



СОЦИОЛОГИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

SOCIOLOGY OF EDUCATION

DOI: 10.22363/2313-2272-2022-22-4-881-894

Ресурсность научно-педагогического сообщества: административный и мобилизационный подходы к анализу*

Г.Е. Зборовский, П.А. Амбарова

Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина,
ул. Мира, 19, Екатеринбург, 620002, Россия
(e-mail: garoldzborovsky@gmail.com; borges75@mail.ru)

Аннотация. Исследование ресурсности научно-педагогического сообщества (далее — НПС) российских вузов с позиций социологии представляется актуальной задачей в новых условиях реализации стратегии развития отечественной высшей школы. Адекватная оценка и наиболее полное раскрытие потенциала НПС, в том числе мало используемых его ресурсов, приобретает особое значение для российских вузов, испытывающих серьезные дефициты. В статье предлагается новая «оптика», позволяющая оценить способность университетского управления к мобилизации традиционных и ранее не востребованных ресурсов НПС. Цель статьи состоит в обосновании административного и мобилизационного управленческого подходов к анализу ресурсности НПС. Проблема рассматривается на стыке социологии управления и социологии высшего образования. Эмпирической базой послужили результаты вторичного анализа данных исследований, проводимых авторами с 2016 года. Были рассмотрены документы стратегического планирования развития высшего образования и науки для выделения приоритетов академического развития НПС и требований к нему в новых условиях. Исследование базировалось на анализе массива статистических данных, отражающих основные показатели развития российского высшего образования в 2014–2021 годы. В качестве источников статистических данных использовались базы Мониторинга эффективности организаций высшего образования, сборники «Индикаторы образования», материалы Мониторинга экономики образования НИУ ВШЭ, иные открытые источники. В результате на материалах теоретического и эмпирического исследования практик высшей школы раскрывается понятие и структура ресурсности НПС; обосновывается необходимость управленческого подхода в вузах, направленного на мобилизацию невостребованных ресурсов НПС; показана ограниченность вузовских административных решений, касающихся оценки и использования ресурсов НПС. В заключении сделаны три основных вывода: о значении понятия

* © Зборовский Г.Е., Амбарова П.А., 2022

Статья поступила 31.07.2022 г. Статья принята к публикации 03.10.2022 г.

и структуры ресурсности НПС как важных инструментов управленческого анализа; о необходимости разработки модели мобилизационного университетского управления; о последствиях доминирования административного подхода к оценке и использованию ресурсности НПС.

Ключевые слова: научно-педагогическое сообщество; ресурсность научно-педагогического сообщества; мобилизация ресурсов; университетское управление; российские вузовские практики; стратегическое планирование; управленческий анализ

Ситуация мирового политического, социального и экономического кризиса формирует вызовы российскому высшему образованию. Наблюдается ослабление международных научных и образовательных связей, усиливается интеллектуальная изоляция, увеличивается риск ресурсных ограничений высшей школы. В то же время национальная стратегия развития университетского образования и вузовской науки пока не подверглась кардинальному пересмотру. По-прежнему актуальны задачи достижения лидерства в глобальном образовательном пространстве, выраженные в стремлении к высоким рейтинговым позициям, сохранению масштабов академической мобильности и научных коллабораций, «производству» конкурентоспособного научного знания. В новых сложных условиях высшей школе предстоит сохранить накопленный потенциал и сформировать стратегию устойчивого функционирования, что актуализирует в научной дискуссии и повестке университетского управления традиционный «кадровый вопрос». Вопрос этот далеко не тривиален, поскольку человеческий фактор в ситуации высокой неопределенности выполняет функцию «случайной неслучайности», значимой в точке выбора дальнейшей траектории движения. Для рассмотрения этого вопроса требуется новая оптика, позволяющая оценить способность университетского управления к мобилизации традиционных и ранее не востребованных ресурсов.

НПС российских университетов, насчитывающее сегодня свыше 300 тысяч человек [11. С. 306], выступает носителем уникальной человеческой ресурсности, отличающей данную социально-профессиональную общность от других [9]. Благодаря этому НПС обладает возможностями позитивного влияния на преодоление кризиса внутри высшего образования и общества в целом. В то же время университетское управление чаще всего фокусируется только на тех ресурсах НПС, которыми может управлять с помощью простых административных инструментов, обеспечивающих легкую калькуляцию и прямое стимулирование. Обозначенная проблема обретает особое значение для вузов регионов — в них накопилось больше противоречий, чем в столичных вузах, имеется меньше возможностей их разрешения, со значительными трудностями осуществляется развитие кадрового потенциала академического и управленческого сообществ.

Цель статьи — обоснование мобилизационного управленческого подхода к оценке и использованию ресурсности НПС. Понятия «мобилизационное

управление» и «мобилизация ресурсов» не принадлежат к милитаристскому дискурсу, их разработка связана с двумя теоретическими традициями: первая отражает проблематику парадигмы социальной мобилизации [12; 29], теории ресурсной мобилизации [21; 24] и социологии общественных движений [10; 32]; вторая уходит корнями в теорию управления и модель антикризисного управления [2; 18; 31]. Перенос названных понятий в категориальный аппарат социологии предопределен активным поиском концептов, отражающих способы концентрации университетами ресурсов и усилий для достижения стратегически важных целей в ограниченной временной перспективе. Зарубежные исследователи связывают возможности реализации таких университетских стратегий с развитием «кадрового ядра» — профессорско-преподавательского состава (далее — ППС) и университетского менеджмента [20; 26]. Механизмы развития кадровых ресурсов рассматриваются в контексте глобального пространства высшего образования, в котором возможна академическая мобильность и свободная конкуренция за лучшие кадры. В связи с этим обращается внимание на преодоление академического инбридинга [23] и стратегию перфекционизма в управлении человеческими ресурсами [25; 30]. Изучение мобилизационной модели университетского управления представлено работами, отражающими локальные прикладные исследования и управленческие практики [22].

Возможности адаптации подходов, сформировавшихся в теории управления, к социологическому анализу мобилизационного менеджмента, а также устойчивый интерес к его практикам в современных университетах делают актуальной проблематику статьи. А богатый теоретико-методологический арсенал парадигмы социальной мобилизации и теории мобилизации ресурсов придают ее анализу концептуальный характер.

Эмпирической базой статьи послужили результаты вторичного анализа данных исследований российского высшего образования, проводимых авторами с 2016 года, в том числе в Уральском федеральном округе (далее — УрФО). В декабре 2021 года — январе 2022 года был осуществлен анализ документов стратегического планирования развития высшего образования и науки России для выделения приоритетов академического развития НПС и требований к нему в условиях реализации национальной стратегии повышения конкурентоспособности вузов (Проект «5-100» и «Приоритет-2030»). Исследование базировалось на анализе статистических данных, отражающих основные показатели развития российского высшего образования в 2014–2021 годы.

Понятие и структура ресурсности НПС

Содержание понятия «ресурсы» часто определяется контекстуально — в привязке к конкретному носителю (индивиду, группе, организации, обществу) и проблемам, которые он должен решить. В нашем проблемном

ключе уместно обратиться к подходу Э. Гидденса: он рассматривал ресурсы как «средства и способы, посредством которых в процессе производства и воспроизводства социальных практик включаются отношения преобразования» [4. С. 60]. Предлагаем определить ресурсность НПС как совокупность возможностей, в которые данное вузовское сообщество конвертирует средства и способы своей профессиональной деятельности, а также сопряженные с ней свойства, присущие НПС как социально-профессиональной общности. Целью такой конвертации становится преобразование социальной реальности, в которую вовлечено НПС, — университетской среды, высшего образования, местного сообщества, социума.

Ресурсы НПС — не только его неотъемлемый актив, но и предмет оценки и деятельности университетского управления. Однако их многообразие, сложность измерения и использования мало учитываются в управленческих инструментах, что серьезно обедняет ресурсное обеспечение стратегий развития российских вузов. Применение ресурсного подхода позволяет выделить следующие виды ресурсов НПС: социально-демографические (численность, гендерная и возрастная структуры); исследовательские (активность, готовность участия в грантовых и инициативных проектах, хоздоговорных работах, способность получать значимые научные результаты); публикационные (публикационная активность, ее качество, степень вовлеченности в нее разных групп НПС); ресурсы научно-педагогической квалификации (ее реальный уровень, активность в области академического развития); символические («продуктивность» званий, научных степеней, наград, экспертных статусов); морально-идеологические (доверие, солидарность, уровень знания, понимания, принятия целей стратегии развития университетов, готовность к участию в ее реализации); ресурсы научных коллективов (наличие научных коллективов, школ, их традиции, социальный капитал); коммуникативные (качество и плотность научных коммуникаций); темпоральные (социальное время); ресурсы наставничества (мотивация и компетенции наставничества, необходимые для воспроизводства научно-педагогических кадров); образовательно-педагогические (ресурсы, необходимые для формирования кадров новой экономики, включая профессиональную и академическую мобильность, современное знание отрасли).

Названные ресурсы взаимосвязаны, и эта связанность имеет динамичный характер, определяемый меняющейся структурой профессиональной деятельности НПС. Одни и те же ресурсы могут использоваться и в образовательной, и в научной деятельности, перераспределяясь между ними в соответствии с приоритетами университетского управления или научно-педагогического сотрудника. В российских университетах, особенно рядовых региональных, вопрос о соотношении образовательной и научной деятельности, по-видимому, до сих пор не имеет определенного решения [16], а ограниченность человеческих ресурсов не позволяет обеспечить ресурсами НПС

в равной степени и образовательное, и научно-исследовательское направления. Для значительной части российских педагогов занятие наукой в сравнении с преподаванием является делом вторичным, чем во многом объясняется малая отдача от вузовской науки.

Рассматривая ресурсность НПС как предмет университетского управления, необходимо принять во внимание особенности его моделей, которые в зависимости от состояния внешней среды могут быть определены как административная и мобилизационная. Административный подход — это система четко регламентированных и регулярно воспроизводимых функций, для реализации которых необходимо (и достаточно) набора формализованных и стандартизированных показателей, ресурсов, методов. Такой подход складывается и в целом может быть эффективно использован в стабильной, хорошо структурированной среде, внешней по отношению к университетам. Управленческий анализ ресурсности НПС, базирующийся на методологии административного управления, включает в себя количественную оценку социально-демографического, публикационного, исследовательского ресурсов, а также ресурса научно-образовательной квалификации. Формы внутренней и внешней отчетности университетов, методика расчета их эффективности включают показатели именно этих ресурсов НПС, составляющих примерно треть всей его ресурсности. При этом учитывается только часть показателей и только их количественное измерение, а остальная ресурсность НПС остается незамеченной, не оцененной, а значит, и невостребованной.

В ситуации, описываемой в терминах высокой неопределенности, возникают предпосылки мобилизационной модели университетского менеджмента. В отличие от административной модели мобилизационная строится на принципах гибкости, внимания не только к сильным и видимым элементам университетской системы (и общества), но и к слабым связям, непроявленным состояниям, процессам и ресурсам. Методология мобилизационного управления задействует максимально весь арсенал ресурсов НПС и методов их развития, фокусируясь на важнейших задачах университета, которые необходимо решить в краткосрочной перспективе. Цель мобилизационного подхода — приведение в активное, деятельное состояние предельно широкого спектра ресурсов НПС, которые обеспечивают гибкость и многообразие способов достижения стратегических задач. Преимущество подхода состоит в том, что благодаря концентрации ресурсов обеспечивается готовность университета к неожиданным вызовам и непроявленным рискам.

Рассмотрение конкретных практик оценки ресурсности НПС позволяет выявить как инструментальные ограничения университетского управления, так и ресурсные дефициты программ развития российских вузов, которые реализуются в соответствии с национальной стратегией трансформации высшего образования.

Ресурсность НПС и управленческие решения в университетах России

Число представителей НПС — неоднозначный показатель его ресурсности. С начала XXI века дважды менялся тренд: за период с 2000/2001 по 2010/2011 учебные годы численность ППС увеличилась с 358 до 464 тысяч человек, а затем к 2019/2020 — снизилась до 287 тысяч [рассчитано по: 11. С. 139]. Управленческий курс на снижение числа ППС был обусловлен выбором стратегии оптимизации и интенсификации академического труда. Однако специфичность ресурсности НПС заключается в подвижности точки, в которой исчезают положительные эффекты от интенсификации научно-педагогического труда, снижается его продуктивность и возникают проблемы кадрового воспроизводства. При принятии управленческих решений, отразившихся в дорожных картах университетов, эта точка не была определена, в результате чего количественные сокращения привели к асимметрии интенсификации академического труда, снижению его качества и продуктивности. Наибольшей интенсификации подверглась образовательная деятельность, чуть меньшей — научно-исследовательская. При этом временные, интеллектуальные и психофизиологические ресурсы НПС в большинстве российских вузов были перенаправлены в сферу педагогического труда в ущерб научно-исследовательскому. Таким образом, университетское управление лишило вузы важного элемента ресурсного обеспечения достижения приоритетных целей, связанных с научным лидерством. Еще одним, косвенным доказательством непродуманности управленческой стратегии было одновременное увеличение численности административного аппарата университетов, что привело к перераспределению общего фонда оплаты труда вузов и усилению непродуктивной бюрократической нагрузки на ППС.

Гендерная и возрастная структура НПС также отражается на его ресурсности. В среднем соотношение мужчин и женщин в университетах составляет 40 % к 60 %. Гендерная асимметрия сохраняется несмотря на то, что за последние три учебных года число женщин в вузах сократилось на 6 % (на 8,5 тысяч человек) [11. С. 316]. Административный корпус вузов имеет преимущественно «мужское» лицо (мужчины составляют от 60 % до 85 % в зависимости от должности и уровня управления) в отличие от феминизированных образовательных подразделений. Если же обратиться к гендерной структуре занятых научной работой, то она «переворачивается»: 60 % составляют мужчины и 40 % — женщины. По данным статистики, в 2019 году в сферу исследований и разработок в России было вовлечено 136,1 тысяч женщин, что на 11,6 % меньше по сравнению с 2010 годом (численность мужчин сократилась на 1,4 %), т.е. у российской науки (вузовской и академической) «мужское» лицо, а феминизация характеризует образование [14]. Преобладание женщин в составе ППС не может не сказаться на вузовской науке.

Так, исследователи проекта НИУ ВШЭ «Женщины в российской науке» отмечают, что среди вузовских сотрудников-мужчин 14 % докторов и 51 % кандидатов наук, а среди женщин — 6 % и 45 % соответственно. Мужчины намного активнее, чем женщины, в публикационном плане, их работы чаще цитируются; женщины публикуются чаще в отечественных журналах, нежели зарубежных [3]. Женщины-ученые оценивают свой уровень владения английским языком ниже, чем мужчины: только 9,3 % полагают, что знают его в совершенстве (против 14,4 % мужчин). У женщин ниже склонность к академической мобильности и меньше возможностей включаться в нее в силу сохранения традиционного гендерного контракта. В целом женщины более лояльны одному месту работы (63,2 % против 53,4 %) [8]. Можно резюмировать, что гендерное неравенство и асимметрия в университетах сохраняются и по-прежнему влияют на масштаб и результативность вузовской науки. В то же время документы стратегического планирования развития российских вузов в части описания проблемной ситуации и постановки тактических целей не учитывают обозначенное ресурсное ограничение.

Еще один аспект демографической ресурсности НПС определяется сохраняющейся тенденцией его старения [11. С. 323]: каждый пятый преподаватель старше 65 лет; группа ППС моложе 35 лет составляет менее 15 %, до 30 лет — около 5 % [17. С. 2]; среднее поколение (40–59 лет) продолжает сокращаться, за последние десять лет — почти на 9 % [11. С. 50]. Сравнительный анализ возрастной структуры российских и зарубежных университетов показывает серьезные отличия [13. С. 400] и причины кадрового курса на омоложение ППС в России: стремление предотвратить коллапс кадрового воспроизводства в вузах; поиски источников повышения продуктивности ППС за счет молодого ресурса — в расчете на его большую креативность, инициативность, сформированность цифровых и языковых компетенций. Однако реализация такой кадровой стратегии также должна базироваться на понимании «точки баланса», нахождение которой практически никогда не было задачей университетских стратегов. «Молодежный» крен трудно признать адекватным управленческим решением, если не обозначены функции молодого, среднего и старшего поколений ППС и не просчитаны в соответствии с этим доли их представителей. Заметим также, что мало озвучивается проблема «истощения» среднего поколения, выполняющего роль связующего звена, и практически ничего не предпринимается для его удержания в российских вузах.

Одним словом, научное обоснование оптимальной возрастной структуры вуза не представлено в документах стратегического планирования университетов, хотя они должны базироваться на точном оценивании и продуктивном использовании ресурсности каждой возрастной группы НПС. Нужно принять в расчет, что старение ППС — отражение общей демографической тенденции в стране и мире. Попробовать ее изменить в отдельно взятой сфере общественной жизни — очень амбициозный проект. Кроме того, в сфе-

ре интеллектуального производства не существует прямой зависимости продуктивности от возраста, но наблюдается дифференциация ресурсного потенциала.

По данным нашего исследования, преподаватели старшего возраста остаются важнейшим активом высшего образования. Они обладают способностью решать сложные проблемы вузовского образования, формируют ядро академического лидерства, выполняют функцию наставничества. Интенсивность научно-исследовательской деятельности (гранты, публикация статей, в том числе в изданиях Scopus и WoS) с возрастом не ослабевает (в нее включено 60,3 % «возрастных» ППС), а участие в научно-практических конференциях даже несколько увеличивается. Преподаватели «серебряного» возраста чаще, чем молодежь, предпочитают научно-исследовательскую деятельность образовательной (43,1 %, среднее значение по массиву — 31,2 %), активно реализуют исследовательские проекты на формальной основе и инициативно (48,3 % и 39,2 % соответственно), демонстрируют самый высокий уровень самооценки конкурентоспособности (индекс 0,22; в группе до 30 лет — 0,14; в группе 31–40 лет — 0,06; 41–55 лет — 0,15; в среднем по массиву — 0,12 [19. С. 157]). По-видимому, такие ресурсы «серебряных» профессионалов, как опыт, фундаментальные знания, достижения и мотивация, обеспечивают им субъективную готовность к вызовам динамично меняющейся академической профессии.

Исследования зарубежных ученых показали связь между высокой продуктивностью сотрудника вуза на первом и последующих этапах академической карьеры [27; 28]. Иными словами, ожидания высокой продуктивности от молодых сотрудников должны строиться на обеспечении условий ее достижения в период вхождения в академическую среду. Сочетание молодого возраста, ученой степени и высокой научной активности воспринимается как вызов сотрудникам российских университетов [1. С. 100]. Более того, молодые преподаватели, больше всего вовлеченные в научно-исследовательскую работу, составляют группу риска: они чаще не удовлетворены условиями труда, чувствуют себя невостребованными, не уверены в будущем, среди них выше установки на уход из университетов в другие сферы деятельности [1. С. 106].

Ресурс научно-педагогической квалификации (далее — НПК) отражается в таких формализованных индикаторах, как доля ППС, имеющих научные степени и ученые звания, количество защит (доля сотрудников, защитивших диссертации в отчетном году), численность ППС, прошедших курсы повышения квалификации. Первый и второй показатели стали «ахиллесовой пятой» российских вузов. Во-первых, за последние три учебных года число докторов наук, в целом небольшое для национальной системы высшего образования, сократилось более чем на 2 тысячи (до 30 тысяч), число кандидатов наук — на 9 тысяч (133 тысячи); сократилось число профессоров (на 2 тысячи) и доцентов (на 2,5 тысячи). Сегодня удельный вес докторов наук

в вузах составляет 15,8 %, кандидатов наук — 58,1 %, профессоров — 10,4 %, доцентов — 38,2 % [11. С. 308]. Во-вторых, проблематично обстоит дело с наращиванием абсолютных и относительных показателей защит кандидатских и докторских диссертаций.

НПК не как валовой показатель, а как ресурс имеет иное измерение — это, прежде всего, возраст получения ученой степени, который конвертирует ее в основание ранней академической карьеры и увеличивает ее продолжительность в высокопродуктивном режиме. Это также уровень «постзащитной» исследовательской и публикационной активности. К сожалению, эти показатели не изучаются ни во всероссийском, ни в локальном масштабах. Фрагментарные данные, которые удалось вычлениить из некоторых исследований, таковы: в 2018 году средний возраст соискателя кандидатской степени составлял 32 года, докторской — 47 лет [15. С. 17]; активны в научном плане в постзащитный период около 51 % докторов наук; примерно треть (33 %–38 %) реализует пассивную публикационную стратегию [5; 6]. Но и эти скудные сведения не вполне информативны, поскольку указание на средний возраст не дает представления о типичном возрасте соискателя кандидатской или докторской степени.

Тенденция снижения диссертационной активности и числа успешных защит в последнее десятилетие обусловлена трансформацией институционального контроля ВАК [7], девальвацией ценности «длинной» академической карьеры, непривлекательностью соотношения инвестиций в «диссертационный проект» и выгод от его реализации. Управленческим решением проблемы стало создание собственных диссертационных советов в ведущих университетах. Однако специфика этого типа советов и небольшой пока период их институционализации негативно влияют на доверие к ним и общественное признание новых форм сертификации научно-квалификационного ресурса НПС. Иные управленческие подходы к стимулированию диссертационной активности ППС (программы целевой аспирантуры и докторантуры, включение ученой степени в систему приоритетных критериев конкурсного отбора) имеют локальный характер и реализуются в вузах, которые имеют серьезную финансовую поддержку государства.

Еще один важнейший ресурс НПС, традиционно задействованный и подвергшийся сверхэксплуатации в стратегиях продвижения университетов, — публикационный. В 2018 году в массовом сегменте государственных вузов на 100 НПС приходилось 15 статей в изданиях WoS и 20 публикаций в журналах Scopus, в опорных университетах — 24 и 33 соответственно, в федеральных — 39 и 51, в ведущих — 81 и 109, в вузах группы «5-100» — 111 и 140 [13. С. 428]. Многократная разница показателей в университетах разных групп (и даже в вузах одной группы) очевидна. Поскольку ее причины хорошо изучены [16], мы сфокусируем внимание на «невидимой» стороне публикационного актива.

Количественное измерение публикационной активности остается основным методом управленческой оценки НПС, хотя валовые показатели в последние годы были дополнены такими критериями, как число публикаций в журналах Q1 и Q2, а также число цитирований в международных базах. В то же время для адекватного понимания публикационной ситуации важно видеть не сколько публикаций приходится на 100 ППС, а в какой мере каждый сотрудник вовлечен в эту активность. Такой подход покажет, имеется ли немобилизованный запас публикационного ресурса в вузе или он исчерпан, если группа продуктивных ППС подходит к пределу своих интеллектуальных, физических и этических возможностей в этой сфере. Можно позитивно оценивать использование такого показателя, как наличие публикаций типа «article» и «conference paper», поскольку и научный вес таких публикаций, и трудозатраты на их подготовку различны. Однако валовые показатели опять не дают возможности сделать однозначные выводы для понимания эффективности ППС. Каждый тип публикаций «работает» на определенную цель: статьи в «квартильных» журналах влияют на общеуниверситетский и институтский рейтинг; публикации в сборниках конференций WoS, важные для индивидуального продвижения, обеспечивают распространение научных результатов и развитие научных контактов. Этическое измерение публикационной ресурсности НПС практически «выпало» из линейки инструментов университетского управления, оставшись уделом общественных ассоциаций и неформальным механизмом академической репутации, хотя этот показатель позволил бы объективно охарактеризовать качество публикационного ресурса университетов и их НПС.

Таким образом, разработка понятия и структуры ресурсности НПС обретает актуальность в связи с поиском российскими университетами дополнительных интеллектуальных активов и способов их мобилизации для решения стратегических задач и сохранения динамики развития. Отсюда следует вывод о необходимости развития концепта и модели мобилизационного университетского управления, их применения в интересах рационального и бережного использования ресурсов НПС. Процесс мобилизации человеческих ресурсов в вузах должен быть четко определен и приведен в действие. Третий вывод — констатация неразвитости практик мобилизационного университетского управления и факта доминирования административного подхода к оценке и использованию ресурсности НПС. Существующая методология оценки удобна для демонстрации эффективности вуза, но такой упрощенный подход не охватывает весь ресурсный потенциал НПС, а значит, не может его использовать в новых сложных условиях.

Информация о финансировании

Исследование выполнено при поддержке РФФИ, проект № 19-29-07016.

Библиографический список

1. Балезина 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.
2. Василенок В.Л., Бразевич Д.С. Формы и социальные технологии мобилизующего менеджмента в предпринимательской системе // Научный журнал НИУ ИТМО. Экономика и экологический менеджмент. 2015. № 4.
3. Гендерное неравенство в науке сохраняется // URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4283709>.
4. Гидденс Э. Устроение общества: очерк теории структуризации. М., 2005.
5. Гуреев В.Н., Мазов Н.А., Ильичев А.А. Карьерный рост ученых и публикационная этика // Вестник РАН. 2019. Т. 89. № 3.
6. Гуртов В.А., Щеголева Л.В. Соискатель ученой степени доктора наук: публикационная активность // Университетское управление: практика и анализ. 2015. № 2.
7. Губа К., Соколов М., Соколова Н. Реформа диссертационной индустрии в России. СПб., 2019.
8. Женщины в российской науке // URL: <https://issek.hse.ru/news/448782899.html>.
9. Зборовский Г.Е., Амбарова П.А. Научно-педагогические работники как социальная общность в меняющихся условиях академического развития // Образование и наука. 2022. Т. 24. № 5.
10. Здравомыслова Е.А. Парадигмы западной социологии общественных движений. СПб., 199.
11. Индикаторы образования: 2021. М., 2021.
12. Климов И.А. Социальная мобилизация: к истории понятия // Человек. Общество. Управление. 2004. № 1.
13. Кузьминов Я.И., Юдкевич М.М. Университеты в России: как это работает. М., 2021.
14. Наука «мужает», а преподавание в вузах становится более «женственным» // URL: <https://issek.hse.ru/news/249814986.html>.
15. Панова А., Юдкевич М., Алипова О., Литвинова Л. Российская академическая профессия в обществе знания. 2019 // URL: <https://cinst.hse.ru/en/apiks>.
16. Прахов И.А. Основные практики научной деятельности и публикационной активности преподавателей вузов. М., 2021.
17. Рудаков В.Н. Различия в положении профессорско-преподавательского состава вузов по возрастным группам // Мониторинг экономики образования. 2020. № 13.
18. Шпак Л.Л., Токмашева Ю.В. Мобилизационно-управленческий механизм взаимодействия муниципальной власти с местными сообществами // Вестник Томского государственного университета. 2015. № 399.
19. 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.
20. Agasisti T., Johnes G. Heterogeneity and the evaluation of efficiency: The case of Italian universities // *Applied Economics*. 2010. Vol. 42. No. 11.
21. Bob E. Resource mobilization theory // *The Blackwell Encyclopedia of Sociology* / Ed. by G. Ritzer. Wiley, 2007.
22. Geneux N., Taylor S., O'Neill M. Resource mobilization for research: What we've learned. 2016 // URL: <https://idl-bnc-idrc.dspacedirect.org/handle/10625/59079>.
23. Horta H., Yudkevich M. The role of academic inbreeding in developing higher education systems: Challenges and possible solutions // *Technological Forecasting and Social Change*. 2016. Vol. 113.
24. Jenkins C. Resource mobilization theory and the study of social movements // *Annual Review of Sociology*. 2003. Vol. 9. No. 1.

25. Kallio K.M., Kallio T.J., Tienari J., Hyvönen T. Ethos at stake: Performance management and academic work in universities // *Human Relations*. 2016. Vol. 3. No. 9.
26. Lynch R., Baines P. Strategy development in UK higher education: Towards resource-based competitive advantages // *Journal of Higher Education Policy & Management*. 2004. Vol. 26. No. 2.
27. Prpić K. Characteristics and determinants of eminent scientists' productivity // *Scientometrics*. 1996. Vol. 36. No. 2.
28. Ramsden P. Describing and explaining research productivity // *Higher Education*. 1994. Vol. 28. No. 2.
29. Rogers T., Goldstein N.J., Fox C.R. Social mobilization // *Annual Review of Psychology*. 2018. Vol. 69.
30. Salau O. *et al* Data regarding talent management practices and innovation performance of academic staff in a technology-driven private university // *Data in Brief*. 2018. Vol. 19.
31. Seltzer J.B. What is resource mobilization and why is it so important? // *Management Sciences for Health*. 2014 // URL: <https://clck.ru/hcMEi>.
32. Staniland P. Cities on fire: Social mobilization, state policy, and urban insurgency // *Comparative Political Studies*. 2010. Vol. 43. No. 12.

DOI: 10.22363/2313-2272-2022-22-4-881-894

Resources of the research-pedagogical community: Administrative and mobilization approaches*

G.E. Zborovsky, P.A. Ambarova

Ural Federal University named after the First President of Russia B.N. Yeltsin,
Mira St., 19, Yekaterinburg, 620002, Russia
(e-mail: garoldzborovsky@gmail.com; borges75@mail.ru)

Abstract. The study of the research-pedagogical community's (RPC) resources of Russian universities in the sociological perspective is determined by the new conditions for the implementation of the development strategy of the Russian higher education. An adequate assessment and the full use of the RPC' potential, including its unused resources, are of particular importance for Russian universities experiencing serious deficits today. The article proposes a new 'optics' for assessing the ability of the university management to mobilize traditional and unused resources of the RPC. The article aims at describing the administrative and mobilization management approaches to the analysis of the RPC' resources in Russian universities. The authors consider the problem at the intersection of sociology of management and sociology of higher education. The article is based on the secondary analysis of the research data collected by the authors since 2016. The authors also consider documents of strategic planning for the development of higher education and science in order to identify the priorities of the RPC's academic development and the requirements for them in new conditions. The research is based on the analysis of the statistical data on the main indicators for the development of the Russian higher education in 2014–2021, such as databases of the Monitoring of the effectiveness of higher education organizations, statistical yearbooks

*© Zborovsky G.E., Ambarova P.A., 2022

The article was submitted on 30.05.2022. The article was accepted on 03.10.2022.

‘Indicators of Education’, data of the Monitoring of the Economics of Education of the Higher School of Economics, and other open sources. Thus, based on the theoretical and empirical research of the higher education practices, the authors define the concept and structure of the RPC’s resources; explain the need for a managerial approach in universities as aimed at mobilizing the unused RPC’s resources; reveal the limitations of the university administrative decisions in assessing and use of the RPC’s resources. The authors make three main conclusions: first, about the meaning of the concept and structure of the RPC’s resources as an important means of managerial analysis; second, about the need for a model of the mobilization university management; third, about the consequences of the dominance of the administrative approach in assessing and use of the RPC’s resources.

Keywords: research-pedagogical community; resources of the research-pedagogical community; resource mobilization; university management, Russian university practices; strategic planning; managerial analysis

Funding

The research was supported by the Russian Foundation for Basic Research. Project No. 19-29-07016.

References

1. Balezina E. Polozhenie mladogo prepodavatelya vuza v usloviyah modernizatsii vysshego obrazovaniya: riski i ih vospriyatie [The status of the young university teacher under the modernization of the higher education: Risks and their perception]. *Bulletin of the Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod. Social Sciences*. 2018; 4. (In Russ.).
2. Vasilenok V., Brazevich D. Formy i sotsialnye tekhnologii mobilizuyushchego menedzhmenta v predprinimatelskoj sisteme [Forms and social technologies of the mobilizing management in the entrepreneurship system]. *Scientific Journal NRU ITMO. Economics and Environmental Management*. 2015; 4. (In Russ.).
3. Gendernoe neravenstvo v nauke sokhranyaetsya [Gender inequality in science persists]. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4283709>. (In Russ.).
4. Giddens A. *Ustroenie obshchestva: ocherk teorii strukturatsii* [The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration]. Moscow; 2005. (In Russ.).
5. Gureev V., Mazov N., Il'ichev A. Karierny rost uchenykh i publikatsionnaya etika [Career path of researchers and publication ethics]. *Bulletin of the RAS*. 2019; 89. (In Russ.).
6. Gurtov V., Shchegoleva L. Soiskatel uchenoj stepeni doktora nauk: publikatsionnaya aktivnost [DSc degree applicants: Publication activities]. *University Management: Practice and Analysis*. 2015; 2. (In Russ.).
7. Guba K., Sokolov M., Sokolova N. *Reforma dissertatsionnoj industrii v Rossii* [Reform of the Dissertation Industry in Russia]. Saint Petersburg; 2019. (In Russ.).
8. Zhenshchiny v rossijskoj nauke [Women in Russian science]. URL: <https://issek.hse.ru/news/448782899.html>. (In Russ.).
9. Zborovsky G., Ambarova P. Nauchno-pedagogicheskie rabotniki kak sotsialnaya obshchnost v menyayushchihsya usloviyah akademicheskogo razvitiya [Research-pedagogical staff as a social community under the changing conditions of academic development]. *Education and Science Journal*. 2022; 24 (5). (In Russ.).
10. Zdravomyslova E. *Paradigmy zapadnoj sotsiologii obshchestvennykh dvizhenij* [Paradigms of the Western Sociology of Social Movements]. Saint Petersburg; 1993. (In Russ.).
11. Indikatory obrazovaniya: 2021 [Indicators of Education 2021]. Moscow; 2021. (In Russ.).
12. Klimov I. Sotsialnaya mobilizatsiya: k istorii ponyatiya [Social mobilization: On the history of the concept]. *Man. Society. Management*. 2004; 1. (In Russ.).
13. Kuzminov Ya., Yudkevich M. *Universitety v Rossii: kak eto rabotaet* [Russian Universities: How the System Works]. Moscow; 2021. (In Russ.).
14. Nauka “muzhaet”, a prepodavanie v vuzah stanovitsya bolee “zhenstvennym” [Science is becoming more “masculine”, while teaching in universities — more “feminine”]. URL: <https://issek.hse.ru/news/249814986.html>. (In Russ.).

15. Panova A., Yudkevich M., Alipova O., Litvinova L. Rossijskaya akademicheskaya professiya v obshchestve znaniya [Russian academic profession in the society of knowledge]. 2019. URL: <https://cinst.hse.ru/en/apiks>. (In Russ.).
16. Prakhov I. Osnovnye praktiki nauchnoj deyatel'nosti i publikatsionnoj aktivnosti prepodavatelej vuzov [Main research and publication activities of university teachers]. Moscow; 2021. (In Russ.).
17. Rudakov V. Razlichiya v polozhenii professorsko-prepodavatelskogo sostava vuzov po vozrastnym gruppam [Differences in the position of the universities' academic staff by age groups]. *Monitoring of the Economics of Education*. 2020; 13. (In Russ.).
18. Shpak L., Tokmasheva Yu. Mobilizatsionno-upravlenchesky mekhanizm vzaimodejstviya munitsipalnoj vlasti s mestnymi soobshchestvami [The mobilization-management mechanism of the municipal authorities' interaction with local communities]. *Tomsk State University Journal*. 2015; 399. (In Russ.).
19. Shuklina E., Pevnaya M., Shirokova E. Adaptatsionny potentsial prepodavatelej "serebryanogo vozrasta" v usloviyah transformatsii vysshego obrazovaniya [Adaptation potential of the third age teachers under the higher education transformation]. *Education and Science Journal*. 2020; 22 (1). (In Russ.).
20. Agasisti T., Johnes G. Heterogeneity and the evaluation of efficiency: The case of Italian universities. *Applied Economics*. 2010; 42 (11).
21. Bob E. Resource mobilization theory. *The Blackwell Encyclopedia of Sociology*. Ed. by G. Ritzer. Wiley; 2007.
22. Genereux N., Taylor S., O'Neill M. Resource mobilization for research: What we've learned. 2016. URL: <https://idl-bnc-idrc.dspacedirect.org/handle/10625/59079>.
23. Horta H., Yudkevich M. The role of academic inbreeding in developing higher education systems: Challenges and possible solutions. *Technological Forecasting and Social Change*. 2016; 113.
24. Jenkins C. Resource mobilization theory and the study of social movements. *Annual Review of Sociology*. 2003; 9 (1).
25. Kallio K.M., Kallio T.J., Tienari J., Hyvönen T. Ethos at stake: Performance management and academic work in universities. *Human Relations*. 2016; 3 (9).
26. Lynch R., Baines P. Strategy development in UK higher education: Towards resource-based competitive advantages. *Journal of Higher Education Policy & Management*. 2004; 26 (2).
27. Prpić K. Characteristics and determinants of eminent scientists' productivity. *Scientometrics*. 1996; 36 (2).
28. Ramsden P. Describing and explaining research productivity. *Higher Education*. 1994; 28 (2).
29. Rogers T., Goldstein N.J., Fox C.R. Social mobilization. *Annual Review of Psychology*. 2018; 69.
30. Salau O. et al Data regarding talent management practices and innovation performance of academic staff in a technology-driven private university. *Data in Brief*. 2018; 19.
31. Seltzer J.B. What is resource mobilization and why is it so important? *Management Sciences for Health*. 2014. URL: <https://clck.ru/hcMEi>.
32. Staniland P. Cities on fire: Social mobilization, state policy, and urban insurgency. *Comparative Political Studies*. 2010; 43 (12).