

DOI: 10.29141/2218-5003-2022-13-5-6

EDN: OECUWK

JEL Classification: J24, J53

«И швец, и жнец, и на дуде игрец...»: универсальны ли научно-педагогические работники?

А.В. Гозалова¹, В.С. Рыжова¹, Л.С. Скачкова¹¹ Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону, РФ

Аннотация. Традиционно на академических работников возлагается исполнение разнообразных функций – и преподавательских, и научно-исследовательских, и административных, и экспертных. Однако в действительности многие из этих работников не ориентируются на универсальность, а делают выбор в пользу одного или нескольких профилей деятельности. Статья посвящена проблеме несоответствия традиционного распределения профессиональных функций научно-педагогических работников (НПР) их реальному выполнению. Методология исследования сформирована на основе позитивной агентской теории, позволяющей объяснить особенности социально-трудовых отношений в академической сфере. Использовались методы дескриптивного, частотного и регрессионного анализа, в том числе метод логистической регрессии. Информационной базой выступили сведения, полученные в рамках проведенного в 2022 г. опроса 207 научно-педагогических работников Южного федерального университета. Анкета включала как утверждения, характеризующие научный, педагогический, экспертный и административный профили, так и вопросы относительно социально-демографических характеристик респондентов, предпочтительной для них профессиональной роли, результативности труда и удовлетворенности его оплатой. Результаты изучения структуры и частоты выбора НПР профессиональных ролей (профилей) могут использоваться для решения проблем в области социально-трудовых отношений в вузе. Доли «специализирующихся» и «универсальных» сотрудников оказались примерно равными. Обнаружено несоответствие между предпочтительными и фактическими профессиональными функциями респондентов. Выявлено, что специализация согласно определенному профилю влияет на продуктивность деятельности, а увеличение количества профилей работы снижает вероятность удовлетворенности соответствием размера заработной платы объему и сложности выполняемых задач.

Ключевые слова: профессиональные роли; социально-трудовые отношения; ненаблюдаемое поведение; менеджери́зм; позитивная агентская теория; академическая сфера; контракты.

Финансирование: Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 20-310-90015.

Информация о статье: поступила 1 июля 2022 г.; доработана 18 августа 2022 г.; одобрена 26 августа 2022 г.

Ссылка для цитирования: Гозалова А.В., Рыжова В.С., Скачкова Л.С. (2022). «И швец, и жнец, и на дуде игрец...»: универсальны ли научно-педагогические работники? // Управленец. Т. 13, № 5. С. 85–101. DOI: 10.29141/2218-5003-2022-13-5-6. EDN: OECUWK.

Whether academic and teaching staff are universal

Anna V. Gozalova¹, Viktoriya S. Ryzhova¹, Lyudmila S. Skachkova¹¹ Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia

Abstract. Academic personnel routinely carry out a wide range of teaching, research, administrative, and expert functions. However, many of them do not focus on universality, but in fact specialize in performing one or several academic functions (profiles). The article deals with the discrepancy between the traditional distribution of professional duties of academic and teaching staff (ATS) and their actual performance. The research methodology is based on the positive agency theory, which allows explaining the peculiarities of social and labour relations in the academic sphere. The research methods of descriptive, frequency and regression analysis are used, including the method of logistic regression. The empirical basis includes the results of a survey conducted in 2022 of 207 academic and teaching staff members of the Southern Federal University, Russia. The questionnaire was compiled of the aspects of academic, teaching, expert and administrative profiles, as well as the questions about the socio-economic characteristics of respondents, the professional role they prefer, labour productivity and salary satisfaction. The results of studying the structure and the ATS's choice of professional roles (profiles) can be used to solve problems in the field of social and labour relations at the university. According to the findings, the share of employees choosing specialization and the share of 'universal' employees were distributed equally; a discrepancy was found between respondents' preference for performing one or another function and the actual work they do in the academic field. It was revealed that the specialization of work in a certain profile has a significant impact on labour productivity, and an increase in the number of work profiles reduces the likelihood of being in a group of employees satisfied with the correlation between their salary and the volume and complexity of the work performed.

Keywords: professional roles; social and labour relations; unobservable behaviour; managerialism; positive agency theory; academia; contracts.

Funding: The paper was funded by the Russian Foundation for Basic Research, project no. 20-310-90015.

Article info: received July 1, 2022; received in revised form August 18, 2022; accepted August 26, 2022

For citation: Gozalova A.V., Ryzhova V.S., Skachkova L.S. (2022). Whether academic and teaching staff are universal. *Upravlenets / The Manager*, vol. 13, no. 5, pp. 85–101. DOI: 10.29141/2218-5003-2022-13-5-6. EDN: OECUWK.

ВВЕДЕНИЕ

Традиционная практика управления университета ориентирована на универсальность профессиональных функций научно-педагогических работников (НПР). Согласно этой практике, академическая профессия предполагает и проведение исследований, и публикационную активность, и преподавание, и выполнение экспертных и административных задач. Вероятно, такой подход работал, когда университеты развивались в привычной логике и не должны были разрабатывать стратегии развития, обусловленные конкуренцией в региональных, национальных и мировых сферах производства и передачи знаний. Однако появление стратегических программ академического лидерства подтолкнуло университеты к необходимости решения новых задач.

Современное университетское управление все больше и больше расходится с существующими нормами и институтами. Академические работники сталкиваются с новыми вызовами в сферах научных исследований, педагогической практики и продвижения проектов, часто не связанных с традиционным функционалом. В этом случае быть универсальным не представляется возможным в силу ресурсных ограничений самого индивида. Фактически складывается ситуация, когда НПР сосредотачиваются на определенных сферах деятельности – науке, преподавании, администрировании образовательных проектов и др.

Обоснование предпочтений выбора научно-педагогическими работниками одного или нескольких профессиональных профилей, а не их совокупности в сложившихся рамках социально-трудовых отношений становится предметом исследовательского интереса. Ученые отмечают, 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» [Абрамов, Груздев, Терентьев, 2015, с. 139].

Цель исследования – выявление фактических профессиональных ролей (профиля или сочетания профилей) научно-педагогических работников и изучение предикторов их выбора на основе кейса Южного федерального университета (ЮФУ).

Профессиональная роль (профиль) понимается как определенная совокупность сходных по содержанию

функций – педагогических, научно-исследовательских, экспертных, административных.

В соответствии с поставленной целью решались следующие задачи:

- диагностика распределения научно-педагогических работников в зависимости от количества совмещаемых ими профилей;
- сравнительный анализ фактических и предпочитаемых профессиональных ролей (профилей) научно-педагогических работников;
- выявление взаимосвязей между профилем, социально-демографическими характеристиками, специализацией и результативностью профессиональной деятельности¹.

Согласно гипотезе исследования, современный научно-педагогический работник не является универсальным специалистом – фактически он выполняет одну или несколько академических функций (преподавательскую / исследовательскую / административную / экспертную).

Результаты изучения структуры профессиональных ролей (профилей) и частоты их выбора НПР могут, по мнению авторов, стать предпосылкой для выработки новых решений в области обеспечения эффективности социально-трудовых отношений в академической сфере.

ПОЗИТИВНАЯ АГЕНТСКАЯ ТЕОРИЯ В ОБЪЯСНЕНИИ МЕХАНИЗМА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В АКАДЕМИЧЕСКОЙ СФЕРЕ

В академической сфере фиксируется *специфичность индивидуальной отдачи* от инвестиций в человеческий капитал, определяемой как *неденежная академическая рента* [Балацкий, 2014, 2015]. Эта специфичность может объяснять невысокие показатели удовлетворенности финансовым вознаграждением при высоком уровне удовлетворенности профессиональной занятостью благодаря «внутреннему удовлетворению от творческого труда», отсутствию эффекта отчуждения от результатов труда, наличию академических свобод, «высокой репутации академического труда в обществе» [Балацкий, 2014, с. 152]. В.Н. Рудаков [2020, 2021] также обращает внимание на то, что своей работой преподаватели скорее удовлетворены, а до-

¹ В качестве индикатора результативности авторы использовали традиционную для современных российских университетов академическую систему ключевых показателей эффективности.

ходом скорее нет. По данным Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ, между этими показателями обнаруживается двукратный разрыв¹: в 2019 и 2020 гг. уровень удовлетворенности работой в отрасли образования составил 73,5 и 75,8 %, а оплатой труда – 34,9 и 36,6% соответственно². Высокая привлекательность получения «неденежной ренты» [Балацкий, 2014, с. 152] в сочетании с низкой отдачей часто приводит к проблемам неэффективности реализации социально-трудовых отношений между руководителями и сотрудниками современных университетов. Имеет место конфликт менеджеристских принципов и академических свобод [Абрамов, 2011]. Иными словами, научно-педагогические работники получают удовольствие от работы, однако ее результаты не всегда соответствуют целям развития университетов.

Для объяснения механизма социально-трудовых отношений в академической сфере авторы опираются на позитивную агентскую теорию в трактовке М. Дженсена и В. Меклинга [Jensen, Meckling, 1976], М. Дженсена [Jensen, 1983], Е. Фамы и М. Дженсена [Fama, Jensen, 1983], Дж. Барни и У. Оуччи [Barney, Ouchi, 1986], Дж. Бриклей, К. Смита и Дж. Зиммермана [Brickley, Smith, Zimmerman, 1995]. Позитивисты исследуют ситуации, в которых принципал (в нашем случае администрация университета) и агент (научно-педагогические работники) имеют конфликтующие цели, а также механизмы управления, ограничивающие оппортунистическое поведение агента.

В рамках указанной теории рассматриваются контракты, эффективность которых зависит от возможностей принципала наблюдать за поведением агента («контракты, основанные на поведении»), и контракты, предполагающие перераспределение принципалом ответственности за результат на агента («контракты, основанные на результатах»). Предпочтение типа контракта может влиять на политику мотивации, например соотношение постоянной и переменной частей вознаграждения. Вопросы изучения компенсаций освещаются в работах Г. Бейкера, М. Дженсена и К. Мерфи [Baker, Jensen, Murphy, 1988], М. Дженсена и К. Мерфи [Jensen, Murphy, 1990], К. Эйзенхарда [Eisenhardt, 1988].

В любых контрактных отношениях возникают агентские проблемы, влияющие на эффективность труда [Shavell, 1979; White, 1985]. Использование *контрактов первого типа* осложняется тем, что, во-первых, у

принципала и агента могут быть разные цели, и, во-вторых, принципал не всегда способен определить, правильно ли ведет себя агент. Для демонстрации указанных проблем К. Эйзенхард приводит следующий пример уклонения агента от работы: ученый (агент) реализует личный исследовательский проект, и он настолько сложен, что руководитель (принципал) не может определить, чем на самом деле занимается ученый [Eisenhardt, 1989, p. 60]. В этом случае у принципала могут возникать моральные риски [Holmstrom, 1979], так как ему трудно проверить, какие усилия предпринимает агент. Кроме того, ему сложно установить контроль за выполнением академическими работниками индивидуальных планов.

Вышеуказанные примеры характеризуют ситуации *ненаблюдаемого поведения*. М. Дженсен и В. Меклинг обращают внимание на то, что в случае увеличения рисков, связанных с таким поведением, более эффективными становятся контракты второго типа [Jensen, Meckling, 1976]. Аргумент заключается в том, что социально-трудовые отношения, основанные на результате (например, достижении показателей научной продуктивности), могут выравнивать интересы агента и принципала, поскольку вознаграждение обоих зависит от одних и тех же действий (например, получения грантового финансирования), и, следовательно, конфликты собственных интересов между сторонами уменьшаются. Но и в этом случае может возникнуть агентская проблема, в том числе ввиду неспособности агента достигать запланированных показателей в силу отсутствия компетенций либо иных причин. Этот пример связан с ситуацией *неблагоприятного отбора персонала*. Так, при приеме на работу агент мог сообщить, что обладает определенными навыками, а принципал не имел возможности убедиться в этом как во время найма, так и впоследствии. Авторы полагают, что социально-трудовым отношениям в академической сфере присущи обе проблемы – ненаблюдаемого поведения и неблагоприятного отбора. Они обусловлены *фактической специализацией сотрудника (исполнением одной либо нескольких (не всех) трудовых функций)*, что, безусловно, влияет на эффективность реализации контрактов с точки зрения позитивной агентской теории.

Авторы не оригинальны в использовании данной теории применительно к социально-трудовым отношениям в академической сфере. Начиная с 1990-х гг. она достаточно успешно применяется для объяснения формирования и реализации свойственных указанной сфере контрактных отношений. Исследователи пытались доказать, что необходимо учитывать положения агентской теории для обеспечения организационной основы реализации научной политики. В частности, Д. Густон задавал вопрос о том, каким образом «не ученые» могут заставить ученых делать то, что необходимо обществу. Он пришел к выводу о том, что

¹ Рассчитано по: Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS HSE), проводимый Национальным исследовательским университетом Высшей школой экономики и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. <http://www.hse.ru/rlms>, <https://rlms-hse.cpc.unc.edu>.

² Суммируются ответы «полностью удовлетворены», «скорее удовлетворены».

перспектива управления контрактными отношениями между принципалами и агентами (учеными) может грозить потерей научной автономии и основного предназначения науки – поиска истины [Guston, 1996]. Рассматривая эту проблему, Н. Моррис акцентировал специфичность академической сферы, позволяющей агентам наслаждаться своей независимостью и свободой действий [Morris, 2003]. Именно эти особенности дают возможность ученым, выступающим в роли агентов, вместо установления отношений «хозяин – слуга» (master – servant) со своим финансирующим органом думать о более активном участии в управлении. По мнению Н. Морриса, в контексте научной политики это «размытие» края агентской роли при попустительстве с обеих сторон может быть удобным как агенту, так и принципалу [Morris, 2003]. Рассматривая в качестве принципалов и государство, и субъектов частных инвестиций, Д. Гастон и К. Касвилл полагали, что именно агентская теория облегчает выбор роли вследствие разъяснения институциональных механизмов взаимодействия общества и ученых [Guston, 1996; Caswill, 1998]. Р. Маккормик, Р. Майнерс на основе этой теории проанализировали различные формы управления в современных университетах и с опорой на эмпирические данные доказали, что участие профессоров в управлении снижает качество работы вузов [Маккормик, Майнерс, 2011]. Ряд зарубежных и отечественных исследователей использовали агентскую теорию при изучении выбора университетскими администрациями разных форм найма академических работников – постоянных, временных, эффективных контрактов [Сонин, Хованская, Юдкевич, 2008; Кузьминов, 2011; Панова, Юдкевич, 2011; Прахов, 2011].

ОБЗОР ИССЛЕДОВАНИЙ В ОБЛАСТИ СПЕЦИАЛИЗАЦИИ АКАДЕМИЧЕСКОГО ТРУДА

Трансформация миссий современных университетов (переход от преподавательской к исследовательской миссии, от исследовательской миссии – к миссии, связанной со стратегиями устойчивого развития) привела к дискуссии относительно универсальности научно-педагогических работников. Я.И. Кузьминов, М.М. Юдкевич допускают существование в современных российских университетах карьерных треков «преподавателей, сфокусированных исключительно на преподавательской работе (преподавателей-тьюторов)», «преподавателей-исследователей, активно вовлеченных помимо преподавания в исследовательскую работу», «чистых исследователей», «профессоров-практиков» и ставят вопрос о том, «должны ли все в одинаковой степени быть вовлечены и в преподавательскую, и в исследовательскую деятельность» [Кузьминов, Юдкевич, 2021, с. 423–424].

Выполнение обозначенных ролей, безусловно, связано с организацией и распределением временных ресурсов между разными видами академических работ.

Но существуют различные точки зрения относительно предпочтений научно-педагогических работников и фактического выбора ими своей роли. Е. Готтлиб и Б. Кейт [1997] отмечают ощутимый рост затрат времени на исследования в ущерб преподаванию. Р.Н. Абрамов, И.А. Груздев, Е.А. Терентьев [2017], анализируя ролевые сдвиги в академической профессии на примере НИУ ВШЭ, обратили внимание на недовольство некоторых респондентов распределением рабочего времени – те хотели бы сделать выбор в пользу научной активности, рассматривая преподавание как необходимый, но неперспективный вид деятельности. Исследователи провели опрос 756 респондентов, которым предлагалось указать долю времени, потраченного на преподавание и научное руководство, научную и экспертную работу, административную деятельность и др., при этом учитывалась только трудовая деятельность в НИУ ВШЭ. Выяснилось, что в среднем научно-педагогические работники около половины (46 %) своего рабочего времени посвящают преподаванию, более трети (37 %) – научной работе, 9 и 8 % – административной деятельности и экспертной работе соответственно. Наиболее многочисленной оказалась группа преподавателей-исследователей (41 %), а малочисленными – группы «универсальных солдат» и экспертов (8 и 9 %). По результатам исследования было сделано предположение о том, что такое распределение рабочего времени связано с устоявшимися нормами профессиональной культуры научно-педагогических работников в отношении ряда видов деятельности [Абрамов, Груздев, Терентьев, 2017] – иными словами, со сложившимися нормами социально-трудовых отношений.

По мнению Е.А. Кочуховой, наиболее значимой составляющей академической профессии является преподавание. Опираясь на результаты анализа 11 глубинных интервью, исследователь указывает на противоречие видения администрациями университетов и большинством научно-педагогических работников ключевой роли академической профессии и отмечает, что для большинства НПР преподавание остается субъективно наиболее значимой составляющей профессиональной деятельности [Кочухова, 2020]. Я.Я. Козьмина, рассмотрев данные двух международных исследований (International Academic Profession и Changing Academic Profession), утверждает, что в России большинство вузовских преподавателей отдают предпочтение преподавательской деятельности перед исследовательской, в отличие от работников академической сферы многих других стран [2014].

М.В. Курбатова, Е.С. Каган [2016] на основе эмпирического изучения академического оппортунизма, включающего 27 глубинных интервью и опрос 367 НПР российских университетов, пришли к выводу о том, что добросовестное выполнение всех контрактных обязательств является скорее исключением, чем правилом.

В ходе изучения предпочтений аспирантов федеральных университетов также не обнаружено установок на универсальность профессионального развития. Результаты опроса 1 429 респондентов подтвердили гипотезу о существовании четырех типичных карьерных стратегий: исследователя, научно-педагогического работника – фрилансера, типичного преподавателя, «неопределившихся» аспирантов [Герасимова, Михалкина, Скачкова, 2019].

ДИАГНОСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РОЛЕЙ (ПРОФИЛЕЙ) НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ: ДАННЫЕ И МЕТОДЫ

При формировании выборки использовался квотно-пропорциональный метод. Пропорции структуры генеральной совокупности (1 874 научно-педагогических работника ЮФУ из 18 структурных подразделений) были перенесены на выборку, включающую 207 респондентов, по критериям пола, возраста, наличия/отсутствия ученой степени и др. (табл. 1).

Опираясь на предшествующие исследования в сфере диагностики профессиональных функций, а также традиционную практику использования труда научно-педагогических работников, мы выделили следующие профессиональные профили:

- педагогический (передача знаний);
- научный (создание знание и инноваций);
- экспертный (более высокая сравнительная компетентность по сравнению с другими НПР);
- административный (выполнение организационно-управленческих функций).

Для определения характеристик (критериев) указанных профилей (табл. 2) в течение октября 2021 г. проведено три экспертные сессии, в которых принимали участие НПР экономического факультета, представители администрации университета, а также внешние эксперты.

На основе сформированного экспертами конструкта исследования была разработана анкета для проведения онлайн-опроса (см. приложение), который осуществлялся с помощью Google Forms. Анкета включала 16 утверждений относительно каждого из четырех указанных профилей (по четыре на каждый профиль), блок вопросов о социально-демографических характеристиках респондентов (пол, возраст, ученая степень, специализация в академической сфере и др.), а также вопросы, связанные с диагностикой предпочтительной профессиональной роли, удовлетворенностью оплатой труда и его результативностью.

Респонденты выражали свое мнение относительно каждого утверждения, для оценки результатов использовалась семантическая дифференциальная шкала (7-балльная шкала с биполярными (противоположными) определениями)¹. Так как максимальная оценка каждого утверждения была равна 7 баллам, то максимальная общая сумма баллов по одному про-

¹ Пример: «Наибольшая доля занятости в университете у меня связана с преподаванием (более 70 % рабочего времени составляет рабочая нагрузка, курсы в рамках программ дополнительного профессионального образования)», для ответа использовалась шкала от 1 до 7, где 1 – абсолютно не согласен, а 7 – полностью согласен.

Таблица 1 – Характеристики респондентов
Table 1 – Characteristics of respondents

Характеристика		Доля респондентов, % (человек)
Пол	Мужской	35,7 (74 человека)
	Женский	64 (133 человека)
Возраст	До 39 лет	29 (60 человек)
	39–50 лет	39 (81 человек)
	51–60 лет	18 (38 человек)
	Более 60 лет	14 (28 человек)
Ученая степень	Без степени	24
	Доктор наук	14
	Кандидат наук	62
Отрасль работы	Гуманитарные науки	39
	Инженерия и технические науки	40
	Математические и естественные науки	48
	Науки об обществе	50
	Педагогические науки	30
Персональный рейтинг, баллы	101–150	50
	151–300	29
	46–100	88
	Выше 300	4
	До 45	24
	Не заполнял рейтинг	12
Количество, всего		207 человек

Таблица 2 – Характеристики профессиональных ролей (профилей) научно-педагогических работников
 Table 2 – Characteristics of professional roles (profiles) of the academic and teaching staff

Профиль	Характеристика
Педагогический	Занятость в университете связана преимущественно с преподаванием
	Среди публикаций преобладают учебные и учебно-методические публикации
	Участие в проектах по созданию современных образовательных продуктов (онлайн-курсов, программ дополнительного профессионального образования)
	В случае предложений работы в российских и иностранных рейтинговых университетах предпочтительной является роль лектора, а не исследователя
Научный	Высокие показатели публикационной активности
	Наибольшая доля рабочего времени связана с руководством деятельностью молодых исследователей (аспирантов, постдокторантов)
	Регулярная подготовка и подача заявок в научные фонды
	Наличие хорошей научной репутации среди студентов и коллег (приглашения в качестве ведущего докладчика на статусные национальные и международные конференции, участие в диссертационных советах, оппонирование при защите диссертаций и др.)
Экспертный	Активное участие в стратегических сессиях, рабочих группах университета
	Научная экспертиза (неоднократное приглашение в качестве оппонента и/или рецензента диссертаций/члена редакционной коллегии рейтингового национального и/или международного журнала/эксперта ВАК/эксперта научных фондов и др.)
	Внешняя экспертиза (например, по заказу органов государственной власти, промышленных партнеров, крупных коммерческих организаций, общественных организаций)
	Качество содержания лекционных и практических занятий зависит от практической деятельности, не связанной с работой в академической сфере
Административный	Достаточно много времени занимает деятельность, связанная с разработкой и менеджментом образовательных программ
	Преобладает работа, не связанная с преподавательской и научной активностью (организация практик, работа с абитуриентами, развитие бренда факультета, социальная поддержка студентов и др.)
	Организация работы университета / факультета / кафедры в сотрудничестве с внешними партнерами
	Оформление документов, связанных с организационно-управленческой деятельностью факультета/кафедры (например, документации по организации работы со студентами-инвалидами, охране труда, предоставлению социальных стипендий и др.)

филю составляла 28 баллов. Выраженность профиля академической работы фиксировалась при получении опрошенным 21 балла и более (преобладание профиля на 75 %). Согласно результатам присваивался статус «один профиль», «два профиля», «три профиля» либо «отсутствие ярко выраженного профиля».

Статистическая обработка полученных данных включала дескриптивный и частотный анализ, а также регрессионный анализ с помощью построения логистических регрессионных моделей. Вычисления проводились с использованием Microsoft Excel и открытого программного обеспечения RStudio.

РЕЗУЛЬТАТЫ ДИАГНОСТИКИ ПРОФИЛЕЙ: ДЕСКРИПТИВНЫЙ И РЕГРЕССИОННЫЙ АНАЛИЗ

Анализ оценок респондентами своего фактического функционала (педагогического, научного, административного и исследовательского) показал, что 46 % научно-педагогических работников не имеют ярко выраженного профиля работы (табл. 3). Именно этих работников и можно охарактеризовать как универсальных специалистов, с той или иной степенью успешности сочетающих в профессиональной дея-

тельности и педагогический, и научно-исследовательский, и административный, и экспертный функционал.

Таблица 3 – Распределение респондентов с учетом фактических профилей их деятельности
 Table 3 – Distribution of respondents based on the actual profiles of their activities

Количество профилей	Доля респондентов, %
Отсутствие ярко выраженного профиля	46
Один профиль	36
Два профиля	13
Три профиля	3,4
Четыре профиля	1,6

Среди 36 % респондентов с одним наиболее выраженным профилем работы большинство занимается научной деятельностью (34 %) и лишь небольшая доля – экспертной (1 %). Намного меньше сотрудников справляются с двумя профессиональными ролями – 13 %. Чаще всего они совмещают научную и админи-

стративную работу (48 %). Полагаем, что такое, на первый взгляд, странное сочетание функций обусловлено тем, что достаточно часто позиции заведующих кафедрами, руководителей научных лабораторий, образовательных программ занимают сотрудники с высокими показателями научной результативности. Сочетание респондентами трех видов профессионального функционала (3,4 %) сводится к двум вариантам: педагогический / экспертный / административный и педагогический / научный / экспертный профили. Доля респондентов, которые отлично разбираются в нюансах всех профилей, меньше 2 %. Этим специалистов также можно отнести к категории «универсальных». Таким образом, предположение о том, что академические работники склонны выбирать специализацию (чаще один профиль, реже – два или три), а не ориентироваться на одновременное выполнение всех возможных трудовых функций, подтвердилась частично. Фактически доли сотрудников, выбирающих специализацию, и «универсалов» оказались равны.

Далее был проведен сравнительный анализ фактических и предпочитаемых профилей (табл. 4). Отметим, что среди респондентов, исполняющих научные (26 %) и педагогические (20 %) функции, доля тех, кто считает эту деятельность предпочтительной для себя, гораздо выше (38 и 39 % соответственно), чем среди занимающихся преимущественно административной работой (9 %). Показательно также, что больше половины респондентов, не давших однозначного ответа на вопрос о наиболее подходящей для них деятельности (11 %), не имеют ярко выраженного профиля.

Таблица 4 – Сравнение фактического и предпочитаемого профилей работы

Table 4 – Comparison of the actual and preferred work profiles

Деятельность	Профиль, % ответов	
	фактический	предпочитаемый*
Административная	26	9
Научная	26	38
Педагогическая	20	39
Экспертная	7	3
Другая	46 (без выраженного профиля)	11 (затруднились ответить)

* Представлена статистика ответов на вопрос «Если бы Вам предложили в рамках вашего трудового договора (сохраняются уровень оплаты труда и должность) выбрать одно из четырех направлений деятельности, на котором Вы будете концентрировать усилия, что бы Вы выбрали?».

Обратим внимание, что в данном исследовательском кейсе женщины, предпочитающих педагогический и административный профили, оказалось больше мужчин в 3 и 2 раза соответственно. Однако среди

сделавших выбор в пользу научного профиля преобладают респонденты мужского пола – их число на 7 человек больше по сравнению с противоположным полом (рис. 1). По мнению авторов, подобная статистика достаточно традиционна для академической сферы.



Рис. 1. Распределение предпочтений профиля работы в зависимости от пола респондентов

Fig. 1. Work profile preferences according to the gender of respondents, people

Респондентам предлагалось также оценить, насколько размер их заработной платы соответствует объему и сложности выполняемой работы. О полном соответствии заявили лишь 3,9 % участников опроса, о частичном – 35,3% (рис. 2).



Рис. 2. Распределение мнений респондентов об удовлетворенности заработной платой, %

Fig. 2. Respondents' satisfaction with their salary, %

Учитывая, что почти половина респондентов совмещает четыре профиля деятельности, авторы предположили, что одной из причин неудовлетворенности заработной платой является высокая напряженность труда, способная привести к потере отдачи от использования человеческих ресурсов в академической сфере. Для установления причин таких результатов обратим внимание на распределение мнений респондентов относительно удовлетворенности заработной платой в зависимости от профилей работы и их количества (рис. 3).

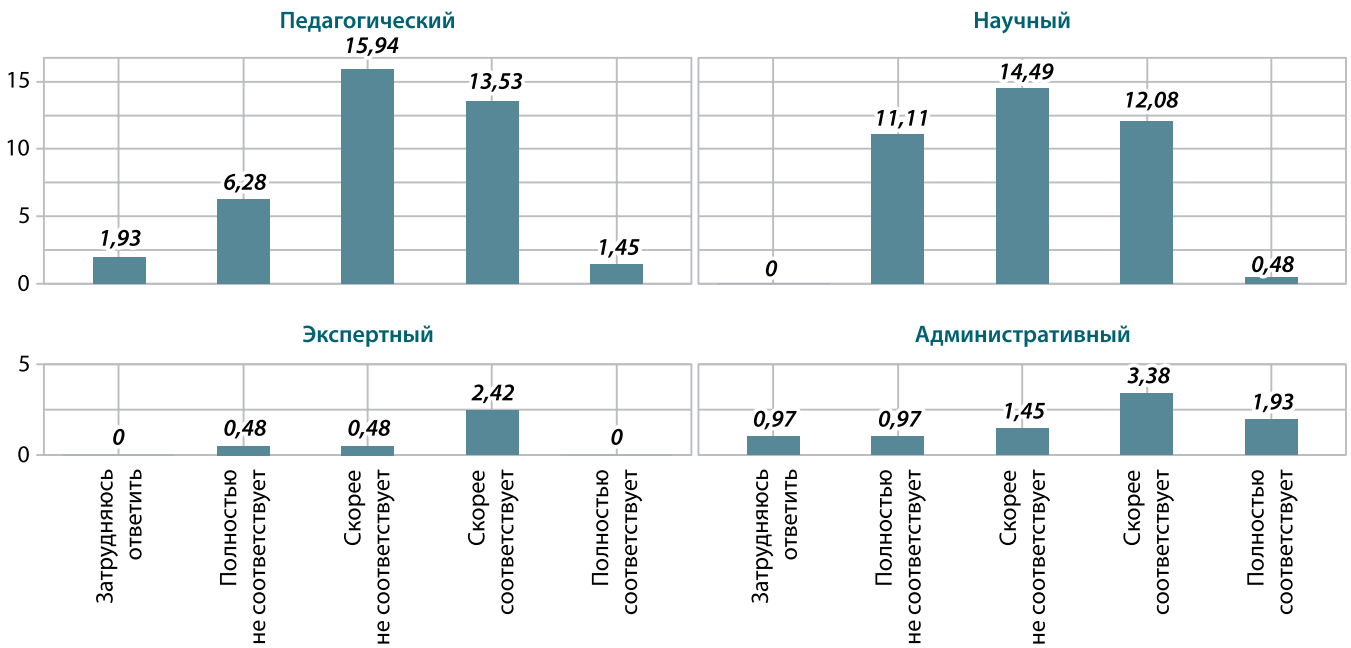


Рис. 3. Распределение мнений респондентов об удовлетворенности заработной платой в зависимости от профиля работы, %

Fig. 3. Respondents' satisfaction with their salary according to the work profile, %

Анализ статистики оценок по каждому профилю показывает следующее:

- большая часть респондентов, выполняющих административные функции, отмечают соответствие заработной платы выполняемой работе (3,38 и 1,93 % против 1,45 и 0,97 % соответственно);
- значительное количество респондентов, указавших фактическую принадлежность к научному и педагогическому профилям, не удовлетворены размером своей заработной платы (60 и 70 % соответственно);

- выполняющие экспертную работу имеют высокий уровень удовлетворенности зарплатой (2,42 против 0,96 %).

Полученные результаты позволяют предположить, что наиболее трудозатратной в академической сфере является научно-исследовательская и образовательная деятельность.

Интерес представляет также анализ сопряженности количества профилей и удовлетворенности размером заработной платы (рис. 4).

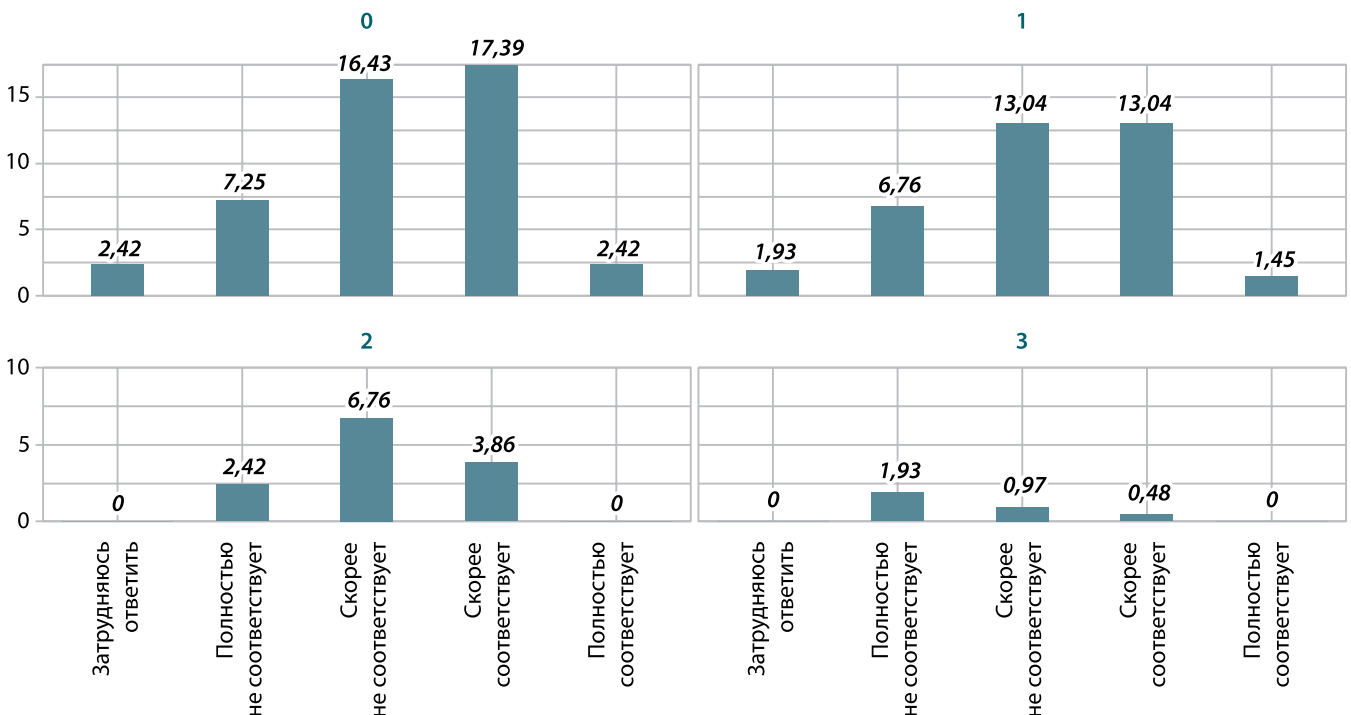


Рис. 4. Распределение мнений респондентов об удовлетворенности заработной платой в зависимости от количества профилей работы, %

Fig. 4. Respondents' satisfaction with their salary according to the number of work profiles, %

В группе «универсальных сотрудников» (без выраженного профиля) доля неудовлетворенных размером заработной платы в 3 раза превышает долю удовлетворенных¹. Недовлетворенность заработной платой респондентов с одним выраженным профилем (6,76 против 1,45 %) может быть обусловлена тем, что чаще таким профилем является научный (см. комментарий выше). Анализ данных на рис. 3 позволяет предположить, что многие представители именно этой группы указали на полное несоответствие размера заработной платы трудовым затратам. В случае сочетания двух профилей низкие оценки могут быть связаны с присутствием научного профиля, а трех – с появлением педагогического профиля, также являющегося трудовозатратным.

Исследовательский интерес авторов был сфокусирован не только на доказательстве выдвинутой гипотезы, но и на поиске предикторов выбора профессиональной стратегии развития. Для решения этой задачи в анкету были включены вопросы, позволяющие оценить социально-демографические характеристики респондентов: пол, возраст, наличие или отсутствие ученой степени, отрасль научной специализации, а также индикаторы результативности в академической сфере². Поскольку все они являются категориальными переменными, с целью поиска взаимосвязей использовался метод регрессионного анализа – были построены две логистические модели, которые позволяют предсказывать вероятность принадлежности к группе (например, к группе научно-педагогических работников одного профиля) в зависимости от выбранных предикторов.

Первая модель рассчитывалась по формуле:

$$\log \frac{P(Y)}{1 - P(Y)} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon, \quad (1)$$

где $\log \frac{P(Y)}{1 - P(Y)}$ – логарифм отношения шансов принадлежности к той или иной группе; X_n – независимые переменные (предикторы); β_i – коэффициенты регрессии, ε – ошибка модели.

Так как результат вычисления регрессионной модели представляет собой логарифм отношения шансов, дополнительно рассчитывался маргинальный, или предельный, эффект путем выражения формулы через экспоненту:

$$P(Y) = \frac{\exp^z}{1 + \exp^z}, \quad (2)$$

¹ Это может быть связано с невысокими оценками каждого из четырех вопросов профиля либо сочетанием высоких и низких оценок в рамках каждого профиля.

² Для измерения научной результативности используется система ежегодного рейтинга, учитывающая и научные, и образовательные, и экспертные результаты деятельности, а также результаты вклада сотрудников ЮФУ в реализацию стратегии организации.

где $z = \alpha + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_i X_i + \dots + \beta_n X_n$.

В первой модели в качестве зависимой переменной Y выступил бинарный показатель уровня рейтинга научно-педагогических работников университета³: ответы респондентов «до 45 баллов» и «46–100 баллов» интерпретировались как «0», варианты «101–150 баллов», «151–300 баллов» и «выше 300 баллов» – как «1». Независимыми предикторами X_i выступили профиль и количество профилей работы, отрасль научной специализации (математические и естественные науки, инженерное дело, технические науки, науки об обществе, гуманитарные науки, образование и педагогические науки). Контролирующими переменными являлись характеристики пола и возраста участников опроса. В табл. 5 представлены результаты построения модели, а на рис. 5 продемонстрированы предельные эффекты. В качестве референтной группы были выбраны следующие категории: профиль работы – педагогический, отрасль – гуманитарные науки, возраст – 39–50 лет, пол – женский.

Согласно результатам регрессионного анализа, специализация работы оказывает достоверное влияние на рейтинг представителей научно-педагогического сообщества (результативность в академической сфере). Так, их фактическая принадлежность к научному профилю до 14 % повышает вероятность обладания высоким рейтингом по сравнению с педагогическим профилем. Возможность работающих в сфере наук об обществе (психологические науки, экономика, менеджмент, социология, история и археология, юриспруденция, политические науки и регионоведение, СМИ) добиться высоких результатов труда до 30 % выше, чем у сотрудников из отрасли гуманитарных наук (языкознание и литературоведение, философия, этика и религиоведение, искусство и культура). При этом увеличение количества профилей положительно (до 13 %) влияет на вероятность обладания высоким рейтингом. Иными словами, эта вероятность выше для универсальных академических работников. Мужчины до 4 % чаще получают высокий рейтинг, чем женщины.

Во второй модели в качестве зависимой переменной Y выступил бинарный показатель удовлетворенности сотрудников размером заработной платы. Ответы респондентов «скорее не соответствует» и «полностью не соответствует» интерпретировались как «0», «полностью соответствует» и «скорее соответствует» – как «1». В качестве независимых предикторов X_i выступили профиль и количество профилей работы, персональный рейтинг научно-педагогических работников. Аналогично первой модели контролирующими переменными послужили пол и возраст ре-

³ Учитывались варианты ответа на вопрос «Каков Ваш показатель персонального рейтинга за последний год?» (до 45 баллов, 46–100 баллов, 100–300 баллов, выше 300 баллов, не заполнял рейтинг).

Таблица 5 – Влияние профилей и отрасли научной специализации на рейтинг научно-педагогических работников: результаты расчетов логистической регрессионной модели
 Table 5 – Impact of profiles and academic fields on the ATS rating: the result of calculations of the logistic regression model

Шкала		β	Стандартная ошибка	Предельный эффект
Профиль	Научный	0,76*	0,42	0,14
	Экспертный	0,76	0,99	0,14
	Административный	-0,54	0,68	-0,09
	Затруднились ответить	0,25	0,62	0,04
Отрасль	Инженерия и технические науки	-0,17	0,62	-0,03
	Математические и естественные науки	-0,48	0,58	-0,08
	Науки об обществе	1,58**	0,53	0,3
	Педагогические науки	0,52	0,6	0,1
Количество профилей		0,74***	0,21	0,13
Возраст	Более 60 лет	0,95	0,57	0,18
	51–60 лет	0,23	0,52	0,04
	До 39 лет	-0,4	0,43	-0,07
Пол	Мужской	0,86*	0,4	0,16
(Intercept)		-1,92***	0,54	-
Pseudo R ²		0,21		
N		207		

Примечание: *** p-value < 0,0001; ** p-value < 0,001; * p-value < 0,01.

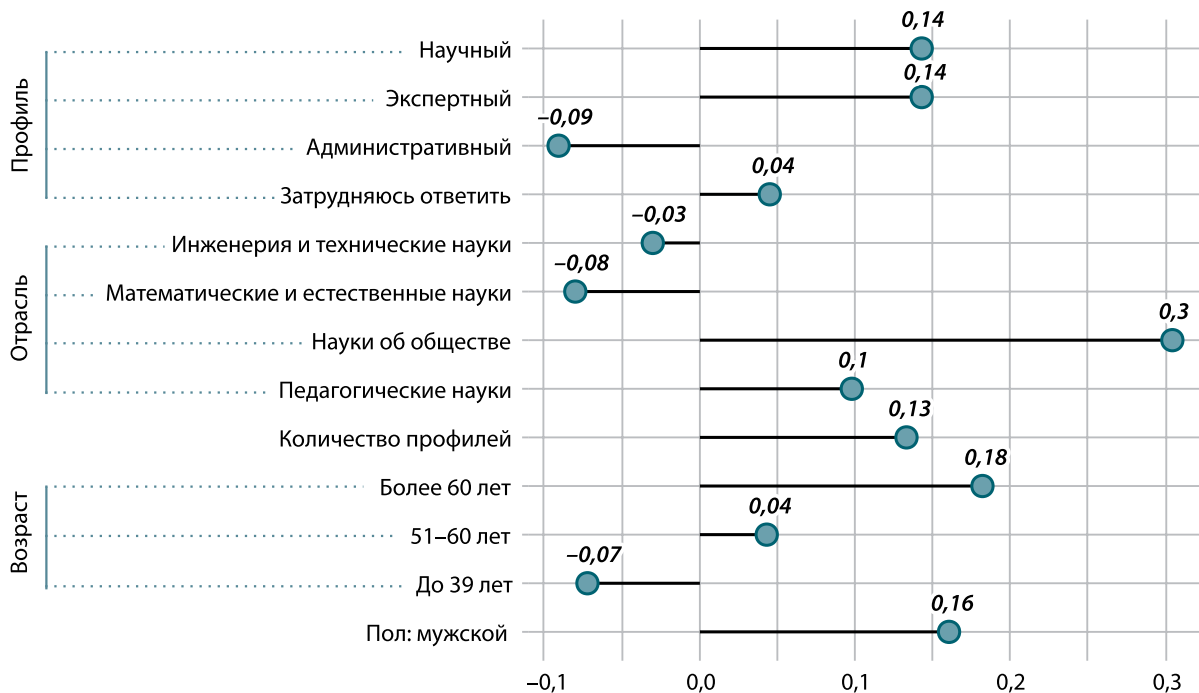


Рис. 5. Предельные эффекты предикторов результативности в академической сфере
 Fig. 5. Marginal effects of performance predictors in the academic sphere

спондентов. В качестве референтной группы выбраны следующие категории: профиль работы – педагогический, рейтинг – 101–150 баллов; возраста – 39–50 лет, пол – женский. Результаты расчетов представлены в табл. 6, предельные эффекты данной модели проиллюстрированы на рис. 6.

Сотрудники, принадлежащие к экспертному и административному профилям, статистически достоверно с большей вероятностью входят в группу удовлетворенных заработной платой – до 38 и 32 % соответственно в сравнении с сотрудниками педагогического профиля. Обладатели личного рейтинга в пределах от 151 до 300 баллов также чаще оказыва-

Таблица 6 – Влияние выбора профиля и рейтинга НПП на заработную плату: результаты расчетов логистической регрессионной модели

Table 6 – Impact of the profile chosen and the ATS rating on salary: the result of calculations of the logistic regression model

Шкала		β	Стандартная ошибка	Предельный эффект
Профиль	Научный	-0,47	0,4	-0,9
	Экспертный	1,88 *	0,96	0,38
	Административный	1,52 *	0,66	0,32
	Затрудняюсь ответить	0,22	0,54	0,05
Рейтинг, баллы	Выше 300	-0,49	1,4	-0,08
	151–300	2,11 ***	0,58	0,43
	46–100	0,43	0,42	0,08
	До 45	0,08	0,64	0,01
	Не заполнял рейтинг	0,51	0,75	0,1
Количество профилей		-0,58 **	0,21	-0,12
Возраст	Более 60 лет	0,24	0,53	0,05
	5 –60 лет	0,16	0,48	0,03
	До 39 лет	0,59	0,4	0,12
Пол	Мужской	0,2	0,37	0,04
(Intercept)		-0,83	0,48	-
Pseudo R ²			0,13	
N			198	

Примечание: *** p-value < 0,0001; ** p-value < 0,001; * p-value < 0,01.

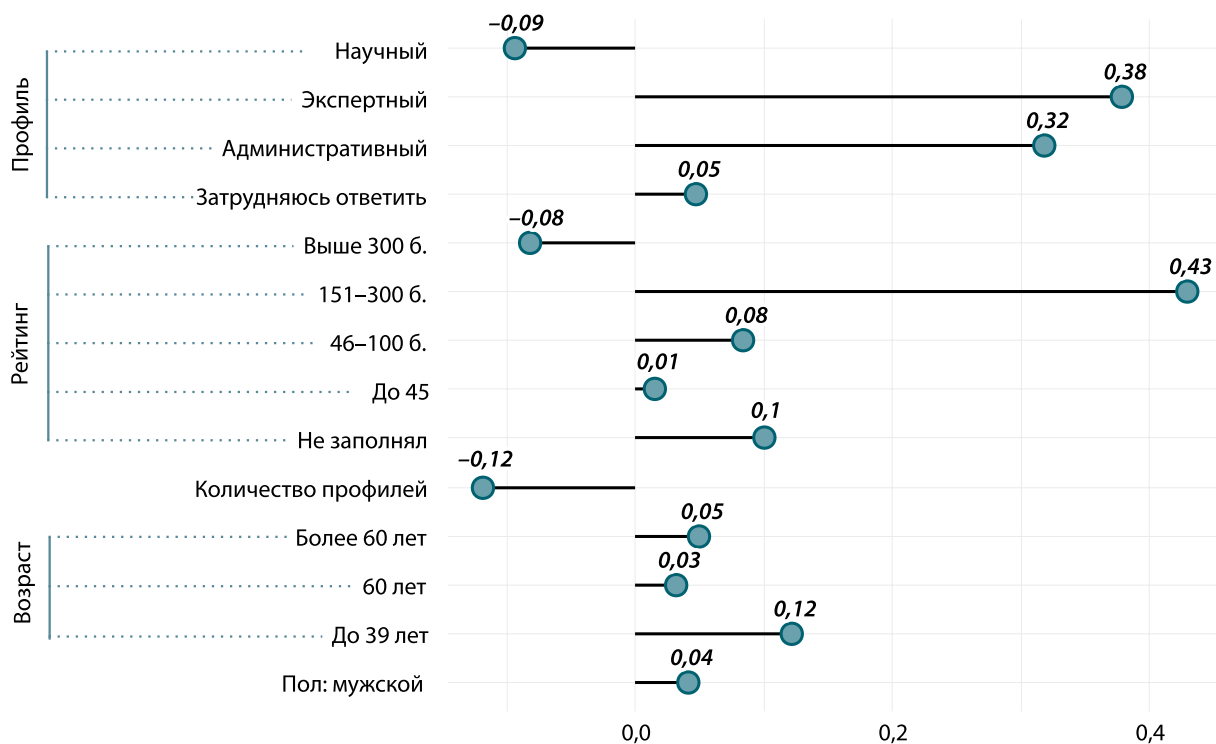


Рис. 6. Предельные эффекты предикторов принадлежности к группе сотрудников университета, удовлетворенных соответствием размера заработной платы объему и сложности выполняемых работ

Fig. 6. Marginal effects of belongingness predictors of university staff satisfied with the correlation between their salary and the volume and complexity of the work performed

ются в этой группе, чем обладатели рейтинга от 101 до 150 баллов. Обнаружено, что большое количество профилей работы до 12 % снижает вероятность удовлетворенности соответствием размера заработ-

ной платы объему и сложности выполняемых работ. По мнению авторов, это говорит в пользу предположения о высоких трудозатратах в случае активного со- вмещения разных профилей.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Результаты исследования предпочтений относительно профиля деятельности в академической сфере позволили сделать следующие выводы.

Во-первых, при объяснении механизма социально-трудовых отношений с опорой на позитивную агентскую теорию обнаруживается проблема ненаблюдаемого поведения и неблагоприятного отбора, а также высокие моральные риски, обусловленные фактическим выполнением одной либо нескольких трудовых функций (научной, преподавательской, административной, экспертной). Таким образом, ожидания администраций университетов относительно универсальной результативности научно-педагогических работников не соотносятся с реальностью. В рамках исследования выявлено, что 46 % НПР не имеют ярко выраженного профиля работы (научного, педагогического, экспертного, административного), а доля респондентов, которым удается эффективно совмещать все виды академического функционала, не достигает и 2 %. И тех, и других сотрудников (48 %) можно отнести к категории «универсалов». Таким образом, гипотеза исследования частично подтвердилась.

Во-вторых, обнаружено несоответствие между предпочтением респондентами того или иного функционала и их фактической работой. Среди занимающихся преимущественно научной (26 %) и педагогической (20 %) деятельностью доля тех, кто отдает ей предпочтение, гораздо выше, чем среди выполняющих в основном административную работу (38 и 39 % соответственно против 9 %). Последний факт, по мнению авторов, в значительной степени угрожает продуктивности и мотивации научно-педагогических работников, а также косвенно свидетельствует о распространении негативного влияния менеджериализма в академической сфере [Дим, 2014].

В-третьих, анализ удовлетворенности респондентов заработной платой, проведенный с учетом их фактических профилей и количества этих профилей, доказал, что наиболее трудозатратными в академической сфере являются научно-исследовательские и образовательные функции. Этот вывод может учитываться при разработке политики мотивации.

В-четвертых, по результатам регрессионного анализа выявлено, что в академической сфере специализация работы оказывает достоверное влияние на ее продуктивность. Так, фактическая приверженность академических работников научному профилю до 14 % повышает вероятность обладания высоким рейтингом по сравнению с педагогическим профилем. Важно отметить, что во многих российских университетах, включая исследуемый, присутствует некоторый перекоп в наделении большей значимостью научных показателей результативности по сравнению, например, с показателями педагогической деятельности. Безусловно, данный факт отражает стратегические приоритеты российского государства, но отнюдь не свидетельствует о том, что труд научно-педагогических работников по другим профилям оценивается справедливо.

Кроме того, обнаружено, что с увеличением количества профилей деятельности снижается вероятность удовлетворенности соответствием зарплаты объему и сложности выполняемых работ. Это подтверждает тезис о том, что ориентация научно-педагогических работников на определенную специализацию может снизить их трудозатраты и повысить удовлетворенность трудом и размером заработной платы. ■

Приложение – Анкета исследования профилей НПП
Appendix – Questionnaire on ATS profiles

1. Оцените, в какой степени приведенные утверждения отражают Вашу фактическую ежедневную занятость / активность в университете / Ваши интересы и приоритеты в области собственного развития. Для ответа используйте шкалу от 1 до 7, где 1 – абсолютно не согласен, а 7 – полностью согласен.

Утверждение	Балл (от 1 до 7)
Наибольшая доля занятости в университете связана с преподаванием (более 70 % рабочего времени составляет аудиторная нагрузка, проведение занятий по программам дополнительного профессионального образования)	
По итогам года наибольшую долю публикаций составляют учебные и учебно-методические публикации	
Мне представляется важным и интересным участие в проектах по созданию современных образовательных продуктов (например, подготовка онлайн-курсов, авторских программ дополнительного профессионального образования, учебников во внешних российских и международных издательствах)	
Если бы мне представился шанс получить приглашение из рейтинговых российских и иностранных университетов для чтения лекций, то я бы обязательно им воспользовался и отложил(а) все свои текущие дела и проекты	
Я эффективен в научной деятельности: ежегодно мне удается опубликовать не менее 1–2 статей в изданиях, включенных в международные базы данных (Scopus, WoS)	
У меня достаточно много времени занимает руководство молодыми исследователями (аспирантами, постдокторантами, молодыми преподавателями)	
Я регулярно прилагаю усилия по подготовке заявок в научные фонды	
Я уверен, что у меня хорошая научная репутация среди студентов и коллег (частые приглашения в качестве ведущего докладчика на статусные национальные и международные конференции, участие в диссертационных советах, оппонирование диссертаций, большое количество студентов, вовлеченных в совместные исследования)	
Достаточно много рабочего времени мне приходится посвящать участию в стратегических сессиях, рабочих группах университета	
Часто меня приглашают в качестве научного эксперта (оппонента и/или рецензента диссертаций / члена редакционной коллегии рейтингового национального и/или международного журнала / эксперта ВАК / эксперта научных фондов и др.)	
Мне часто приходится проводить внешнюю экспертизу (например, для органов государственной власти, промышленных партнеров, крупных коммерческих организаций, общественных организаций)	
Качество содержания моих лекционных и практических занятий зависит от моей практической деятельности, не имеющей отношения к работе в университете	
Достаточно много времени у меня занимает работа, связанная с разработкой и реализацией образовательных программ	
Много времени у меня занимает работа, не связанная с преподавательской и научной деятельностью (организация практик, работа с абитуриентами, развитие бренда факультета, социальная поддержка студентов, культурно-досуговая работа со студентами, цифровое сопровождение функционирования структурного подразделения, развитие международных связей и др.)	
Достаточно часто занимаюсь организацией работы университета / факультета / кафедры с внешними партнерами	
Мне приходится тратить много времени на оформление документов, связанных с организационно-управленческой деятельностью факультета/кафедры (например, документации по организации работы со студентами-инвалидами, охране труда, предоставлению социальных стипендий и др.)	
Более высокая трудовая нагрузка и сокращение свободного времени в связи с переходом на дистанционные формы работы подталкивает меня все больше и больше специализироваться, а не пытаться быть универсальным научно-педагогическим работником, совмещающим научную, педагогическую, административную и экспертную деятельность	

2. Если бы Вам предложили в рамках трудового договора (сохраняется тот же уровень оплаты труда, должность) выбрать одно из четырех направлений деятельности, на котором Вы будете концентрировать свои усилия, что бы Вы выбрали? (один вариант ответа)

- Педагогический профиль
- Научный профиль
- Экспертный профиль (выполнение функций эксперта для университета и для внешних организаций)
- Профиль администратора академической сферы (обеспечение организации и управления основными процессами в университете, на факультете)
- Затрудняюсь ответить

3. Как Вы считаете, соответствует ли размер Вашей заработной платы объему и сложности работы, которую Вы выполняете? (выберите один вариант ответа)

- Полностью соответствует
- Скорее соответствует
- Скорее не соответствует
- Полностью не соответствует
- Затрудняюсь ответить

4. Пол

- Мужской
- Женский

5. Возраст _____

6. Ученая степень

- Без степени
- Кандидат наук
- Доктор наук

7. Стаж работы в университете _____

8. Отрасль Вашей научной специализации

- Математические и естественные науки
- Инженерное дело, технические науки
- Науки об обществе (психологические науки, экономика, менеджмент, социология, история и археология, юриспруденция, политические науки и регионоведение, сми)
- Гуманитарные науки (языкознание и литературоведение, философия, этика и религиоведение, искусство и культура)
- Образование и педагогические науки

9. Укажите Ваш показатель персонального рейтинга за последний год (в баллах)

- До 45
- 46–100
- 101–150
- 151–300
- Выше 300
- Не заполнял рейтинг

Источники

- Абрамов Р.Н. (2011). Менеджериализм и академическая профессия. Конфликт и взаимодействие // Социологические исследования. № 7 (327). С. 37–47.
- Абрамов Р.Н., Груздев И.А., Терентьев Е.А. (2015). Академический профессионализм в эпоху перемен: ролевые субидентичности и трансформация бюджетов времени // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. № 6. С. 136–152. DOI: 10.14515/monitoring.2015.6.08.
- Абрамов Р.Н., Груздев И.А., Терентьев Е.А. (2016). Академическая профессия и идеология «медленной науки» // Высшее образование в России. № 10. С. 62–70.
- Абрамов Р.Н., Груздев И.А., Терентьев Е.А. (2017). Рабочее время и ролевые напряжения сотрудников современного российского университета // Вопросы образования. № 1. С. 88–111. DOI: 10.17323/1814-9545-2017-1-88-111.
- Балацкий Е.В. (2014). Истощение академической ренты // Мир России. Т. 23, № 3. С. 150–174.
- Балацкий Е.В. (2015). Новые тренды в развитии университетского сектора // Мир России. № 4. С. 72–98.
- Герасимова О.Я., Михалкина Е.В., Скачкова Л.С. (2019). Академическая или неакадемическая карьера: какой выбор делают аспиранты федеральных университетов? // Terra Economicus. Т. 17, № 4. С. 148–173. DOI: 10.23683/2073-6606-2019-17-4-148-173.
- Дим Р. (2004). «Новый менеджериализм» и высшее образование: управление качеством и продуктивностью работы в университетах Великобритании // Вопросы образования. № 3. С. 44–56.

- Козьмина Я.Я. (2014). Предпочтения преподавателей вузов относительно научной деятельности и преподавания // Вопросы образования. № 3. С. 135–151. DOI: 10.17323/1814-9545-2014-3-135-151.
- Кочухова Е.А. (2020). Академическая профессия глазами преподавателей // Вопросы образования (Educational. Studies Moscow). № 2. С. 278–303. DOI: 10.17323/1814-9545-2020-2-278-302.
- Кузьминов Я.И. (2011). Академическое сообщество и академические контракты: вызовы и ответы последнего времени // Контракты в академическом мире. Москва: Издательский дом НИУ ВШЭ. С. 13–30.
- Кузьминов Я.И., Юдкевич М.М. (2021). Университеты в России: как это работает. Москва: Издательский дом Высшей школы экономики.
- Курбатова М.В., Каган Е.С. (2016). Оппортунизм преподавателей вузов как способ приспособления к усилению внешнего контроля деятельности // Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований). Т. 8, № 3. С. 116–136. DOI: 10.17835/2076-6297.2016.8.3.116-136.
- Маккормик Р.Э., Майнерс Р.Э. (2011). Управление университетом: взгляд с точки зрения прав собственности // Контракты в академическом мире. Москва: Издательский дом НИУ ВШЭ. С. 127–158.
- Михалкина Е.В., Скачкова Л.С. (2019). О выборе карьерных стратегий аспирантами федеральных университетов // Проблемы развития территории. № 6 (104). С. 151–172. DOI: 10.15838/ptd.2019.6.104.10.
- Панова А.А., Юдкевич М.М. (2011). Система постоянного найма в университете: модели и аргументы // Контракты в академическом мире. Москва: Издательский дом НИУ ВШЭ. С. 259–302.
- Прахов И.А. (2011). Академические контракты и заработная плата профессора: преподавать, исследовать, управлять? // Контракты в академическом мире. Москва: Издательский дом НИУ ВШЭ. С. 303–331.
- Рудаков В.Н. (2020). Различия в положении профессорско-преподавательского состава вузов по возрастным группам // Мониторинг экономики образования: информационно-аналитические материалы по результатам статистических и социологических обследований. № 13. https://www.hse.ru/data/2020/12/03/1354616421/release_13_2020.pdf.
- Рудаков В.Н. (2021). Удовлетворенность работой, карьерные стратегии и планы преподавателей российских вузов: информационный бюллетень. Москва: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики».
- Сонин К.И., Хованская И.А., Юдкевич М.М. (2008). Построение исследовательского университета: структура финансирования и условия найма профессоров // Вопросы экономики. № 12. С. 72–83. DOI: 10.32609/0042-8736-2008-12-72-83.
- Baker G.P., Jensen M.C., Murphy K.J. (1988). Compensation and incentives: Practice vs. theory. *The Journal of Finance*, no. 43, pp. 593–616. DOI: 10.1111/j.1540-6261.1988.tb04593.x
- Barney J., Ouchi W. (Eds.). (1986). *Organizational economics*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Brickley J., Smith C., Zimmerman J. (1995). The economics of organizational architecture. *Journal of Applied Corporate Finance*, no. 8, pp. 19–31. DOI: 10.1016/S0378-4266(02)00193-0
- Caswill C. (1998). Social science policy: Challenges, interactions, principals and agents. *Science and Public Policy*, vol. 25, no. 5, pp. 286–296.
- Eisenhardt K. (1988). Agency and institutional explanations of compensation in retail sales. *Academy of Management Journal*, no. 31, pp. 488–511. DOI: 10.2307/256457
- Eisenhardt K.M. (1989). Agency theory: An assessment and review. *The Academy of Management Review*, no. 14(1), pp. 57–74. <https://doi.org/10.2307/258191>
- Fama E. (1980). Agency problems and the theory of the firm. *Journal of Political Economy*, no. 88, pp. 288–307. <http://dx.doi.org/10.1086/260866>
- Fama E., Jensen M. (1983). Separation of ownership and control. *Journal of Law and Economics*, no. 26, pp. 301–325.
- Gottlieb E.E., Keith B. (1997). The academic research-teaching nexus in eight advanced industrialized countries. *Higher Education*, vol. 34, no 3, pp. 397–420. <https://doi.org/10.1023/A:1003028023964>
- Guston D. (1996). Principal-agent theory and the structure of science policy. *Science and Public Policy*, vol. 23, no. 4, pp. 229–240.
- Holmstrom B. (1979). Moral hazard and observability. *Bell Journal of Economics*, no. 10, pp. 74–91. <https://doi.org/10.2307/3003320>
- Jensen M., Meckling W. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs, and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, no. 3, pp. 305–360. [https://doi.org/10.1016/0304-405X\(76\)90026-X](https://doi.org/10.1016/0304-405X(76)90026-X)
- Jensen M.C., Murphy K.J. (1990). Performance pay and top-management incentives. *Journal of Political Economy*, no. 98(2), pp. 225–264. <https://doi.org/10.1086/261677>
- Lambert R. (1983). Long-term contracts and moral hazard. *Bell Journal of Economics*, no. 14, pp. 441–452. <https://doi.org/10.2307/3003645>
- Morris N. (2003). Academic researchers as «agents» of science policy. *Science and Public Policy*, vol. 30, no. 5, pp. 359–370. DOI: 10.3152/147154303781780326
- Shavell S. (1979). Risk sharing and incentives in the principal and agent relationship. *Bell Journal of Economics*, no. 10, pp. 53–73. <https://doi.org/10.2307/3003319>
- White H. (1985). Agency as control. In: J. Pratt, R. Zeckhauser. (Eds.). *Principals and agents: The structure of business* (pp. 187–214). Boston: Harvard Business School Press.

References

- Abramov R.N. (2011). Managerialism and the academic profession. Conflict and interaction. *Sotsiologicheskie Issledovaniia / Sociological Studies*, no. 7(327), pp. 37–47. (in Russ.)
- Abramov R.N., Gruzdev I.A., Terentiev E.A. (2015). Academic professionalism in the era of change: sub-identities and transformation of time budgets. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny / Monitoring of*

- Public Opinion: Economic and Social Changes Journal (Public Opinion Monitoring)*, no. 6, pp. 136–152. DOI: 10.14515/monitoring.2015.6.08. (in Russ.)
- Abramov R.N., Gruzdev I.A., Terentev E.A. (2016). Academic profession and ideology of “slow scholarship”. *Vyshee obrazovanie v Rossii / Higher Education in Russia*, no. 10, pp. 62–70. (in Russ.)
- Abramov R.N., Gruzdev I.A., Terentev E.A. (2017). Working time and role strains of research and teaching staff in a modern Russian university. *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies Moscow*, no. 1, pp. 88–111. DOI: 10.17323/1814-9545-2017-1-88-111. (in Russ.)
- Balatsky E.V. (2014). The depleting of academic rents. *Mir Rossii / Universe of Russia*, vol. 23, no. 3, pp. 150–174. (in Russ.)
- Balatsky E.V. (2015). New trends in the development of the university sector. *Mir Rossii / Universe of Russia*, no. 4, pp. 72–98. (in Russ.)
- Gerasimova O.Ya., Mikhalkina E.V., Skachkova L.S. (2019). Academic or non-academic career: What choice do graduates of federal universities make? *Terra Economicus*, vol. 17, no. 4, pp. 148–173. DOI: 10.23683/2073-6606-2019-17-4-148-173. (in Russ.)
- Dim R. (2004). “New managerialism” and higher education: Quality and productivity management at British universities. *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies Moscow*, no. 3, pp. 44–56. (in Russ.)
- Kozmina Ya.Ya. (2014). Preferences of professors about research and teaching. *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies Moscow*, no. 3, pp. 135–151. DOI: 10.17323/1814-9545-2014-3-135-151. (in Russ.)
- Kochukhova E.A. (2020). The academic profession as perceived by faculty. *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies Moscow*, no. 2, pp. 278–303. DOI: 10.17323/1814-9545-2020-2-278-302. (in Russ.)
- Kuzminov Ya.I. (2011). Academic community and academic contracts: Recent challenges and responses. In: *Contracts in academic world* (pp. 13–30). Moscow: HSE Publishing house. (in Russ.)
- Kuzminov Ya.I., Yudkevich M.M. (2021). *Universities in Russia: How it works*. Moscow: HSE Publishing house. (in Russ.)
- Kurbatova M.V., Kagan E.S. (2016). Opportunism of university lecturers as a way to adaptate the external control activities strengthening. *Zhurnal institutsional'nykh issledovaniy / Journal of Institutional Studies*, vol. 8, no. 3, pp. 116–136. DOI: 10.17835/2076-6297.2016.8.3.116-136. (in Russ.)
- Makkormik R.E., Mayners R.E. (2011). University management: A view from the perspective of property rights. In: *Contracts in academic world* (pp. 127–158). Moscow: HSE Publishing house. (in Russ.)
- Mikhalkina E.V., Skachkova L.S. (2019). Career strategies chosen by postgraduate students of federal universities. *Problemy razvitiya territorii / Problems of Territory's Development*, no. 6(104), pp. 151–172. DOI: 10.15838/ptd.2019.6.104.10. (in Russ.)
- Panova A.A., Yudkevich M.M. (2011). Permanent employment system at university: Models and arguments. In: *Contracts in academic world* (pp. 259–302). Moscow: HSE Publishing house. (in Russ.)
- Prakhov I.A. (2011). Academic contracts and professor salaries: Teach, research, manage? In: *Contracts in academic world* (pp. 303–331). Moscow: HSE Publishing house. (in Russ.)
- Rudakov V.N. (2020). Differences in the position of the teaching staff of universities by age groups. *Monitoring ekonomiki obrazovaniya / Monitoring the Economics of Education*, no. 13. https://www.hse.ru/data/2020/12/03/1354616421/release_13_2020.pdf. (in Russ.)
- Rudakov V.N. (2021). *Job satisfaction, career strategies and plans for Russian university teachers: A newsletter*. Moscow: HSE Publishing house. (in Russ.)
- Sonin K.I., Khovanskaya I.A., Yudkevich M.M. (2008). Budget uncertainty and faculty contracts: A dynamic framework for comparative analysis. *Voprosy Ekonomiki*, no. 12, pp. 72–83. DOI: 10.32609/0042-8736-2008-12-72-83. (in Russ.)
- Baker G.P., Jensen M.C., Murphy K.J. (1988). Compensation and incentives: Practice vs. theory. *The Journal of Finance*, no. 43, pp. 593–616. DOI: 10.1111/j.1540-6261.1988.tb04593.x
- Barney J., Ouchi W. (Eds.). (1986). *Organizational economics*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Brickley J., Smith C., Zimmerman J. (1995). The economics of organizational architecture. *Journal of Applied Corporate Finance*, no. 8, pp. 19–31. DOI: 10.1016/S0378-4266(02)00193-0
- Caswill C. (1998). Social science policy: Challenges, interactions, principals and agents. *Science and Public Policy*, vol. 25, no. 5, pp. 286–296.
- Eisenhardt K. (1988). Agency and institutional explanations of compensation in retail sales. *Academy of Management Journal*, no. 31, pp. 488–511. DOI: 10.2307/256457
- Eisenhardt K.M. (1989). Agency theory: An assessment and review. *The Academy of Management Review*, no. 14(1), pp. 57–74. <https://doi.org/10.2307/258191>
- Fama E. (1980). Agency problems and the theory of the firm. *Journal of Political Economy*, no. 88, pp. 288–307. <http://dx.doi.org/10.1086/260866>
- Fama E., Jensen M. (1983). Separation of ownership and control. *Journal of Law and Economics*, no. 26, pp. 301–325.
- Gottlieb E.E., Keith B. (1997). The academic research-teaching nexus in eight advanced industrialized countries. *Higher Education*, vol. 34, no 3, pp. 397–420. <https://doi.org/10.1023/A:1003028023964>
- Guston D. (1996). Principal-agent theory and the structure of science policy. *Science and Public Policy*, vol. 23, no. 4, pp. 229–240.
- Holmstrom B. (1979). Moral hazard and observability. *Bell Journal of Economics*, no. 10, pp. 74–91. <https://doi.org/10.2307/3003320>
- Jensen M., Meckling W. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs, and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, no. 3, pp. 305–360. [https://doi.org/10.1016/0304-405X\(76\)90026-X](https://doi.org/10.1016/0304-405X(76)90026-X)
- Jensen M.C., Murphy K.J. (1990). Performance pay and top-management incentives. *Journal of Political Economy*, no. 98(2), pp. 225–264. <https://doi.org/10.1086/261677>

- Lambert R. (1983). Long-term contracts and moral hazard. *Bell Journal of Economics*, no. 14, pp. 441–452. <https://doi.org/10.2307/3003645>
- Morris N. (2003). Academic researchers as «agents» of science policy. *Science and Public Policy*, vol. 30, no. 5, pp. 359–370. DOI: 10.3152/147154303781780326
- Shavell S. (1979). Risk sharing and incentives in the principal and agent relationship. *Bell Journal of Economics*, no. 10, pp. 53–73. <https://doi.org/10.2307/3003319>
- White H. (1985). Agency as control. In: J. Pratt, R. Zeckhauser. (Eds.). *Principals and agents: The structure of business* (pp. 187–214). Boston: Harvard Business School Press.

Информация об авторах**Information about the authors****Гозалова Анна Вячеславовна**

Аспирант, преподаватель кафедры информационной экономики. Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону, РФ. E-mail: agozalova@sfedu.ru

Рыжова Виктория Сергеевна

Младший научный сотрудник Академии психологии и педагогики. Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону, РФ. E-mail: vryzhova@sfedu.ru

Скачкова Людмила Сергеевна

Кандидат экономических наук, заведующий кафедрой управления человеческими ресурсами. Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону, РФ. E-mail: lsskachkova@sfedu.ru

Anna V. Gozalova

Postgraduate student, Lecturer of Information Economics Dept. Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia. E-mail: agozalova@sfedu.ru

Viktoriya S. Ryzhova

Junior Researcher of the Academy of Psychology and Pedagogy. Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia. E-mail: vryzhova@sfedu.ru

Lyudmila S. Skachkova

Cand. Sc. (Econ.), Head of Human Resource Management Dept. Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia. E-mail: lsskachkova@sfedu.ru