
ГОСУДАРСТВО, ГРАЖДАНСКОЕ ОБЩЕСТВО И СТАБИЛЬНОСТЬ

STATE, CIVIL SOCIETY AND STABILITY

Научная статья / Research Article

УДК 331.5

DOI: 10.14258/SSI(2024)4-03

Ландшафт занятости преподавателей вуза: кейс Уфимского университета науки и технологий

Рафаэль Бадретдинович Шайхисламов¹, Азат Булатович Галимханов²

Гузелия Рауфовна Асадуллина³, Эвеллина Винеровна Садретдинова⁴

¹Уфимский университет науки и технологий, Уфа, Россия, rafaebadretdinovich@mail.ru,
<https://orcid.org/0000-0001-8404-1405>

²Уфимский университет науки и технологий, Уфа, Россия, alflaw@mail.ru,
<https://orcid.org/0000-0002-0052-2912>

³Уфимский университет науки и технологий, Уфа, Россия, asadullina-guzeliya@yandex.ru,
<https://orcid.org/0000-0002-0137-7219>

⁴Уфимский университет науки и технологий, Уфа, Россия, golichev@mail.ru,
<https://orcid.org/0000-0003-1665-5370>

Аннотация. В статье обсуждаются особенности ландшафта занятости преподавателей вузов на основе результатов опроса 500 преподавателей Уфимского университета науки и технологий (УУНиТ), одного из крупнейших вузов Республики Башкортостан, методом стандартизированного анкетирования в ноябре 2023 г. Предметной областью изучения выступают такие аспекты профессиональной деятельности и занятости преподавателей вуза, как карьерные траектории, условия труда, особенности профессионального развития и внешняя занятость. Выявлено, что большинство преподавателей ориентированы на выбор преподавательской карьерной траекто-

рии по типу линейной. Карьера большинства преподавателей основана на принципах инбридинга и ригидности и не предполагает смены не только направленности деятельности, но и места работы. В мотивации профессиональной деятельности преобладают в первую очередь «гигиенические» факторы: стабильность заработной платы и занятости. На втором месте — интересное профессиональное окружение, работа с молодежью, творчество и инновации. На третьей позиции — возможности, связанные с профессиональным ростом, карьерой, научной деятельностью, а также самостоятельным планированием рабочего времени и графика, признанием и общественным положением. Большинство преподавателей не включены в практики дополнительной занятости, что может быть обусловлено как удовлетворенностью качеством своей жизни, так и высокой загруженностью по основному месту работы. Большинство преподавателей не ориентированы на межкорпоративную и межрегиональную карьерную мобильность, что может быть обусловлено как спецификой регионального рынка труда, так и «оседлым» менталитетом. Исследование подчеркивает необходимость пересмотра условий трудовой деятельности, системы поощрения и карьерного роста для улучшения профессиональной среды и удержания квалифицированных кадров, особенно среди молодых преподавателей.

Ключевые слова: Уфимский университет науки и технологий, занятость преподавателей, карьерные траектории, профессиональное развитие, мобильность, условия труда, «портфельная» карьера, институциональная среда

Для цитирования: Шайхисламов Р. Б., Галимханов А. Б., Асадуллина Г. Р., Садретдинова Э. В. Ландшафт занятости преподавателей вуза: кейс Уфимского университета науки и технологий // *Society and Security Insights*. 2024. Т. 7, № 4. С. 48–63. doi: 10.14258/ssi(2024)4-03.

Employment Landscape of University Teachers: the Case of Ufa University of Science and Technologies

Rafael B. Schaihislamov¹, Azat B. Galimkhanov²

Guzelia R. Asadullina³, Evellina V. Sadretdinova⁴

¹Ufa University of Science and Technologies, Ufa, Russia, rafaelbadretdinovich@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-8404-1405>

²Ufa University of Science and Technologies, Ufa, Russia, alflaw@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-0052-2912>

³Ufa University of Science and Technologies, Ufa, Russia, asadullina-guzeliya@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-0137-7219>

⁴Ufa University of Science and Technologies, Ufa, Russia, Уфа, Россия, golichev@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-1665-5370>

Abstract. This article examines the employment landscape of teachers at Ufa University of Science and Technology (UUNiT), one of the largest universities in the region. The study is

based on a standardized survey of teachers and focuses on aspects of their professional activities, such as career paths, working conditions, professional development and external employment. The analysis showed that despite the high degree of stability and stability of the teaching staff, there is limited mobility and career opportunities, which can affect the level of motivation of employees. At the same time, most of the teachers do not want to change their place of work, which is due to their attachment to the university and the regional characteristics of the labor market. The study highlights the need to review working conditions, incentive and career development systems in order to improve the professional environment and retain qualified personnel.

Keywords: Ufa university of science and technology, teacher employment, career trajectories, professional development, mobility, working conditions, “portfolio” career, institutional environment

For citation: Schaihislamov, R. B., Galimkhanov, A. B., Asadullina, G. R., Sadretdinova, E. V. (2024). Employment Landscape of University Teachers: the Case of Ufa University of Science and Technologies. *Society and Security Insights*, 7(4), 48–63. (In Russ.). doi: 10.14258/ssi(2024)4-03.

Введение

«Ландшафт занятости преподавателей университета» — это комплексный термин, который охватывает различные факторы, влияющие на занятость и профессиональную деятельность преподавателей в высших учебных заведениях. Ландшафт занятости характеризует не только количество преподавателей и особенности наполнения рабочих часов, но и более глубокие аспекты, касающиеся условий труда, профессионального развития и выстраивания траекторий карьеры, взаимодействия с администрацией и студентами, а также влияния внешних факторов на занятость.

Изучение ландшафта занятости преподавателей вузов играет ключевую роль в понимании и улучшении системы высшего образования, содействуя улучшению условий труда, повышению мотивации, оптимизации образовательного процесса и выработыванию стратегий для привлечения и удержания квалифицированных кадров. В Уфимском университете науки и технологий данный ландшафт имеет свои особенности, обусловленные как внутренними факторами развития, так и социально-экономическими особенностями Республики Башкортостан.

Уфимский университет науки и технологий, созданный в 2022 г. в результате объединения Башкирского государственного университета и Уфимского государственного авиационного технического университета, представляет собой уникальный пример развития вузовской системы, являясь сегодня крупнейшим по численности обучающихся в регионе.

Уфимский университет науки и технологий характеризуется высоким уровнем острепенности и квалификации научно-педагогических работников, что выгодно отличает его среди региональных вузов. В данном исследовании мы рассмотрим ключевые аспекты профессиональной занятости преподавателей Уфимского университета науки и технологий, стратегии профессионального развития и карьеры.

Методология и методы исследования

Анализ ландшафта занятости преподавателей высших учебных заведений демонстрирует сложность и динамичность карьерных траекторий, обусловленных как внутренними институциональными факторами, так и внешними условиями рынка труда. Для понимания всех аспектов этого феномена важно учитывать влияние институциональной среды, структуры академической системы и личные факторы мобильности и развития.

Динамика процессов в сфере высшего образования (рост требований к преподавателям, неоднозначность проявлений конкуренции в академической среде, изменение приоритетов профессиональной деятельности в условиях сокращения наборов и численности профессорско-преподавательского состава) содействует трансформации карьерных стратегий и траекторий развития. Международная практика свидетельствует, что в последние десятилетия в связи с массовизацией высшего образования и ростом конкуренции вузы вынуждены не только активизировать усилия в решении вопросов повышения качества образовательных услуг, но также усиливать научно-исследовательскую деятельность (Sugrue et al., 2017).

В социологической науке существуют различные вариации определения институциональной среды. Большинство авторов рассматривают институциональную среду как совокупность разноуровневых институтов: макро-, мезо- и микроуровней, что влияет на карьерные стратегии преподавателей (Василенко, 2008). Макроуровень — это нормативная среда образовательной политики, мезоуровень — региональные особенности, а микроуровень — специфика отдельных вузов.

Институциональная среда формирует условия и ценности, определяющие типичные пути развития. В закрытой академической среде преобладает внутренняя мобильность, когда продвижение в карьере происходит преимущественно в стенах одного вуза. Типичная карьера здесь — прохождение всех этапов от студента до профессора в пределах одной организации (Сивак, Юдкевич, 2008, 2013).

Институциональная среда обусловлена ценностями, сформированными в системе высшего образования, а также нормативным регулированием. Закрытые и открытые академические среды в данном случае выступают двумя «полюсами», между которыми формируются модели академических сред каждого университета (Кузьминов, Юдкевич, 2007).

Исследования показывают, что академическая продуктивность значимо связана с активностью подразделения, в котором занят научно-педагогический сотрудник (Ramsden, 1994). Рабочая среда, ориентированная на сотрудничество, а не конкуренцию, оказывает положительное влияние на эффективность деятельности (Yudkevich, Sivak, 2015).

При этом карьерное продвижение работника происходит во взаимосвязи со стратегией карьерного развития, принятой в конкретном вузе, в сочетании с непрерывным саморазвитием и профессиональным совершенствованием само-

го сотрудника (Ефимова, 2021). То есть карьерные стратегии предполагают субъектность, активные действия самого научно-педагогического работника.

Профессиональное развитие и рост могут включать в себя как вертикальное продвижение, так и профессиональное совершенствование без смены уровня (Ефимова, 2022).

Можно выделить следующие типы карьерных траекторий:

- Линейная: поступательное движение от ассистента к профессору через прохождение последовательных уровней академической иерархии.
- Стабильная: углубление профессиональных навыков в рамках одной специализации без продвижения по служебной лестнице.
- Спиральная: циклическое изменение направлений карьеры и смена деятельности.
- Платообразная: характеризует достижение максимума компетентности и последующую занятость на этом уровне.
- Кратковременная: характеризует непостоянность в карьере, регулярную смену места и видов занятости, как правило, не получает особого распространения в среде научно-педагогических работников (Темнова, Малахов, Восканян, 2016).

К общим трендам состояния российской высшей школы и процессов ее трансформации в настоящее время можно отнести:

- признание архаизации стремления профессионального развития в рамках одной организации в сочетании с сохранением подобных практик в региональных вузах без особого статуса;
- увеличение численности преподавателей с «портфельным» типом карьеры (совместительство на внутреннем и внешнем рынке труда) в целях повышении конкурентоспособности на рынке труда;
- низкий уровень географической мобильности населения, что негативно сказывается прежде всего на региональных вузах, которым сложно повышать конкурентоспособность за счет внешнего найма (Кузьминов, Юдкевич, 2021);
- признание мобильности научно-педагогических работников значимым фактором качественного личностного профессионального роста (Самсонова, 2010), а также преодоления проблем замкнутости и ограничения развития вузов, особенно региональных, вследствие инбридинга (Сивак, Юдкевич, 2008; Sivak, Yudkevich, 2017; Yudkevich, Sivak, 2015).

Таким образом, ландшафт занятости преподавателей вузов в значительной степени определяется сложным взаимодействием между институциональной средой, стратегиями профессионального развития, карьерными траекториями и мобильностью. Открытие границ, развитие академической мобильности и пересмотр консервативных подходов могут стать важными шагами на пути к повышению конкурентоспособности и качества образовательных услуг.

Эмпирической базой исследования являются некоторые результаты проведенного в ноябре 2023 г. стандартизированного анкетирования сотрудников Уфимского университета науки и технологий методом онлайн-опроса (500

сотрудников), занимающих в качестве основной должности и основного места работы позиции преподавателя — ассистента, старшего преподавателя, доцента, профессора.

Цель исследования: изучение ландшафта занятости преподавателей Уфимского университета науки и технологий, а также анализ карьерных стратегий, условий труда и факторов, влияющих на профессиональное развитие. Исследование направлено на разработку рекомендаций по улучшению системы поощрения и поддержки преподавателей для повышения их мотивации и удержания в вузе.

Результаты исследования

В целях анализа социального самочувствия, жизненных и профессиональных перспектив, а также оценки успешности реализуемой карьерной стратегии научно-педагогическим работникам Уфимского университета науки и технологий было предложено оценить состояние и динамику общественного мнения в отношении профессии преподавателя. Анализ полученных результатов показал, что примерно каждый пятый ассистент и старший преподаватель, а также треть доцентов и профессоров не замечают особых изменений в отношении профессии преподавателя в современном обществе. Вместе с тем отметим, что по мере возрастания трудового профессионального стажа определенный скепсис в оценке престижа профессии начинает возрастать. Так, если среди ассистентов повышение престижа профессии отмечают 40,5%, среди старших преподавателей — 20,8%, то среди доцентов и профессоров таковых соответственно 11,2% и 3,5%. Наибольшие угрозы в снижении престижа профессии преподавателя также отмечают профессора — 64,9% (рис. 1).

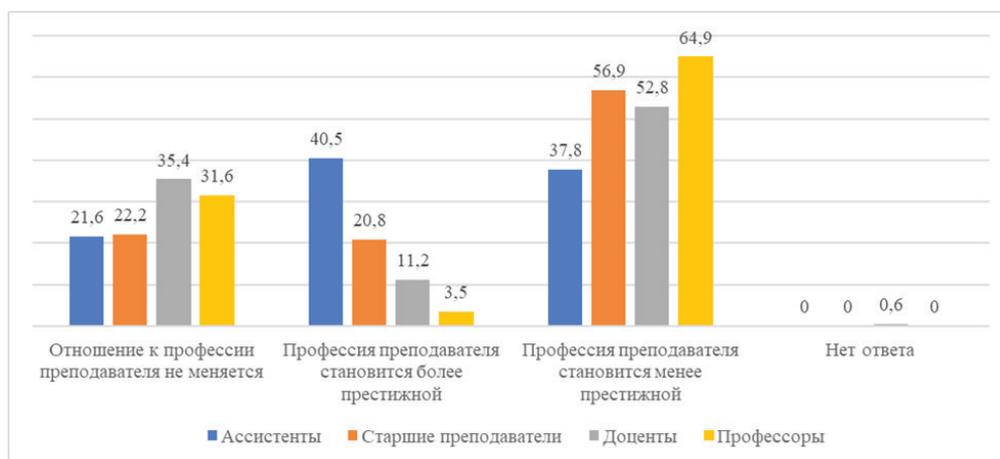


Рисунок 1 — Профессия преподавателя в современной России в представлениях преподавателей Уфимского университета науки и технологий

Figure 1 — Profession of teacher in contemporary Russia in the representations of teachers of the Ufa University of Science and Technology

Несмотря на то что профессора чаще демонстрируют скепсис в отношении престижа и будущего профессии преподавателя, среди них наиболее высока доля тех, кто не готов и не хочет менять не только профессию, но и конкретный вуз (87,7%). Сложившуюся ситуацию можно объяснить влиянием ряда факторов: возраст профессорского состава, когда даже при успешной смене места работы человек испытывает трудности в процессе адаптации в новом коллективе, к новым условиям труда; достижение так называемого «стеклянного потолка» в карьере, когда все возможные регалии в данной сфере деятельности получены и смена места работы без смены рода деятельности не даст особых перспектив; осознание того, что со временем карьера неизбежно идет на спад, и пока можно трудиться на привычном рабочем месте, стоит трудиться (рис. 2).

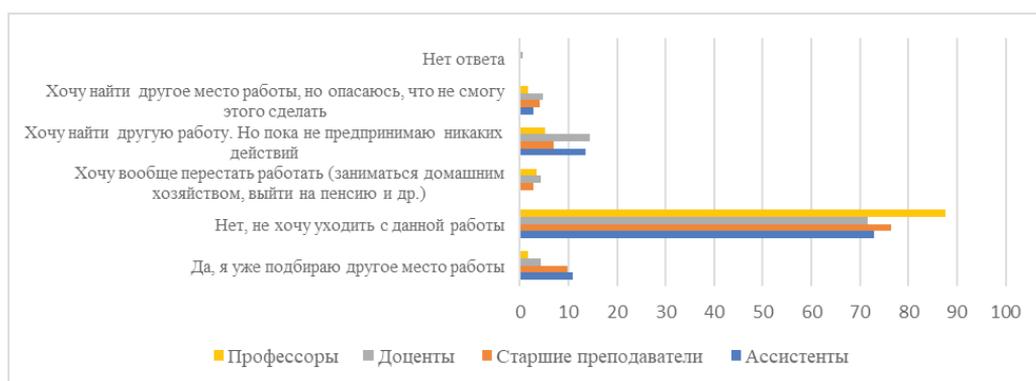


Рисунок 2 — Возможности изменения траектории карьеры и места работы в представлениях преподавателей Уфимского университета науки и технологий

Figure 2 — Possibilities of changing career trajectory and place of work in the representations of teachers of the Ufa University of Science and Technology

Чуть большее желание сменить работу, по сравнению с другими категориями опрошенных преподавателей, демонстрируют доценты (23,3%). Для них же характерно чуть большее стремление вообще не работать (4,3%). Вместе с тем доценты чаще других категорий преподавателей демонстрируют пассивную позицию в вопросах поиска и смены работы (14,3%) — «хочу, но ничего не предпринимаю», а также высказывают опасения невозможности ее найти (4,7%). Вероятно, меньшая удовлетворенность от текущей работы может быть обусловлена синдромом профессионального выгорания, а также синдромом «сэндвича» (человек среднего возраста должен всем: трудовому коллективу, детям, родителям и пр.). К тому же нисходящий оптимизм в оценке престижа и перспектив профессии преподавателя в сочетании со все возрастающими профессионально-квалификационными требованиями осложняет возможности сохранения позитивной профессиональной идентичности.

В целом также отметим, что большинство преподавателей Уфимского университета науки и технологий, независимо от возраста, стажа работы и должности, демонстрируют определенную ригидность карьеры, нежелание менять ее

траекторию и даже место работы (74,4% в целом по выборке; 73,0% — среди ассистентов, 76,4% — среди старших преподавателей, 71,7% — среди доцентов, 87,7% — среди профессоров). Возможно, этому способствуют широко распространенные в региональных вузах, в том числе в УУНиТ, практики инбридинга, когда бывшие студенты становятся сначала аспирантами, а затем остаются преподавать в собственном вузе. Кроме того, ригидность преподавательской карьеры может быть обусловлена личностными качествами, необходимыми для достижения результатов сначала в учебе, а затем в дальнейшей профессиональной деятельности преподавателя — организованностью, дисциплиной, силой воли. Именно люди с ригидностью неплохо себя чувствуют в профессиях, требующих высокой сосредоточенности и внимания (научная деятельность, исследовательская деятельность, анализ и пр.), что, на наш взгляд, вполне соотносится с профессией преподавателя, а также спецификой регионального рынка труда.

Определенный вывод о значимости различных возможностей, предоставляемых работой в университете, можно сделать на основе оценок преподавателей. В ходе опроса им было предложено оценить по четырехбалльной шкале такие возможности, как профессиональный рост и карьера. Мы сосредоточим внимание только на тех оценках, которые получили категорию «очень важна», так как большинство респондентов выбрали именно эту оценку для всех предложенных возможностей. Результаты опроса делят возможности на три ключевые группы, которые преподаватели считают очень важными.

В первой группе представлена только одна возможность: стабильная заработная плата и занятость. Ее отметили, как очень важную 78,8% преподавателей. Вторая группа включает такие возможности, как интересное профессиональное окружение, работа с молодежью, относительно высокая зарплата, социальная защищенность, творчество и инновации. Третью группу составляют возможности, связанные с профессиональным ростом, карьерой, научной деятельностью, а также самостоятельным планированием рабочего времени и графика, признанием и общественным положением. Важно отметить, что среди профессоров, которые являются наиболее квалифицированными преподавателями, 80,7% считают занятие научной работой очень важным (сравнение с 57,1% в целом). Кроме того, 70,2% профессоров выделяют возможность самостоятельно планировать свою работу и рабочий график как крайне важную.

Большинство преподавателей, независимо от должности и стажа работы, связывают дальнейшую карьеру с продвижением карьерного трека преподавателя (преподаватель — доцент — профессор) в собственном вузе: 31,1% в целом по выборке; 54,1% ассистентов, 41,7% старших преподавателей, 30,7% доцентов, 5,3% профессоров. Возможно, что у тех молодых преподавателей, которые артикулируют большую готовность связать свою дальнейшую карьеру с Уфимским университетом науки и технологий, при большей же объективной готовности к физической мобильности проявляется стремление набраться профессионального опыта и мастерства, завязать «нужные» связи и знакомства, приобрести «вес» в академической среде, а затем уже менять направление карьеры и место

работы. Этому способствует и большой оптимизм молодежи в отношении будущего профессии преподавателя.

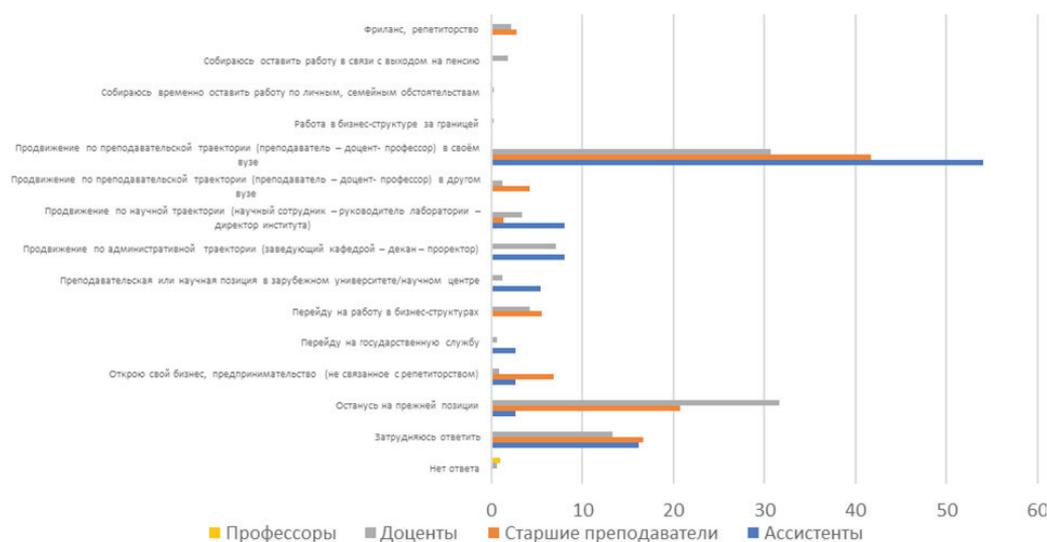


Рисунок 3 — Будущая профессиональная карьера в представлениях преподавателей Уфимского университета науки и технологий
Figure 3 — Future professional career in the representations of teachers of the Ufa University of Science and Technology

Второй по частоте выбираемый вариант ответа (у каждого третьего респондента в целом по выборке (32,4%) — «сохранение прежней позиции», вероятно, в избранном вузе, что согласуется с нашими выводами о ригидности карьеры преподавателя в региональном вузе. Вместе с тем этот вариант ответа демонстрирует и наибольшую полярность ответов у разных категорий преподавателей. Если 70,2% профессоров однозначно выбирают данный вариант будущей карьеры, то только 20,8% старших преподавателей и всего 2,7% ассистентов готовы отказаться от карьерных амбиций, довольствуясь занимаемым положением. Вызывает озабоченность, что каждый шестой ассистент и старший преподаватель, а также каждый десятый доцент испытывают беспокойство относительно контуров и перспектив своей будущей карьеры в целом (рис. 3).

Исследование выявило, что в оценках различных аспектов возможностей трудовой деятельности преподаватели выделяют «гигиенические» и «мотивирующие» факторы. К гигиеническим факторам относятся стабильная зарплата, уровень оплаты труда и социальная защищенность. Мотиваторы включают творческую и инновационную работу, возможность профессионального роста и карьеры, научную деятельность, самостоятельное планирование рабочего времени, работу с молодежью, интересное профессиональное окружение и общественное признание. Как видно, «гигиенические» факторы (условия труда и оплата) имеют большее значение для преподавателей, чем «мотивирующие» (например, призна-

ние и карьерный рост). Так, в УУНиТ 29% профессорско-преподавательского состава (ППС) в той или иной мере выражают неудовлетворенность сложившейся в вузе системой мотивации труда преподавателей, и 11% (каждый десятый опрошенный) затрудняются в оценке системы мотивации ППС.

Различий в оценках среди преподавателей с разными должностями не было обнаружено (за исключением старших преподавателей по определенным аспектам). Дифференциация оценок примерно одинакова. Интересно, что пятибалльная шкала оценок ассоциируется у респондентов с привычной системой оценивания в учебных заведениях (от нуля до «отлично»). Можно предположить, что в среднем каждый пятый преподаватель оценил свою работу на «отлично», почти две пятых — на «хорошо», а каждый четвертый — на «удовлетворительно».

По результатам опроса, проведенного среди преподавателей УУНиТ, стало очевидно, что продвижение по преподавательской траектории представляется наиболее предпочтительным; 67% преподавателей университета однозначно ориентированы или скорее ориентированы прежде всего на преподавательскую деятельность, но вынуждены ослаблять данное направление в связи с постоянно возрастающими научными и коммерческими критериями реализации эффективного контракта. При этом 31% опрошенных преподавателей в целом по выборке стремятся к восходящей преподавательской мобильности. В частности, 54% ассистентов ориентированы на такой вариант карьеры, тогда как лишь 3% планируют продолжать работать в статусе ассистента. Среди старших преподавателей 42% рассматривают возможность повышения, тогда как 21% не планируют переходить на следующую ступень. Что касается доцентов, то 31% из них стремятся к повышению, а 32% предпочли бы остаться на занимаемой должности. Среди профессоров всего 5% готовы продвигаться по карьерной лестнице, в то время как большинство из них удовлетворены своим текущим положением.

Планы на карьерное развитие в других вузах имеют лишь 1,5% опрошенных. Это обусловлено как узостью регионального рынка труда для преподавателей, так и глубокой привязанностью к своему университету.

Продвижение по научной траектории (включаящей позиции, такие как младший научный сотрудник, научный сотрудник, старший научный сотрудник и т.д.) не считается приоритетным направлением в российских вузах; в Уфимском университете науки и технологий лишь 4,5% респондентов отдали предпочтение именно этому пути. Среди ассистентов такими планами располагают 8%, среди профессоров — 12%. Важно отметить, что для ассистентов работа в вузе может включать не только преподавательскую и административную, но и научную карьеру. В то же время для некоторых профессоров переход на научную должность может открыть новые возможности для реализации научных проектов. Низкая ориентация на работу в качестве научных специалистов ставит под сомнение перспективы формирования исследовательских и предпринимательских университетов. В большинстве учебных заведений отсутствуют постоянные должности научных сотрудников и такая работа предлагается в виде временных контрактов, что не создает устойчивых условий для научных исследований.

Что касается продвижения по административной лестнице, то интерес к этому аспекту карьеры среди преподавателей Уфимского университета науки и технологий также невысок. Лишь 8% респондентов полагают, что их карьерный путь может быть связан с административными должностями, такими как заведующий кафедрой, декан факультета или ректор. Среди выражающих подобные стремления 8% ассистентов, 7% доцентов и 5% профессоров. Важно отметить, что занятие административных должностей в современных университетах чаще воспринимается как проявление способностей к менеджменту, нежели как признание профессиональных достижений в преподавательской или научной деятельности.

Было выявлено также, что возможность смены преподавательской или научной деятельности на другие формы занятости рассматривается сотрудниками университета лишь в исключительных случаях. Например, обращение к предпринимательской деятельности планируют 1,8% опрошенных, переход на государственную или муниципальную службу — 0,6%, работа в бизнес-структурах интересует 4%, а фриланс (включая репетиторство) — 1,6%. Однако более распространенной практикой является «портфельный» тип карьеры, когда преподаватели совмещают работу в университете с другими занятиями. Несмотря на то что с финансовой точки зрения эта практика не всегда оправдана, она предоставляет больше возможностей для конкурентоспособности на рынке труда.

Условия труда в Уфимском университете науки и технологий подразумевают стабильную зарплату и социальные гарантии, что является важным аспектом для 78,8% опрошенных преподавателей. Зарплата преподавателей в УУНиТ составляет в среднем 40–60 тыс. руб. в месяц. Вместе с тем 58% преподавателей отметили, что их доход не соответствует уровню их квалификации и нагрузке. Это приводит к тому, что многие начинают рассматривать возможность работы в других учебных заведениях или в частном секторе, что может оказывать негативное влияние на уровень профессиональной подготовки студентов.

Университет активно поддерживает инициативы по повышению квалификации, включая участие в конференциях, семинарах и специализированных курсах. 78,2% преподавателей заявили о значимости постоянного профессионального обучения для улучшения своей эффективности в преподавании и научной деятельности.

Возможности для повышения квалификации и научного роста играют ключевую роль в ландшафте занятости. Преподаватели университета активно участвуют в научных исследованиях, при этом 80,7% профессоров считают важным заниматься научной работой. Тем не менее существует необходимость в построении более четкой системы карьерного продвижения для молодых преподавателей, что поможет удерживать кадры на уровне университета.

При этом на практике многие преподаватели сталкиваются с проблемами, связанными с отсутствием достаточного времени для участия в данных мероприятиях из-за высокой нагрузки. Участие в научных проектах и подготовка публикаций требуют значительных временных ресурсов, что осложняет достижение баланса между преподаванием и научной деятельностью. Таким образом, представляется необходимой модернизация механизма повышения квалификации для сотрудников.

Подводя итоги, отметим: проведенное исследование показало, что большинство преподавателей ориентированы на развитие карьеры в одном университете в течение всей трудовой жизни. Согласно опросу, 80,3% преподавателей университета никогда не покидали свой вуз ради работы в другом (в том числе 68,4% профессоров, 79% доцентов и 87,5% старших преподавателей). Лишь 17,5% профессоров, 14,3% доцентов и 9,7% старших преподавателей единожды решились сменить университет.

В настоящее время абсолютное большинство преподавателей не планируют покидать свое место работы. Среди ассистентов таких 73%, старших преподавателей — 76%, доцентов — 72%, а среди профессоров — 88%. Такие варианты, как поиск другого места работы, завершение трудовой деятельности в связи с выходом на пенсию, продолжение работы в данном вузе только из-за неуверенности в трудоустройстве в другой организации, не характерны для доцентов и профессоров (не более 5% опрошенных). Но каждый десятый ассистент уже находится в поиске другого места работы, у 13% есть абстрактные намерения найти новое место работы. Таким образом, каждый четвертый ассистент так или иначе не связывает свою будущую профессиональную деятельность с университетом. Схожая картина с планами работы в вузе у старших преподавателей (10% ищут новое место работы и 7% хотят найти другую работу, но пока не предпринимают активных действий в этом отношении). Если учесть, что абсолютное большинство ассистентов и старших преподавателей находятся в возрастной категории «до 39 лет», то даже ускоренное пополнение кадров ППС молодыми работниками может не позволить достичь планки «36% НПП вуза до 39 лет».

Что касается переезда из одного региона в другой с целью работы преподавателем в университете, это для региональных вузов не является распространенной практикой. Так, среди штатных преподавателей Уфимского университета науки и технологий 35% готовы переехать в другой город, если в новом вузе предложат более высокий уровень заработной платы; 60% не готовы менять место жительства даже при более высоком уровне зарплаты на новой работе. Поскольку оплата труда в государственных вузах строится не по рыночному признаку, то мотивом переезда могут стать более привлекательные перспективы профессионального (преподавательского, научного или административного) роста. Не последнюю роль в сдерживании межрегиональной мобильности преподавателей играют и жилищные вопросы, и «оседлый» менталитет российских граждан. Международная мобильность также остается на низком уровне из-за языковых и компетентностных барьеров, только 1,5% преподавателей планируют рассматривать предложения о работе за рубежом.

Внешние виды деятельности (вне университета), в которых заняты преподаватели ради дополнительного заработка («портфельный» тип карьеры), не очень распространены: 61,7% преподавателей не имеют дополнительной занятости. Это, с одной стороны, может свидетельствовать об относительно стабильном финансовом положении преподавателей. Однако сложившаяся ситуация может также сигнализировать о высокой загруженности по основному месту работы, когда на дополнительную занятость не остается ни времени, ни сил.

В структуре «портфеля» дополнительной занятости преподавателей можно выделить ряд компонентов:

Внутрисферовая подработка: экспертная деятельность и преподавание в других вузах (17,2% и 13,3% соответственно) являются наиболее популярными вариантами дополнительной занятости. Это свидетельствует о том, что преподаватели стремятся использовать свои преподавательские навыки для дополнительного заработка. Частные занятия и репетиторство (7,4%) также имеют место в «портфеле» занятости.

Специализированные услуги: некоторые преподаватели заняты адвокатской практикой, в сфере консалтинга, предоставления юридических и переводческих услуг, что обусловлено спецификой полученного самими преподавателями образования.

Подработки вне сферы преподавания и науки. 8,4% заняты деятельностью, не связанной с их основной работой, прежде всего в сферах предпринимательства, IT, креативных и физических работ, что может быть обусловлено образованием самих преподавателей, а также их личными интересами и хобби.

Основные выводы

Ландшафт занятости в Уфимском университете науки и технологий свидетельствует о том, что большинство преподавателей ориентированы на выбор преподавательской карьерной траектории по типу линейной. Карьера большинства преподавателей основана на принципах инбридинга и ригидности и не предполагает смены не только направленности деятельности, но и места работы. В мотивации профессиональной деятельности преобладают в первую очередь «гигиенические» факторы: стабильность заработной платы и занятости. На втором месте — интересное профессиональное окружение, работа с молодежью, творчество и инновации. На третьей позиции — возможности, связанные с профессиональным ростом, карьерой, научной деятельностью, а также самостоятельным планированием рабочего времени и графика, признанием и общественным положением.

Большинство преподавателей не включены в практики дополнительной занятости, что может быть обусловлено как удовлетворенностью качеством своей жизни, так и высокой загруженностью по основному месту работы.

Большинство преподавателей не ориентированы на межкорпоративную и межрегиональную карьерную мобильность, что может быть обусловлено как спецификой регионального рынка труда, так и «оседлым» менталитетом.

Вызывает беспокойство судьба молодых преподавателей, существенная часть которых (каждый четвертый ассистент и каждый пятый старший преподаватель) не связывают свою будущую профессиональную деятельность с университетом.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

Александрова О. А., Файман Н. С. Критерии неустойчивой занятости научно-педагогических кадров // Уровень жизни населения регионов России. 2023. Т. 19, № 1. С. 70–85. DOI: 10.52180/1999-9836_2023_19_1_6_70_85

Буланова М. Б. Преподаватели высшей школы: происходит ли прекарнизация труда и жизни? // От прекарной занятости к прекарнизации жизни. М.: Весь мир, 2022. С. 155–172.

Василенко Н. В. Институциональная среда организаций: характеристики и уровни регулирования // Проблемы современной экономики. 2008. № 3. С. 147–151.

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

Ефимова Г. З. Карьерный путь преподавателей высшей школы // Социологическая наука и социальная практика. 2022. Т. 10, № 1. С. 24–40. DOI: 10.19181/snsr.2022.10.1.8859

Ефимова Г. З. Типология карьерных траекторий и мотивации их выбора преподавателями высших учебных заведений // Университетское управление. Практика и анализ. 2021. Т. 25, № 3. С. 56–69. DOI: 10.15826/umpra.2021.03.027

Кононюк А., Паяк А., Гудановска А. Э. Форсайт для карьерного развития // Форсайт. 2020. Т. 14, № 2. С. 88–104.

Кузьминов Я. И., Юдкевич М. М. Университеты в России и в Америке: различия академических конвенций // Вопросы образования. 2007. № 4. С. 141–158.

Кузьминов Я. И., Юдкевич М. М. Университеты в России: как это работает. М.: НИУ ВШЭ, 2021. DOI: 10.17323/978-5-7598-2373-5.

Самсонова Е. И. Основные тенденции профессиональной мобильности научных кадров в России // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. 2010. № 124. С. 366–370.

Сивак Е. В., Юдкевич М. М. «Закрытая» академическая среда и локальные академические конвенции // Форсайт. 2008. № 4. С. 32–42.

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

Темнова Л. В., Малахов Ф. В., Восканян Э. С. Концептуальные подходы к исследованию карьеры // Высшее образование в России. 2016. № 5. С. 64–71.

Ramsden P. Describing and Explaining Research Productivity // Higher Education. 1994. Vol. 28, No. 2. P. 207–226.

Sivak E. V., Yudkevich M. M. The Academic Profession in Russia's Two Capitals: The Impact of 20 Years of Transition // European Educational Research Journal. 2017. Vol. 16, No. 5. Pp. 626–644.

Sugrue C., Englund T., Solbrenke T. D., Fosslund T. Trends in the practices of academic developers: trajectories of higher education? // Studies in Higher Education. 2017. DOI: 10.1080/03075079.2017.1326026.

Wood F. Factors Influencing Research Performance of University Academic Staff // Higher Education. 1990. Vol. 19, No. 1. Pp. 81–100.

Yudkevich M., Sivak E. Academic Immobility and Inbreeding in Russian Universities. In: M. Yudkevich, P. G. Altbach, L. E. Rumbley (Eds.), *Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education: Global Perspectives*. Springer, 2015. Pp. 130–155.

REFERENCES

Aleksandrova, O. A., & Fayman, N. S. (2023). Criteria for unstable employment of scientific and pedagogical staff. *Standard of Living of the Population of the Regions of Russia*, 19(1), 70–85. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_1_6_70_85 (In Russ.).

Bulanova, M. B. (2022). University teachers: is there a precaritization of labor and life? In: *From precarious employment to the precaritization of life* (pp. 155–172). Ves' Mir. (In Russ.).

Vasilenko, N. V. (2008). Institutional environment of organizations: characteristics and levels of regulation. *Problems of Modern Economics*, 3, 147–151. (In Russ.).

Galimkhanov, A. B., Asadullina, G. R., Sadretdinova, E. V., & Shaikhsislamov, R. B. (2023). Trajectories of professional careers of scientific and pedagogical workers. *Scientific Result. Sociology and Management*, 9(4), 58–72. <https://doi.org/10.18413/2408-9338-2023-9-4-0-5> (In Russ.).

Efimova, G. Z. (2022). Career path of university teachers. *Sociological Science and Social Practice*, 10(1), 24–40. <https://doi.org/10.19181/snsp.2022.10.1.8859> (In Russ.).

Efimova, G. Z. (2021). Typology of career trajectories and motivation for their choice by university teachers. *University Management. Practice and Analysis*, 25(3), 56–69. <https://doi.org/10.15826/umpa.2021.03.027> (In Russ.).

Kononyuk, A., Payak, A., & Gudanovska, A. E. (2020). Foresight for career development. *Foresight*, 14(2), 88–104. (In Russ.).

Kuzminov, Yu. I., & Yudkevich, M. M. (2007). Universities in Russia and America: differences in academic conventions. *Educational Issues*, 4, 141–158. (In Russ.).

Kuzminov, Yu. I., & Yudkevich, M. M. (2021). *Universities in Russia: how it works*. HSE Publishing. <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-2373-5> (In Russ.).

Samsonova, E. I. (2010). Main trends in the professional mobility of scientific personnel in Russia. *Proceedings of the Russian State Pedagogical University named after A. I. Herzen*, 124, 366–370. (In Russ.).

Sivak, E. V., & Yudkevich, M. M. (2008). The “closed” academic environment and local academic conventions. *Foresight*, 4, 32–42. (In Russ.).

Sivak, E. V., & Yudkevich, M. M. (2013). The academic profession in comparative perspective: 1992–2012. *Foresight*, 7(3), 38–47. (In Russ.).

Temnova, L. V., Malakhov, F. V., & Voskanian, E. S. (2016). Conceptual approaches to career research. *Higher Education in Russia*, 5, 64–71. (In Russ.).

Ramsden, P. (1994). Describing and explaining research productivity. *Higher Education*, 28(2), 207–226.

Sivak, E. V., & Yudkevich, M. M. (2017). The academic profession in Russia's two capitals: The impact of 20 years of transition. *European Educational Research Journal*, 16(5), 626–644.

Sugrue, C., Englund, T., Solbrenke, T. D., & Fosslund, T. (2017). Trends in the practices of academic developers: Trajectories of higher education? *Studies in Higher Education*. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1326026>

Wood, F. (1990). Factors influencing research performance of university academic staff. *Higher Education*, 19(1), 81–100.

Yudkevich, M., & Sivak, E. (2015). Academic immobility and inbreeding in Russian universities. In: M. Yudkevich, P. G. Altbach, & L. E. Rumbley (Eds.), *Academic inbreeding and mobility in higher education: Global perspectives* (pp. 130–155). Springer.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ / INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Рафаэль Бадретдинович Шайхисламов — д-р социол. наук, профессор кафедры социологии и работы с молодежью Уфимского университета науки и технологии, г. Уфа, Россия.

Rafael B. Shaikhislamov — Dr. Sci. (Sociology), Professor of the Department of Sociology and Youth Work at Ufa University of Science and Technology, Ufa, Russia.

Азат Булатович Галимханов — канд. юрид. наук, доцент кафедры криминалистики Института права Уфимского университета науки и технологии, г. Уфа, Россия.

Azat B. Galimkhanov — Cand. Sci. (Law), Associate Professor of the Department of Criminology at the Institute of Law of the Ufa University of Science and Technology, Ufa, Russia.

Гузелия Рауфовна Асадуллина — канд. филос. наук, доцент кафедры социологии и работы с молодежью Уфимского университета науки и технологии, г. Уфа, Россия.

Guzelia R. Asadullina — Cand. Sci. (Philosophy), Associate Professor of the Department of Sociology and Youth Work at Ufa University of Science and Technology, Ufa, Russia.

Эвеллина Винеровна Садретдинова — канд. социол. наук, доцент кафедры социологии и работы с молодежью Уфимского университета науки и технологии, г. Уфа, Россия.

Evellina V. Sadretdinova — Cand. Sci. (Sociology), Associate Professor of the Department of Sociology and Youth Work at Ufa University of Science and Technology, Ufa, Russia.

Статья поступила в редакцию 02.12.2024;
одобрена после рецензирования 12.12.2024;
принята к публикации 12.12.2024.
The article was submitted 02.12.2024;
approved after reviewing 12.12.2024;
accepted for publication 12.12.2024.