам чтения лекций и ведению семинаров в большинстве государственных вузов сохранилась, как минимум, на уровне советских нормативов, а требования по административной нагрузке и публикационной активности, существенно выросли, что может привести к перекосам профессиональной идентичности (см., например: [Куприянов, 2014; Ясавеев, 2015]). Существенно меняется баланс бюджетов времени академических профессионалов, вызванный трансформацией требований к ним со стороны руководства, а также введением новых стандартов и нормативов (например, связанных с оформлением документации УМК), что отражается как на общем объеме нагрузки, так и на распределении времени по различным видам деятельности: преподавании, административной нагрузке, публикационной активности.

<sup>1</sup> Здесь важно сказать, что возникают «институциональные ножницы» — сохранение советских нормативов аудиторной нагрузки сопровождается внедрением новых требований публикационной активности и сокращением фактических аудиторных часов в результате пересмотра принципов построения учебных планов с акцентом на самостоятельную работу студентов и выборные курсы с меньшим числом слушателей.

Недавние российские исследования констатировали инертность системы профессионального найма и организации труда сотрудников вузов. Например, согласно исследованию Я. Козьминой, несколько лет назад преподавание было приоритетом для большинства (61 %) опрошенных сотрудников вузов, а научная деятельность — для меньшинства. Исследователь при этом отмечает, что такая ситуация является не только следствием выбора профессионалов, но и нормативным условием занятости в вузе, где основные ставки закреплены за преподавательскими позициями. Вместе с тем в других работах отмечается начало трансформационных процессов в структуре академических позиций. Можно сделать вывод о том, что реформаторское влияние Министерства образования и руководства вузов ведет к пересмотру предпочтений академических профессионалов в отношении характера своей занятости. Так, в статье Е. Сивак и М. Юдкевич сравниваются результаты двух опросов российских преподавателей (1992 и 2012 гг.) и показывается, что при росте административного контроля над деятельностью сотрудников вузов и стрессовых факторах труда в течение последних 20 лет «акценты в их профессиональной деятельности начинают понемногу смещаться в сторону науки» как части приоритетной задачи «укрепления позиций России в глобальном сообществе» [Сивак, Юдкевич, 2013]. Важно, что различная структура занятости и приоритетов в профессиональной деятельности преподавателей могут иметь последствия в виде дифференциации нормативно-ценностных представлений об академической профессии. Например, в работе Я. Козьминой делается вывод о различиях между «преподавательской» и «исследовательской» идентичностями сотрудников вуза. При этом основой для фрагментации профессиональных идентичностей выступают различия в бюджетах времени [Козьмина, 2014].

Таким образом, можно констатировать, что происходит процесс фрагментации ролевых идентичностей в сфере академического профессионализма и появляются новые субидентичности, ориентированные на внешние институциональные запросы, являющиеся следствием культурных трансформаций академического пространства и технологических изменений в сфере предоставления образовательных услуг.

Европейские страны на два десятилетия раньше России прошли собственный путь глубоких управленческих, структурных и культурных изменений в сфере высшего образования, что нередко болезненно сказывалось на профессиональной самоидентичности сотрудников университетов, вызывая алармистские настроения у многих из них, основным регистром которых стали прогнозы о конце академической профессии под влиянием рыночных и менеджериалистских реформ (см., например, [Ритцер, 2011: 190—193, 388—389; Ридингс, 2010: 262—282; Хомский, 2014]). Маркетизация, рост административного регулирования и интернационализация академических систем самым серьезным образом повлияли на профессиональную идентичность сотрудников университетов, которая была фрагментирована, т. е. целостная универсалистская модель профессионализма размывается с возрастающей внутренней дифференциацией, а также в связи с интеграцией с внеакадемическими системами: правительственными структурами, глобальными экспертными институциями

и бизнесом. Роль преподавания снижается на фоне значимости исследовательской активности [Harris, 2005].

Изменения сути академической профессии можно проследить, обратившись к анализу бюджетов рабочего времени сотрудников вузов, представляющих различные подгруппы. Хотя такой подход достаточно типичен для исследований социальных изменений на микро- и макроуровнях [Robinson, 1967; Andorka, 1987], в российских и зарубежных исследованиях академической профессии он практически не применялся. Вместе с тем именно время является ключевым ресурсом, имеющимся в распоряжении преподавателей, и различные стратегии его использования определяют особенности профессиональной деятельности и ее восприятия. В своей работе мы рассматриваем процессы фрагментации идентичности академических профессионалов через призму организации их рабочего времени и показываем, что в зависимости от структуры бюджетов времени академических работников у них складывается собственное отношение к различным аспектам занятости: удовлетворенности доходом, стимулирующим мерам по активизации публикационной активности и т. п.

Процесс фрагментации профессиональной идентичности рассматривается в работе на примере преподавателей Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ). НИУ ВШЭ относится к числу университетов, находящихся в авангарде изменений, призванных обеспечить попадание в верхушку мировых рейтингов университетов и ускорить движение к академическому превосходству. Таким образом, кейс НИУ ВШЭ интересен с той точки зрения, что он может быть рассмотрен как один из первых примеров внутренней реорганизации, направленной на развитие международной конкурентоспособности. Аналогичные трансформации в ближайшее время возможны и в других исследовательских университетах России.

### **Эмпирическая база**

Эмпирическую базу анализа составили данные Мониторинга преподавательской жизни — ежегодного опроса преподавателей московского кампуса НИУ ВШЭ, реализуемого Центром внутреннего мониторинга НИУ ВШЭ. Цели опроса — изучить основные характеристики профессиональной деятельности преподавателей, оценить их удовлетворенность различными аспектами работы, а также проанализировать отношение к стратегии развития университета. Опросный этап исследований проходил в ноябре-декабре 2014 г. Данные собирали в форме заполнения электронной анкеты, ссылка на которую приходила на адрес электронной почты преподавателей. Участниками исследования стали сотрудники университета, работающие в НИУ ВШЭ на преподавательской должности по основной ставке (в число респондентов попадали и те, кто совмещают преподавание с другими видами профессиональной деятельности в НИУ ВШЭ). На приглашение к участию в исследовании откликнулись 705 преподавателей — это около 40% от общего числа преподавателей московского кампуса НИУ ВШЭ, работающих на преподавательской должности по основной ставке. Из них полностью заполнили анкету 626 человек (примерно 36%). Значительная часть тех, кто не закончили заполнение анкеты, ответили на основную часть вопросов: их ответы также были включены в анализ.

В выборочной совокупности представлены преподаватели, занимающие различные должности в НИУ ВШЭ: 44 % респондентов — преподаватели, 11 % — старшие преподаватели, 20 % — доценты и 25 % — профессора, что в целом соответствует распределению в генеральной совокупности. 90 % опрошенных — штатные преподаватели НИУ ВШЭ (трудовая книжка находится в НИУ ВШЭ). В зависимости от возраста респонденты представляют следующие когорты: 30 лет и менее (17 %), от 31 года до 40 лет включительно (27 %), от 41 года до 50 лет включительно (20 %), от 51 года до 60 лет включительно (21 %) и старше 60 лет (15 %). Выборочная совокупность репрезентирует генеральную по факультету, где работает преподаватель. Так, в выборке представлены преподаватели, преподающие как на гуманитарных и социальных факультетах, так и на технических. В зависимости от стажа работы в НИУ ВШЭ в выборке представлены следующие категории преподавателей: со стажем работы менее трех лет (28 %), со стажем работы от трех до пяти лет включительно (33 %) и со стажем работы более пяти лет (39 %).

### **Бюджет рабочего времени преподавателей**

Один из вопросов анкеты Мониторинга преподавательской жизни касался распределения рабочего времени преподавателей на различные виды профессиональной деятельности в НИУ ВШЭ в 2014 г. Преподавателям предлагалось оценить примерные объемы рабочего времени в процентных долях, которые они тратили на различные виды деятельности: преподавание и научное руководство, научно-исследовательская работа, административную деятельность, экспертная деятельность, участие в редакционных коллегиях журналов и т. п. Полученные оценки являются самоотчетом респондентов и позволяют оценить масштаб совмещения преподавания с другими видами профессиональной деятельности. Данная оценка более точная, чем оценка на основании данных о формальном совмещении (бюрократически закрепленной административной и/или научной должности), поскольку она учитывает возможность занятия научно-исследовательской и административной деятельностью даже в том случае, если сотрудник университета не занимает соответствующих должностей. Полученные данные показывают, что более 90 % преподавателей НИУ ВШЭ в 2014 г. занимались научной работой, более половины (55 %) — административной деятельностью и около трети (35 %) — другими видами профессиональной деятельности.

Кроме того, ответы на вопрос о распределении рабочего времени дают представление о структуре бюджета рабочего времени преподавателей, отображая долю каждого вида деятельности в общей структуре занятости (см. табл. 1). Результаты опроса свидетельствуют о том, что преподаватели в среднем на преподавание тратят около 60 % рабочего времени. Около четверти рабочего времени преподавателей уходит на научную работу и чуть более 10 % — на административную деятельность. При этом есть те, кто уделяют много времени научно-исследовательской и административной деятельности: четверть опрошенных преподавателей тратит более 40 % рабочего времени на научную работу и пятая часть респондентов — на административную работу. Одновременно только четверть сотрудников тратит на преподавание более 70 % своего рабочего времени.

**Таблица 1. Бюджет рабочего времени преподавателей НИУ ВШЭ на различные виды профессиональной деятельности в 2014 г., % (N = 647)**

| Вид деятельности                          | Среднее значение | Медиана | Процентиль 25 | Процентиль 75 |
|---|------------------|---------|---------------|---------------|
| Преподавание, научное руководство         | 57               | 60      | 40            | 70            |
| Научная работа                            | 27               | 30      | 13            | 40            |
| Административная деятельность             | 12               | 5       | 0             | 20            |
| Другие виды профессиональной деятельности | 4                | 0       | 0             | 5             |

Вопрос: Если взять за 100 % все время, которое Вы тратили на профессиональную деятельность в 2014 г., примерно какой процент времени Вы уделяли каждому перечисленному ниже виду деятельности? Пожалуйста, учитывайте деятельность только в НИУ ВШЭ.

Если при подсчете показателей по каждому виду деятельности исключить нулевые значения (данные по тем людям, которые не занимались указанными видами деятельности в 2014 г.), значения для всех видов деятельности, помимо преподавания, окажутся еще более высокими (см. табл. 2). Так, те, кто в 2014 г. тратили время на научную работу, в среднем тратили на нее около 30 % своего рабочего времени. Те, кто занимались административной деятельностью, в среднем тратили на нее примерно пятую часть своего рабочего времени. Другие виды профессиональной деятельности занимали в среднем 11 % рабочего времени.

**Таблица 2. Бюджет рабочего времени преподавателей НИУ ВШЭ на различные виды профессиональной деятельности в 2014 г., %, без учета нулевых значений**

| Вид деятельности                                    | Среднее значение | Медиана | Процентиль 25 | Процентиль 75 |
|---|------------------|---------|---------------|---------------|
| Преподавание, научное руководство (N = 647)         | 57               | 60      | 40            | 70            |
| Научная работа (N = 603)                            | 30               | 30      | 20            | 40            |
| Административная деятельность (N = 360)             | 21               | 20      | 10            | 30            |
| Другие виды профессиональной деятельности (N = 224) | 11               | 5       | 10            | 10            |

Вопрос: Если взять за 100 % все время, которое Вы тратили на профессиональную деятельность в 2014 г., примерно какой процент времени Вы уделяли каждому перечисленному ниже виду деятельности? Пожалуйста, учитывайте деятельность только в НИУ ВШЭ.

## Категории преподавателей в зависимости от структуры бюджета рабочего времени

Опираясь на полученные данные, можно составить представление о том, как среди академических профессионалов представлены различные категории преподавателей в зависимости от структуры бюджетов их рабочего времени.



Аналитически можно выделить восемь различных категориальных групп, которые работают в московском кампусе рассматриваемого университета (табл. 3). Первую мы назвали «преподаватели». В нее попали те, кто в 2014 г. все или почти все рабочее время тратили на преподавание и научное руководство. Вторая группа была обозначена как «преподаватели, занимающиеся наукой». К ней были отнесены те, кто в период проведения исследования занимались преподаванием и научной работой и при этом тратили на преподавание основную часть своего рабочего времени. В третью группу, которая была названа «Преподаватели, занимающиеся административной работой», попали тратившие время на преподавание и административную работу, хотя основная часть их рабочего времени уходила на преподавание. Четвертая группа — «Научные сотрудники» — характеризуется тем, что ее представители тратили на научную работу больше времени, чем на другие виды профессиональной деятельности. В пятую — («Администраторы») попали тратившие на административную деятельность больше времени, чем на другие виды деятельности. К шестой группе («Преподаватели/научные сотрудники/администраторы») были отнесены те, кто в 2014 г. тратил примерно равные доли рабочего времени на все три основных вида профессиональной деятельности. В седьмую («Преподаватели/научные сотрудники») и в восьмую («Преподаватели/администраторы») группы соответственно попали тратившие примерно равно большие доли времени на преподавание и научную работу, или на преподавание и административную деятельность. Точные критерии отнесения к той или иной группе представлены в табл. 3.

**Таблица 3. Классификация преподавателей НИУ ВШЭ в зависимости от структуры бюджетов их рабочего времени (N = 647)**

| Название группы                                      | Критерий  | %  |
|--|---|----|
| Преподаватели  | Доля преподавания в бюджете рабочего времени превышает 80 %   | 19 |
| Преподаватели, занимающиеся наукой                   | Преподавание занимает менее 80 % рабочего времени, но большую долю времени, чем научная работа (значение больше 0) или чем суммарная доля времени на научную и административную работу (если научная работа занимает большую долю времени, чем административная)          | 34 |
| Преподаватели, занимающиеся административной работой | Преподавание занимает менее 80 % рабочего времени, но большую долю времени, чем административная работа (значение больше 0) или чем суммарная доля времени на административную и научную работу (если административная работа занимает большую долю времени, чем научная) | 8  |
| Научные сотрудники                                   | Научная работа занимает не меньшую долю рабочего времени, чем суммарная доля на преподавание и административную деятельность  | 9  |
| Администраторы                                       | Административная работа занимает не меньшую долю рабочего времени, чем суммарная доля на научную работу и административную деятельность   | 4  |
| Преподаватели/научные сотрудники/администраторы      | Каждый вид деятельности (преподавание, научная работы, административная деятельность) занимает не менее 30 % рабочего времени   | 6  |



Продолжение табл. 3

| Название группы                  | Критерий   | %  |
|----------------------------------|--|----|
| Преподаватели/научные сотрудники | Значения долей рабочего времени, затрачиваемых на преподавание и научную работу, различаются не более чем на 10 пунктов, и каждое из них превышает долю времени на административную работу       | 16 |
| Преподаватели/администраторы     | Значения долей времени, затрачиваемых на преподавание и административную работу, различаются не более чем на 10 пунктов, и каждое из них превышает долю времени, затрачиваемую на научную работу | 3  |

### **Чем отличаются различные категории преподавателей: от профессионального единства к профессиональной дифференциации**

Восемь категориальных групп, выделенных аналитически, представлены преподавателями НИУ ВШЭ, которые имеют разные сочетания различных нагрузок. Вместе с тем различия в «портфеле» профессиональных задач сами по себе не говорят о размывании ролевого единства преподавательской профессии. Чтобы понять, насколько категориальные группы отличаются друг от друга, мы сравниваем их между собой по ряду параметров, позволяющих определить особенности их профессиональной идентичности.

#### *Приоритеты в профессии*

Один из базовых аспектов, по которому можно проследить дифференциацию профессионального сообщества преподавателей, — вид деятельности, который они сами определяют в качестве приоритетного. Как видно из табл. 4, все выделенные категории можно разделить на три группы. В первой группе приоритет отдается преподаванию. В нее вошли все категории, в которых наибольшие временные затраты направлены на преподавательскую работу, и категории, в которых преподавание совмещается со значительными объемами административной нагрузки. Вторая группа состоит из одной категории — научные сотрудники. Третья включает тех, кто в более или менее равных пропорциях совмещает все три вида деятельности или имеет равные временные затраты на преподавание и науку. Эта группа наиболее гетерогенна — доли респондентов, отдающих приоритет науке/преподаванию, здесь примерно одинаковы.

Таким образом, можно заключить, что приоритет нагрузки главным образом зависит от баланса временных затрат между исследовательской деятельностью и преподаванием, в то время как вовлечение в административную работу не влечет за собой возможность определения этого типа задач в качестве наиболее важного.

Категория «преподаватели» отличается от остальных групп наименьшей долей респондентов, планирующих опубликоваться в зарубежном журнале. Высокая процентная доля (более 80 %) тех, кто, наоборот, рассматривают такую возможность, фиксируется в четырех группах: преподаватели, совмещающие все три вида нагрузок и затрачивающие большую часть времени на административную работу, а также две наукоориентированные категории.

Таблица 4. **Приоритетный вид профессиональной деятельности в зависимости от категории, %**

| Категория сотрудников   | Научно-исследовательская деятельность | Преподавание | Административная деятельность | Затрудняюсь ответить |
|---|---------------------------------------|--------------|-------------------------------|----------------------|
| Преподаватели   | 11                                    | 82           | 0                             | 7                    |
| Преподаватели, занимающиеся наукой  | 21                                    | 71           | 0                             | 8                    |
| Преподаватели, занимающиеся административной работой  | 9                                     | 85           | 0                             | 6                    |
| Научные сотрудники  | 85                                    | 10           | 0                             | 5                    |
| Администраторы  | 26                                    | 37           | 22                            | 15                   |
| Преподаватели/научные сотрудники/администраторы   | 40                                    | 35           | 3                             | 22                   |
| Преподаватели/научные сотрудники  | 42                                    | 44           | 0                             | 14                   |
| Преподаватели/администраторы  | 21                                    | 68           | 0                             | 11                   |
| Вопрос: Какой из видов своей профессиональной деятельности в НИУ ВШЭ Вы считаете для себя приоритетным? |                                       |              |                               |                      |
| Примечание: $\chi^2 = 256,092$ ; $df = 21$ ; $sig < 0,001$ .  |                                       |              |                               |                      |

Важно, что наличие публикаций в зарубежном академическом журнале значимо для политик стимулирования и оценки публикационной активности в рассматриваемом вузе. От количества публикаций могут зависеть тип контракта преподавателя с университетом и размер вознаграждения. В этой связи наблюдаемое отличие преподавателей, тратящих свое время исключительно на преподавание, становится особенно интересным. Эта категория оказывается в положении андердога по отношению к своим коллегам с другим набором нагрузок. А это, в свою очередь, может стать основой для формирования специфической профессиональной идентичности, входящей в разрез с институциональной средой глобально ориентированного исследовательского университета. Это также косвенно подтверждается тем, что в категории «преподаватели» фиксируется наибольшая доля тех, кто в качестве своей профессиональной цели указывает переход на работу в другую организацию (табл. 5 и 6).

Таблица 5. Доля преподавателей, планирующих опубликоваться в зарубежном журнале, в зависимости от категории, %

| Категория сотрудников   | %  |
|---|----|
| Преподаватели   | 48 |
| Администраторы  | 76 |
| Преподаватели, занимающиеся наукой  | 81 |
| Преподаватели, занимающиеся административной работой                      | 72 |
| Преподаватели/научные сотрудники/администраторы                           | 83 |
| Научные сотрудники  | 81 |
| Преподаватели/научные сотрудники  | 76 |
| Преподаватели/администраторы  | 82 |
| Вопрос: Каковы Ваши основные профессиональные цели на ближайшие 2—3 года? |    |
| Примечание: $\chi^2 = 48,780$ ; $df = 7$ ; $sig < 0,000$ .                |    |

Таблица 6. Доля преподавателей, профессиональной целью которых является переход из НИУ ВШЭ в другую организацию, в зависимости от категории, %

| Категория сотрудников   | % |
|---|---|
| Преподаватели   | 8 |
| Администраторы  | 4 |
| Преподаватели, занимающиеся наукой  | 4 |
| Преподаватели, занимающиеся административной работой                      | 2 |
| Преподаватели/научные сотрудники/администраторы                           | 3 |
| Научные сотрудники  | 4 |
| Преподаватели/научные сотрудники  | 1 |
| Преподаватели/администраторы  | 6 |
| Вопрос: Каковы Ваши основные профессиональные цели на ближайшие 2—3 года? |   |
| Примечание: $\chi^2 = 9,854$ ; $df = 7$ ; $sig < 0,01$ .                  |   |

### Оценка условий работы

Интересно, что удовлетворенность своим доходом неодинакова в разных группах. Самый высокий уровень удовлетворенности наблюдается у тех, кто посвящает значительную часть рабочего времени выполнению административных функций в различных конфигурациях (группы «Администраторы», «Преподаватели/научные сотрудники/администраторы», «Преподаватели/администраторы»), тогда как у занимающихся только преподаванием и научной работой уровень удовлетворенности доходами относительно ниже. Одно из объяснений этой тенденции заключается в том, что среди тех, у кого административная нагрузка занимает заметную долю в бюджете рабочего времени, много сотрудников университета, относящихся в администраторам-управленцам высшего и среднего звена и получающих дополнительную компенсацию за эту нагрузку. В целом, для описания данных верно следующее: администри-

рование и наука повышают оценку удовлетворенности доходом, в то время как преподавание ее понижает (см. таб. 7).

Таблица 7. Удовлетворенность доходом в зависимости от категории преподавателя, %

| Категория сотрудников                                | Совершенно не удовлетворен(а) | Скорее не удовлетворен(а) | Скорее удовлетворен(а) | Полностью удовлетворен(а) | Затрудняюсь ответить |
|--|-------------------------------|---------------------------|------------------------|---------------------------|----------------------|
| Преподаватели  | 24                            | 39                        | 24                     | 8                         | 5                    |
| Администраторы                                       | 4                             | 8                         | 69                     | 19                        | 0                    |
| Преподаватели, занимающиеся наукой                   | 15                            | 36                        | 34                     | 15                        | 1                    |
| Преподаватели, занимающиеся административной работой | 2                             | 38                        | 36                     | 22                        | 2                    |
| Преподаватели/ научные сотрудники/ администраторы    | 0                             | 26                        | 57                     | 17                        | 0                    |
| Научные сотрудники                                   | 5                             | 26                        | 44                     | 19                        | 5                    |
| Преподаватели/ научные сотрудники                    | 7                             | 27                        | 41                     | 22                        | 3                    |
| Преподаватели/ администраторы                        | 0                             | 24                        | 35                     | 41                        | 0                    |

Вопрос: Оцените, насколько Вы удовлетворены размером Вашего дохода в НИУ ВШЭ.

Примечание:  $\chi^2 = 84,858$ ;  $df = 28$ ;  $sig < 0,001$ .

Наибольшая доля респондентов, удовлетворенных распределением рабочей нагрузки в университете, наблюдается среди преподавателей, затрачивающих самую значительную часть времени на научную работу и не вовлеченных в административную деятельность. Самый маленький процент удовлетворенных этим аспектом в группе «Администраторы» (табл. 8).

Таблица 8. Доля согласных с высказыванием «Рабочая нагрузка между сотрудниками коллектива распределяется справедливо», в зависимости от категории преподавателя, %

| Категория сотрудников | Совершенно не согласен(а) | Скорее не согласен(а) | Скорее согласен(а) | Полностью согласен(а) | Затрудняюсь ответить |
|-----------------------|---------------------------|-----------------------|--------------------|-----------------------|----------------------|
| Преподаватели         | 17                        | 9                     | 26                 | 36                    | 12                   |
| Администраторы        | 16                        | 40                    | 32                 | 8                     | 4                    |

Продолжение табл. 8

| Категория сотрудников   | Совершенно не согласен(а) | Скорее не согласен(а) | Скорее согласен(а) | Полностью согласен(а) | Затрудняюсь ответить |
|---|---------------------------|-----------------------|--------------------|-----------------------|----------------------|
| Преподаватели, занимающиеся наукой  | 8                         | 14                    | 36                 | 31                    | 11                   |
| Преподаватели, занимающиеся административной работой  | 10                        | 22                    | 33                 | 25                    | 10                   |
| Преподаватели/научные сотрудники/администраторы   | 11                        | 20                    | 40                 | 26                    | 3                    |
| Научные сотрудники  | 2                         | 9                     | 39                 | 37                    | 14                   |
| Преподаватели/научные сотрудники  | 5                         | 19                    | 28                 | 38                    | 10                   |
| Преподаватели/администраторы  | 6                         | 19                    | 38                 | 31                    | 6                    |
| Вопрос: Насколько Вы согласны со следующими высказываниями о коллективе, в котором работаете? |                           |                       |                    |                       |                      |
| Примечание: $\chi^2 = 47,009$ ; $df = 28$ ; $sig < 0,01$ .                                    |                           |                       |                    |                       |                      |

#### *Отношение к политике стимулирования публикационной активности*

В НИУ ВШЭ активно применяются новые формы стимулирования научно-исследовательской активности и повышения эффективности труда академических профессионалов. Позитивное стимулирование заключается в предоставлении различных надбавок за академическую деятельность и возможностей для академической мобильности. При этом существуют методы негативного стимулирования, которые предусматривают перевод преподавателя на временный гражданско-правовой договор, при котором его выводят за штат и ему отказывают в праве получения академических надбавок и грантов на поездки. Эта форма применяется в том случае, когда преподаватель демонстрирует недостаточную эффективность в публикационной и исследовательской активности.

В рамках опроса сотрудникам университета предлагалось согласиться или не согласиться со следующим высказыванием: «Часть преподавателей, не удовлетворяющих критериям публикационной активности, должны быть переведены на гражданско-правовые договоры». Результаты анализа показывают, что наиболее последовательными сторонниками негативного стимулирования преподавателей посредством их перевода на гражданско-правовой контракт являются представители категориальных групп, которые значительную часть своего рабочего времени заняты административной деятельностью, тогда как меньше всего эту меру поддерживают те категориальные группы, представители которых основное время тратят преподавание. Среди преподавателей, активно занимающихся научно-исследовательской деятельностью, также отмечается заметная доля сторонников негативного стимулирования в целях повышения академической эффективности работы сотрудников вуза (табл. 9).

**Таблица 9. Доля работников, согласных с высказыванием  
«Часть преподавателей, не удовлетворяющих критериям публикационной активности,  
должны быть переведены на гражданско-правовые договоры», %**

| Категория сотрудников   | Не согласны | Согласны | Затрудняюсь ответить |
|---|-------------|----------|----------------------|
| Преподаватели   | 73          | 11       | 15                   |
| Администраторы  | 28          | 64       | 8                    |
| Преподаватели, занимающиеся наукой  | 73          | 17       | 10                   |
| Преподаватели, занимающиеся административной работой  | 76          | 18       | 6                    |
| Преподаватели/<br>научные сотрудники/<br>администраторы                                       | 60          | 23       | 17                   |
| Научные сотрудники  | 41          | 44       | 16                   |
| Преподаватели/<br>научные сотрудники  | 50          | 28       | 23                   |
| Преподаватели/<br>администраторы  | 51          | 50       | 0                    |
| Вопрос: Насколько Вы согласны со следующими высказываниями о коллективе, в котором работаете? |             |          |                      |
| Примечание: $\chi^2 = 103,377$ ; $df = 14$ ; $sig < 0,001$ .                                  |             |          |                      |

Схожее распределение мнений наблюдается при выражении согласия или несогласия с утверждением «Преподавателям, не удовлетворяющим критериям публикационной активности, должна быть увеличена преподавательская нагрузка на 25 %». Представители категориальных групп «администраторы», «научные сотрудники», поддержали это предложение, тогда как остальные категориальные группы, не склонны к этому (табл. 10).

**Таблица 10. Доля работников, согласных с высказыванием  
«Преподавателям, не удовлетворяющим критериям публикационной активности,  
должна быть увеличена преподавательская нагрузка на 25 %», %**

| Категория сотрудников                                   | Не согласны | Согласны | Затрудняюсь ответить |
|---|-------------|----------|----------------------|
| Преподаватели   | 70          | 16       | 14                   |
| Администраторы  | 44          | 48       | 8                    |
| Преподаватели, занимающиеся наукой                      | 68          | 27       | 5                    |
| Преподаватели, занимающиеся административной работой    | 65          | 26       | 8                    |
| Преподаватели/<br>научные сотрудники/<br>администраторы | 49          | 43       | 9                    |
| Научные сотрудники                                      | 32          | 55       | 14                   |

Продолжение табл. 10

| Категория сотрудников   | Не согласны | Согласны | Затрудняюсь ответить |
|---|-------------|----------|----------------------|
| Преподаватели/научные сотрудники  | 50          | 37       | 14                   |
| Преподаватели/администраторы  | 63          | 38       | 0                    |
| Вопрос: Насколько Вы согласны со следующими высказываниями о коллективе, в котором работаете? |             |          |                      |
| Примечание: $\chi^2 = 78,112$ ; $df = 14$ ; $sig < 0,001$ .                                   |             |          |                      |

### Понимание стратегических целей

Выделенные категориальные группы также отличаются друг от друга по степени понимания стратегических целей развития университета. Сравнительно большая доля преподавателей, которым хорошо понятны стратегические направления развития университета, наблюдается в категориях респондентов, имеющих административную нагрузку в том или ином виде. Среди сотрудников, занимающихся только преподаванием, сравнительно высок процент тех, кто понимает стратегических целей.

Таблица 11. Понимание стратегических целей развития НИУ ВШЭ в зависимости от категории, %

| Категория сотрудников  | Не понятны | Отчасти понятны | Хорошо понятны | Затрудняюсь ответить |
|--|------------|-----------------|----------------|----------------------|
| Преподаватели  | 21         | 42              | 27             | 9                    |
| Администраторы   | 16         | 32              | 52             | 0                    |
| Преподаватели, занимающиеся наукой   | 10         | 46              | 39             | 5                    |
| Преподаватели, занимающиеся административной работой   | 6          | 39              | 53             | 2                    |
| Преподаватели/научные сотрудники/администраторы  | 14         | 34              | 51             | 0                    |
| Научные сотрудники   | 12         | 40              | 40             | 7                    |
| Преподаватели/научные сотрудники   | 5          | 38              | 47             | 10                   |
| Преподаватели/администраторы   | 13         | 25              | 56             | 6                    |
| Вопрос: Скажите, пожалуйста, понятны ли Вам в настоящее время стратегические цели развития университета? |            |                 |                |                      |
| Примечание: $\chi^2 = 38,998$ ; $df = 21$ ; $sig < 0,01$ .   |            |                 |                |                      |

### Закключение

В данной статье показано, как перераспределение бюджетов рабочего времени академических профессионалов ведет к формированию новых субидентичностей, тесно связанных с изменяющимися аспектами требований работодателя и в меньшей степени с идеально-типическими представлениями



об университетской или академической культуре как особой форме профессиональной культуры. В процессе образовательных реформ возникают новые субидентичности, связанные с новым разделением труда и смещением баланса по различным типам трудовой нагрузки: «преподаватели-администраторы», «преподаватели-публикаторы», «преподаватели-преподаватели». При этом на второй план уходит субидентичность «преподаватель-преподаватель», так как новые требования делают акцент на публикационную и исследовательскую активность, а также на административную деятельность внутри вуза. Эти субидентичности по сути представляют собой обобщенные модели профессионализма внутри академической профессии и в различных ситуациях так или иначе субидентичность становится более или менее востребованной. Кроме того, эти субидентичности отражают не только различные наполнения рабочей нагрузки в университете, но и выражают различные идеологии: приоритет производства и распространения знаний через публикации, ценности передачи знаний в преподавании и миссия наставничества и даже воспитания, ориентация на эффективное администрирование как залог успешности вуза и высшего образования в целом. Можно предположить, что носителями этих субидентичностей являются представители различных поколений и должностных позиций в университетской иерархии. Все это говорит о необходимости отказа от представления об академической профессии в российских вузах как о целостном сообществе, связанном схожими ценностями, трудовой солидарностью и общим пониманием миссии академических работников. Дальнейшая концептуализация преподавательской жизни должна учитывать высокую степень дифференциации их профессиональной деятельности. При этом важным основанием для этой дифференциации являются различные паттерны использования своего рабочего времени.

### Список литературы

Балацкий Е. В. Истощение академической ренты // Мир России. 2014. № 3. С. 150—171.

Козьмина Я. Я. Предпочтения преподавателей вузов относительно научной деятельности и преподавания // Вопросы образования. 2014. № 3. С. 135—151.

Кузьминов Я. И., Семенов Д. С., Фруммин И. Д. Структура вузовской сети : от советского к российскому мастер-плану // Вопросы образования. 2013. № 4. С. 8—63.

Куприянов А. Как сделать нагрузку университетских преподавателей оптимальной? [Электронный ресурс] // Интернет-газета «Троицкий вариант». 2014. № 159. URL: <http://trv-science.ru/2014/07/29/kak-sdelat-nagruzku-universitetskikh-prepodavatelej-optimalnoj/> (дата обращения: 25.09.2015).

Ридингс Б. Университет в руинах. М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2010.

Ритцер Дж. Макдональдизация общества. М. : Праксис, 2011.

Сивак Е. В., Юдкевич М. М. Академическая профессия в сравнительной перспективе: 1992—2012 // Форсайт. 2013. Т. 7. № 3. С. 38—47.

*Стерлигов И.* Симуляция науки как ответ на управленческий примитивизм [Электронный ресурс] // Онлайн-журнал Slon.ru. 2014 г. URL: [http://slon.ru/economics/simulyatsiya\\_nauki\\_kak\\_otvet\\_na\\_upravlencheskiy\\_primitivizm-1148735.xhtml](http://slon.ru/economics/simulyatsiya_nauki_kak_otvet_na_upravlencheskiy_primitivizm-1148735.xhtml) (дата обращения: 25.09.2015).

*Хомский Н.* О преподавательской работе [Электронный ресурс] // Интернет-журнал Рабкор. 2014. URL: [http://rabkor.ru/columns/analysis/2014/04/04/chomsky\\_education/](http://rabkor.ru/columns/analysis/2014/04/04/chomsky_education/) (дата обращения: 25.09.2015).

*Ясавеев И.* Бумажная пыль в глаза, или Долой бюрократизацию образования [Электронный ресурс] // Интернет-газета «Троицкий вариант». 2015. № 175. URL: <http://trv-science.ru/2015/03/24/doloy-byurokratizaciyu-obrazovaniya/> (дата обращения: 25.09.2015).

*Andorka R.* Time budgets and their uses // Annual Review of Sociology. 1987. P. 149—164.

*Askling B.* Higher education and academic staff in a period of policy and system change // Higher Education. 2001. Vol. 41. № 1—2. P. 157—181.

*Harris S.* Rethinking academic identities in neo-liberal times // Teaching in Higher Education. 2005. № 10 (4). P. 421—433.

*Robinson J. P.* Social change as measured by time budgets. Michigan : Institute of Social Research, University of Michigan, 1967.