

DOI: 10.19181/snsp.2022.10.1.8859

КАРЬЕРНЫЙ ПУТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ¹

Статья выполнена при поддержке РФФ. Проект №19-18-00485

«Человеческое измерение трансформационных процессов в российских университетах: исторический опыт, тенденции и ответы на вызовы современности».

Г. З. Ефимова¹

¹ Тюменский государственный университет.
625000, Россия, Тюмень, ул. Володарского, д. 6

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

Аннотация. В статье представлен анализ нарративных описаний ключевых этапов карьеры и типовых траекторий карьерного пути научно-педагогических сотрудников отечественных университетов. Определены мотивы и установки преподавателей, влияющие на принятие ими решения относительно продолжения академической карьеры или её прекращения. Проведено изучение карьерных траекторий и мотивации вовлечённости научно-педагогических работников в академический рынок труда.

Опираясь на полученные нами результаты, выделены три ключевых карьерных трека: 1) внутрикорпоративный (классический инбридинг) – выпускник трудоустраивается в тот же университет, который окончил; 2) внутрипрофессиональный – специалист выбирает в качестве места работы академическую сферу за пределами родного вуза; 3) смешанный (академический/неакадемический) трек – после окончания вуза индивид может сразу или спустя время покинуть академическую сферу, но позже вернуться в высшую школу на должность научно-педагогического работника.

Изучение биографических нарративов научно-педагогических работников высшей школы показало наличие восьми этапов академической карьеры, связанных с: получением высшего образования, наличием опыта работы и последующим трудоустройством, получением учёной степени кандидата наук или второго высшего образования, карьерными изменениями после защиты кандидатской диссертации, получением учёной степени доктора наук и последующими карьерными изменениями и получением статуса члена-корреспондента или академика РАН. Обозначенные этапы создают для научно-педагогического работника определённую «развилку» (потенциальную возможность): продолжить движение по обозначенному треку или изменить траекторию карьерного пути.

Исследование проведено методом полуструктурированного интервью 135 научно-педагогических работников шести российских вузов – Тюменского государственного университета, Томского государственного университета, Санкт-Петербургского политехнического университета, Национального исследовательского ядерного университета (МИФИ), Дальневосточного федерального университета, Балтийского федерального университета.

¹ Автор выражает благодарность: руководителю научного проекта А. Н. Сорокину – канд. ист. наук, доценту за организацию исследования и проведение экспертных интервью; М. В. Грибовскому – д-ру ист. наук, доценту, который также совместно с автором статьи проводил экспертные интервью.

Ключевые слова: карьера; карьерные траектории; преподаватель; научно-педагогический работник; карьерный рост; высшее образование; академическая карьера, призвание; профессиональное самоопределение; академический инбридинг

Введение

В силу высокой социальной значимости института высшего образования трудоустройство на научно-педагогические должности предполагает соответствие высоким профессиональным требованиям и преодоление институциональных барьеров при карьерном продвижении. Работа в университете отличается многогранностью функционала и помимо образовательной деятельности предполагает участие в теоретико-прикладных научных исследованиях, а часто и вовлечение в административно-управленческий процесс. Совмещение указанных сфер возможно с различной степенью интенсивности и эффективности. Цель статьи – анализ вариаций карьерных траекторий научно-педагогического работника и определение ключевых критериев, влияющих на изменение карьерного пути.

Социально-экономическая активность современного человека обуславливается его конкурентоспособностью на рынке труда и продвижением по профессиональной и должностной иерархии. Определим содержание терминов «карьера» и «карьерные траектории». Карьера – базовый элемент самореализации личности, оказывающий влияние на общую удовлетворённость трудовой сферой и жизнью в целом; обеспечивает человеку потребность в уважении, власти и смысловом наполнении повседневной трудовой деятельности [12]. Карьера – процесс постепенного должностного перемещения работника по служебной иерархии [11], обеспечивающего реализацию потребностей, в том числе связанных с улучшением материального положения, повышением социального статуса, обретением признания, властных полномочий и самореализации [5]. Некоторые авторы считают, что карьера не всегда начинается с трудоустройства; так, А. К. Маркова определяет карьеру как профессиональное продвижение, процесс профессионализации (от выбора профессии к овладению профессией, упрочение профессиональных позиций, овладение мастерством, творчеством и др.) [8]. Российская социологическая энциклопедия предлагает следующие трактовки карьеры: 1) продвижение работников в области общественно-политической, научной, производственной, служебной или иной деятельности; 2) достижение известности, славы или материальной выгоды за счёт собственных усилий, максимального использования своих способностей, профессионального мастерства и личностных качеств [9, с. 421].

Зарубежные учёные интерпретируют карьеру шире: как «жизненную дорогу человека», связанную с работой и разделённую на периоды. Д. Сьюпер воспринимает карьеру как последовательную цепь событий в жизни человека [20].

В Оксфордском словаре по социологии «карьера» – определённые роли, через которые индивид проходит в период трудовой жизни, приобретая при этом престиж и другие знаки уважения (Г. Маршалл)¹. В узком смысле карьера – последовательность занимаемых конкретным работником должностей и рабочих мест в конкретной компании.

Карьерное продвижение индивида происходит во взаимосвязи со стратегией карьерного развития сотрудников, принятой в конкретном учреждении [4], с непрерывным саморазвитием работника и профессиональным совершенствованием. Соответственно, карьера предполагает активные действия работника, направленные на достижение успеха и целенаправленное продвижение в профессиональной и служебной деятельности с целью достижения высокого положения в обществе, обретения власти, известности и/или материальной выгоды. Карьерное развитие «предполагает управление обучением, приобретение опыта изменения, нацеленность на достижение индивидуально спланированного предпочтительного профессионального будущего» [13, с. 88].

Ключевой фактор карьерного продвижения – формирование человеческого капитала. С одной стороны, высокий уровень человеческого капитала работника создаёт потенциал профессионального развития и следующего за ним карьерного роста (*a priori*); с другой стороны, проактивная позиция работника при реализации карьерной стратегии, связанная в том числе с непрерывным и возрастающим по интенсивности и эффективности профессиональным обучением, позитивно влияет на формирование человеческого капитала (*a posteriori*).

Эмпирическое исследование проведено методом полуструктуризованного интервью со 135 сотрудниками российских университетов (в том числе в Тюменском государственном университете, Томском государственном университете, в Санкт-Петербургском политехническом университете, в Национальном исследовательском ядерном университете (МИФИ), Дальневосточном федеральном университете, Балтийском федеральном университете) из числа административно-управленческого персонала (проректор, директор, заведующий кафедрой или лабораторией) и научно-педагогических работников (профессор, доцент, научные сотрудники)². Выбор университетов определён их участием в проекте 5–100. При отборе соблюдалось территориальное распределение вузов (региональные и столичные), учитывались: профиль вуза; вхождение в разные группы проекта 5–100; время вхождения в проект 5–100 (первая волна, вторая волна). Информанты отобраны из

¹ Oxford Dictionary of Sociology / Ed. by J. Scott, G. Marshall. 4th ed. N.-Y., 2014. URL: <http://dx.doi.org/10.1093/acref/9780199683581.001.0001> (дата обращения: 10.09.2021).

² Организацию и проведение серии интервью осуществлял научный коллектив в составе: Г. З. Ефимова (канд. социол. наук, доц., доцент каф. общей и экономической социологии, в.н.с. исследовательского центра «Человек, природа, технологи» (ТюмГУ)) и М. В. Грибовский (д-р ист. наук, проф., профессор каф. российской истории (ТГУ), в.н.с. исследовательского центра «Человек, природа, технологи» (ТюмГУ)) под руководством А. Н. Сорокина (канд. ист. наук, директор школы исследований окружающей среды и общества («Антропошкола» (ТюмГУ)).

штатных сотрудников университетов, с распределением в соответствии с половозрастными, отраслевыми характеристиками, опытом работы в сфере высшего образования, должностями и наукометрическими показателями. Для всех информантов университет — место основной занятости, на полный рабочий день.

Интервью проведены с июня 2019 г. по ноябрь 2021 г., в ходе личной беседы (face-to-face) по месту работы информанта (за исключением периода самоизоляции в 2020 г., когда сбор эмпирических данных проходил дистанционно).

Информанту предложено самостоятельно обозначить этапы карьерного пути и ключевые мотивы профессионального выбора, ответив на открытые вопросы: «*Опишите Ваш карьерный путь после окончания университета*» и «*Как развивалась Ваша академическая карьера?*».

Этапы карьерного пути научно-педагогического сотрудника

На основании анализа транскриптов интервью выделены три наиболее распространённых варианта карьерных треков: 1) внутрикорпоративный; 2) внутрипрофессиональный; 3) смешанный (академический/неакадемический). В таблице 1 представлены **восемь** этапов карьерного пути научно-педагогических сотрудников отечественных учреждений высшего образования и возможных «развилок» на этом пути. Ключевыми катализаторами смены карьерных этапов становятся: окончание высшего учебного заведения (этап I), наличие опыта работы до окончания вуза (этап II), трудоустройство (этап III), получение учёной степени кандидата наук или второго высшего образования (этап IV), карьерные изменения (горизонтальная или вертикальная мобильность) после защиты кандидатской диссертации (этап V), получение учёной степени доктора наук (этап VI), карьерные изменения (горизонтальная или вертикальная мобильность) после защиты докторской диссертации (этап VII), получение статуса члена-корреспондента или академика Государственной академии наук (этап VIII).

Представленные этапы карьерного пути научно-педагогического сотрудника и интенсивность карьерного продвижения предписаны традициями вузовского сообщества (например, трудоустройство лучших выпускников и приглашение их к поступлению в аспирантуру) или нормативными документами, регламентирующими порядок и интенсивность продвижения по карьерной лестнице (например, соблюдение формальных требований по научным публикациям для получения учёного звания доцента / профессора). Интенсивность карьерного пути регулирует неформально принятый период после защиты кандидатской диссертации, раньше которого «неприлично» выдвигаться на докторскую (от пяти лет), либо диссертант должен достигнуть определённого возраста (35–40 лет).

Таблица 1

Основные этапы карьерного пути научно-педагогического сотрудника Учреждений высшего образования

| | | |
|-----------|---|---|
| I этап | Окончание вуза, аспирантура | |
| II этап | Отсутствие опыта работы | Работа в прикладной сфере / на производстве / в иных сферах, в т.ч. во время обучения в вузе (в России / за рубежом) не по профессии |
| III этап | Трудоемкое устройство в вузе, который окончили (академический инбридинг) | Трудоемкое устройство в другом НИИ (в России или за рубежом) высшее образование / устройство в неакадемическую сферу |
| IV этап | Защита кандидатской диссертации / PhD во время работы в вузе | Защита кандидатской диссертации не во время работы в вузе Получение второго высшего образования / продолжение обучения в магистратуре по другому направлению подготовки (в России за рубежом) |
| V этап | Изменение места работы после защиты кандидатской диссертации в сфере высшего образования и науки | Прежнее место работы после защиты кандидатской диссертации |
| VI этап | Защита докторской диссертации | Без защиты докторской диссертации |
| VII этап | Прежнее место работы после защиты докторской диссертации в сфере высшего образования и науки | Изменение места работы после защиты докторской диссертации в неакадемической сфере |
| VIII этап | Получение статуса члена-корреспондента, академika академии наук (РАН, РАО и пр.) | |

Параллельно с переходом от одной карьерной ступени на другую в жизни научно-педагогического работника могут произойти различные события, провоцирующие вынужденные изменения карьерного пути или отказ от карьеры ввиду невозможности / неспособности соответствовать формальным требованиям и брать на себя дополнительный объём рабочей нагрузки. Среди таких событий: создание семьи, рождение ребёнка (детей), переезд в другой город/регион/страну (инициированный сотрудником или близкими) и др.

Абсолютное большинство информантов начали работать в университете ещё до окончания обучения или сразу после него. Речь идёт об инбридинге (когда выпускник начинает работать в вузе, в котором получил образование), а также о трудоустройстве в другой университет города / страны. Среди важных мотивов определения карьерного пути преподаватели отмечают: социальную значимость работы, смысловое содержание труда и свободный график. Значимую роль при построении академической карьеры играют хорошие взаимоотношения внутри коллектива, в том числе с непосредственным начальством и/или научным руководителем кандидатской диссертации. В качестве альтернативного мнения приведём пример использования академических сетей (и особенно рекомендации от научного руководителя) при трудоустройстве в вуз.

В траекториях академической карьеры научно-педагогических работников прослеживаются три устойчивых тренда, воспроизводящихся в различных поколениях вузовских работников. Если по окончании университета выпускник осознаёт интерес к работе в сфере высшего образования и вместе с тем имеет в качестве ориентира дальнейшей трудовой деятельности педагогическую или научно-исследовательскую карьеру, то он может выбирать вариант начала карьерного пути: 1) трудоустройство в тот же университет сразу после его окончания (*инбридинг*) либо в другой университет и отказ от дальнейшего поиска места работы; 2) определение в качестве приоритета образовательной и научно-исследовательской деятельности без соотнесения с конкретным университетом и трудоустройство в отечественные / зарубежные вузы; 3) если на момент окончания университета у выпускника не сформировалось чёткое желание начать трудовую деятельность в сфере высшего образования либо такая возможность объективно отсутствовала (не было бюджетных мест в аспирантуре, выпускник не прошёл конкурс в аспирантуру, отсутствовали ставки на кафедре и пр.), то он мог выбрать работу в неакадемической сфере. В дальнейшем в силу жизненных обстоятельств (например, необходимость более гибкого графика в связи с рождением детей), при стремлении к самореализации либо в случае осознания привлекательных карьерных перспектив в академической сфере могло быть принято решение о возвращении в сферу высшего образования. Для осуществления подобного перехода у работника (как правило) должен быть определённый «задел» в виде учёной степени, устойчивых неформальных связей с университетским сообществом и наличие уникальных компетенций, обозначающих его высокую ценность в образовательном процессе как «человека из практики». Рассмотрим каждый из карьерных треков научно-педагогических работников.

Внутрикорпоративная карьерная траектория: «Один вуз на всю жизнь»

Для сферы высшего образования разных стран характерно трудоустройство своих выпускников (*инбридинг*), что имеет позитивные и негативные стороны. Примерно треть информантов, принявших участие в исследовании, работают на научно-педагогических должностях в университете, в котором получали высшее образование (бакалавриат / специалитет, магистратура) или обучались в аспирантуре. *«В этом университете я училась и работаю суммарно четырнадцать лет. После окончания поступила в аспирантуру и началась преподавательская, исследовательская деятельность»* (жен., доц., 32 г.). *«Сменил должности от младшего научного сотрудника, ассистента, доцента и профессора до заведующего кафедрой и декана»* (муж., проф., 69 л.). Многие инбриды трудоустроились в университет не по «инерции» (из-за отсутствия альтернатив), а основываясь на взвешенном и аргументированном решении после сравнения нескольких вариантов и соотнесения карьерного решения с жизненными целями, аккумулируя помимо лояльности и эмоциональной приверженности вузу профессиональную приверженность (самореализация в сфере образования и научных исследований). *«Всё обучение и карьера происходили в этом вузе — студент и аспирант, преподаватель и доцент»* (муж., доц., 45 л.).

Часто репутация, которую студент сформировал и успешным обучением, вместе с положительными рекомендациями преподавателей и научного руководителя выпускной квалификационной работы позволяют успешно закрепиться в вузе после его окончания. Помимо высокой успеваемости и диплома с отличием, многие информанты отмечали, что их трудоустройству способствовали студенческие успехи — победы в олимпиадах, научных конкурсах и даже волонтерская и общественно-политическая активность. *«Красный диплом позволил претендовать на обучение в целевой аспирантуре. Так определилась моя судьба и я пошла по научной стезе»* (жен., проф., директор института, 60 л.). *«Во время обучения возглавляла студенческое самоуправление, это укрепило шансы на трудоустройство. Я выросла “изнутри” и осталась работать»* (жен., доц., 32 г.). *«В студенчестве был ленинским стипендиатом и призёром всесоюзных олимпиад. После окончания института в конце 1980-х гг. предложили остаться на кафедре. Это фантастический шанс: зарплата доцента в два раза выше, чем у инженера со стажем»* (муж., проф., 55 л.).

В процессе рекрутинга работников сферы высшего образования из числа лучших выпускников чрезвычайно высока роль научного руководителя. Решение о начале академической карьеры информанты часто принимали ещё в студенчестве, в том числе благодаря вовлечению в научно-исследовательские проекты (в рамках грантов / в инициативном формате) со стороны преподавателей кафедры и будущего научного руководителя кандидатской диссертации, ориентированных на формирование молодого поколения научной школы, преемственность кадров и развитие самосознания молодого учёного ещё со студенчества. Роль наставников заключалась в привлечении к педагогической деятельности

и формировании (по выражению академика РАН А. Р. Хохлова) «вкуса к науке»¹. «Я из университета и не выходила: закончила магистратуру и мне намекали, что нужно идти в аспирантуру. Учась на последнем курсе магистратуры, я уже преподавала на соседней кафедре. Профессор, который меня пригласил, сказал: “Тебе пора преподавать”. Последний курс магистратуры не подразумевает активного учебного процесса, поэтому многие студенты подрабатывают. Я же не подрабатывала, а работала преподавателем в своём вузе. С перерывами на рождение детей, защитила диссертацию» (жен., доц., 40 л.). Помимо вовлечения в преподавание, старшее поколение вузовских работников помогало с трудоустройством, приглашая молодых педагогов и исследователей на рабочие места с перспективой карьерного роста. «Мне повезло с научным руководителем диплома (а позже кандидатской диссертации), он творческий человек и разносторонний учёный. На старших курсах вуза мы с однокурсницей выбрали новые и смелые научные направления, и он поддержал выбор. Научный руководитель возглавлял кафедру и лабораторию в соседнем университете. Там требовались специалисты по моему научному направлению, и мы стали проводить первые большие проекты» (жен., доц., 35 л.). Влияние научных руководителей на кадровые перемещения их «учеников» продолжается и спустя годы после защиты кандидатской диссертации. «Мое появление в университете связано с личными отношениями и персональным приглашением. В вузе открылось новое подразделение, возглавлять которое пригласили бывшего научного руководителя. Он позвал на работу и пообещал финансирование» (муж., доц., 29 л.).

Несмотря на преимущественно аргументированные и осознанные решения выбора научно-педагогической карьеры, имеет место инерционная практика определения места работы после окончания вуза. Студент, привыкший к доброжелательному коллективу кафедры и опекающему научному руководителю, воспринимает выход за пределы привычной и комфортной среды как нежелательный стрессовый фактор. Молодые учёные, только начинающие карьеру, не имеют большого исследовательского опыта, не укоренены в профессии и остро нуждаются в поддержке и наставничестве старших коллег, поддержании мотивации к развитию профессиональных навыков и повышению исследовательской независимости, необходимых для реализации выбранной карьерной траектории в академической среде. «По окончании вуза мне предложили остаться в университете, преподавать и писать диссертацию, вот и втянулась. Я выросла в университете, где продолжаю работать семнадцать лет» (жен., доц., 39 л.). Подобное начало академической карьеры распространено в высшей школе. «По окончании университета рекомендован в аспирантуру. Остался преподавать и вести научную деятельность на кафедре» (муж., доц., 37 л.). «В этом году — 50 лет пребывания в университете студентом и преподавателем. Получение образования, защита диссертаций, все карьерные ступени прошёл в одном вузе» (муж., проф., 75 л.). Заметим, что преподаватели, характеризуя длительный стаж работы в одном вузе,

¹ Введение во вкус. Думать о нобелевской премии нужно со школы // Российская академия наук: [сайт]. 19.10.2012. URL: <http://www.ras.ru/digest/showdnews.aspx?id=6e5a15cd-5ef6-4ad0-8bf2-7959d09c56cb> (дата обращения: 25.06.2021).

говорят об этом с гордостью, подчёркивая высокую лояльность университету и причастность к корпоративной культуре. *«Я человек, который «где родился, там и сгодился». Окончил университет, аспирантура, кандидатская и докторская диссертации. Параллельно работал в других вузах и научных институтах (возможности Москвы позволяют), но этот вуз для меня основное место работы — трудовую книжку не забирал»* (муж., проф., 65 л.).

В продолжительном сотрудничестве с вузом инбриды видят значимое преимущество, выгодно выделяющее их на фоне сторонних претендентов на должности (особенно административно-управленческие). *«Работала в вузе на разных должностях в научно-педагогической и административной сферах. Знаю университет «изнутри» и гораздо лучше, чем приглашённый управленец»* (жен., проф., 55 л.).

Долгие годы эффективной работы в вузе часто вознаграждаются карьерным ростом, в том числе за счёт сформированного авторитета, крепких социально-профессиональных связей и результатов образовательной и/или научно-исследовательской деятельности. *«В этом университете я получил образование и здесь же работаю. Активно путешествую, но место работы не менял. Мне открывались возможности карьерного развития — от декана до проректора по международным связям»* (муж., проф., 45 л.).

Работа и карьерные успехи в стенах одного университета не исключают активного общения с «внешним» миром (стажировки, получение образования, совместительство и создание интернациональных коллабораций). Вовлечённость сотрудника в реальный сектор экономики, госслужбу или бизнес укрепляет его конкурентоспособность, не снижая лояльность к университету. *«До глубины души привержен вузу. Всю жизнь здесь преподаю и сейчас работу в вузе совмещаю с активностью в госкорпорации. Преподаватель должен отслеживать тренды в своей области, чтобы передавать студентам»* (муж., проф., 50 л.).

Внутрипрофессиональная карьерная траектория. «Главное — призвание, а университет не важен»

Заинтересованность сферой высшего образования и научными исследованиями может быть реализована и за пределами университета, в котором информант получал образование. В таком случае академическая карьера становится приоритетной перед конкретным учебным заведением и по окончании университета выпускник переходит на работу в другой университет, и некоторые информанты остаются в нём на долгие годы. *«По окончании вуза я со свободным распределением уехала в родной город, где около года преподавала на кафедре. Когда в соседнем вузе в исследовательском центре моего научного руководителя возникла вакансия, он пригласил меня. Поступила в аспирантуру и с 1986 г. работаю. Несколько раз предлагали работу в других университетах, но мой вуз меня устраивает»* (жен., проф., 56 л.). Значимыми мотивами перехода преподавателей в другой вуз становятся более благоприятные условия работы и сформированная научная школа по интересующему

научному направлению. *«Во время обучения пришла на практику в центр электронного правительства в соседнем университете к будущему научному руководителю — он создал все условия для комфортной работы»* (жен., нач. отд., 32 г.).

Гораздо чаще поиск оптимального варианта трудоустройства не ограничивался одним университетом и при благоприятном стечении обстоятельств он завершался, когда сотрудник находил нужный вариант и, обосновавшись на новом месте, формировал научную школу, создавал кафедру или научную лабораторию и готовил преемников. *«Университет окончил с красным дипломом и начал работать в соседнем институте, где со второго курса проходил практику. Сейчас возглавляю научную группу из пятнадцати человек, три аспиранта защитились»* (муж., доц., 35 л.). Во все времена оставалась актуальной проблема преемственности между различными поколениями учёных, сохранения научных школ, передачи традиций и навыков проведения исследований [1; 2].

Выбор оптимального места работы в сфере высшего образования для некоторых информантов продолжался годами, и на этом пути они сменили несколько учебных заведений и даже научные направления. В процессе карьерного продвижения продолжалось осознание преобладающего направления трудовой деятельности — образовательная, научная или административная компонента. *«Преподавательская и научная деятельность у меня развиваются одновременно. Иногда возникают административные должности»* (муж., доц., 34 г.).

В трудовой практике научно-педагогических работников распространена параллельная работа на разных кафедрах одного вуза или в иных образовательных учреждениях, государственных организациях, производственном секторе или частных компаниях. *«Поступил в аспирантуру, работал в соседнем вузе на кафедре и совмещал ещё несколько мест работы. Получил устойчивую позицию в вузе и прекратил параллельную занятость. Я кандидат наук, но работаю на кафедре на полставки профессора и ещё на полставки ведущим научным сотрудником в лаборатории»* (муж., проф., 38 л.). На карьерный путь научно-педагогического работника влияет и реорганизация структурных подразделений университета, но выбор остаётся за сотрудником — искать варианты трудоустройства в других вузах или уйти из академической сферы.

Смешанная (академическая / неакадемическая)

карьерная траектория.

Переход / возвращение в сферу высшего образования из неакадемической сферы

Малочисленная категория работников (*менее 1/10 части информантов*) придерживается нелинейной модели при выстраивании карьерной траектории. После окончания университета они могли устроиться на работу по профессии

и параллельно окончить аспирантуру (часто заочно) с последующей защитой диссертации. Именно она позже становилась для них карьерным «якорем», который давал шанс вернуться в сферу высшего образования при изменении личных приоритетов, семейных обстоятельств или при достижении карьерного «плато» на предыдущем месте работы. Ключевые мотивы перехода в академическую среду: относительно свободный график работы и социальные гарантии, которые предоставляет университет работникам (по сравнению с коммерческим сектором). *«Успешно работала экономистом в компании. Решение о возвращении в университет приняла из-за загруженности и отсутствия социальных гарантий на прошлых местах работы. Университет — госучреждение, из него можно спокойно уйти в декрет и вернуться обратно. Никто замечания не сделает. В университете небольшая занятость, можно уделять время ребёнку и семье»* (жен., проф., зав. лаб., 42 г.). Указанные преимущества значимы для информантов, по сравнению с относительно низким уровнем оплаты труда на предыдущем месте работы. *«Приняв окончательное решение перейти в вуз из реального сектора, я потеряла в заработной плате, но была замужем и зарабатывать большие деньги не было моим приоритетом»* (жен., проф., зав. лаб., 42 г.).

Данная карьерная траектория может предполагать защиту диссертации при наличии внушительного стажа в неакадемической сфере. *«Окончила институт, поработала в трёх школах. В одной из них стала заместителем директора. Поступила в аспирантуру и после защиты осталась работать доцентом на кафедре»* (жен., доц., 45 л.). Решение завершить работу в неакадемическом секторе часто вызвано изменением жизненных ситуаций и увольнением с предыдущего места работы либо прекращением существования организации. *«Работала в международной организации, которая прекратила существование в России. Я оказалась в поисках работы. Знакомые порекомендовали меня в этот вуз. В нём искали человека с опытом работы, как у меня»* (жен., директор института, 39 л.).

Продолжительность карьерного пути за пределами академической сферы — длительна или краткосрочна. *«У меня запутанный карьерный путь, но с моим вузом я был связан постоянно. Здесь заканчивал специалитет, поступал в магистратуру. Во время обучения в магистратуре занимался развитием научной тематики и работал в бизнесе, параллельно продолжая обучение. После магистратуры не терял связь с университетом, поступил в аспирантуру и стал развивать свою тематику. Защитив диссертацию, возник вопрос выбора, где себя применять. Принял решение закрыть бизнес и полностью перейти на научную стезю»* (муж., доц., 37 л.).

Карьерные траектории университетских преподавателей схожи и имеют несколько векторов развития и реперных точек. Выделено восемь этапов карьерного пути научно-педагогического работника и три ключевые карьерные траектории. Часто академическая карьера начинается с поступления в аспирантуру, когда выпускник проявляет интерес к научным исследованиям в рамках диссертационного исследования и в смежных темах. Последующее карьерное перемещение в академической сфере может происходить достаточно быстро, пока не будет достигнуто

карьерное «плато». После возможен переход в другое учебное заведение, которое становится «драйвером» для карьеры; либо поиск возможностей и перспектив на прежнем месте работы.

Если преподаватель университета подрабатывает «на стороне», занимаясь репетиторством, складывается рискованная для карьеры ситуация. Легитимный вариант получения дополнительного заработка для преподавателя — научно-исследовательская деятельность, и, помимо финансовой прибыли, она обогащает образовательный процесс. Любая иная деятельность негативно отражается на выполнении преподавателем условий эффективного контракта. Уместно вспомнить цитату М. Вебера из работы «Наука как призвание и профессия»: «“Личностью” в научной сфере является только тот, кто служит лишь одному делу. И это касается не только области науки. Мы не знаем ни одного большого художника, который делал бы что-либо другое, кроме как служил делу, и только ему» [3, с. 707–708].

Соотнося обозначенные карьерные траектории с распространённой в научной литературе типологией приверженности, можно утверждать, что для внутрикорпоративной карьерной траектории характерна *организационная приверженность*; для внутривоспитательской траектории — *профессиональная приверженность*. Такое соотношение возможно с определённой долей условности. Профессионал может быть одинаково привержен как профессии, так и организации [14; 15; 18], поэтому нет оснований говорить о конфликте между установками. Приверженность профессии и успешность в ней особенно важны для преподавателя вуза [7, с. 111]. Вместе с тем «*профессиональную идентичность можно рассматривать как важнейший критерий становления профессионала, связанный с включённостью в профессию, принятием профессиональных ценностей*» [6, с. 193].

Полученные результаты не позволяют говорить о существовании чётко выраженных «космополитов» и «местных» (по Гоулднеру, см.: [16; 17]) и о конфликте между приверженностью вузу и приверженностью профессии [14; 15; 18]. Распространены разные формы соотношения между приверженностью вузу и приверженностью профессии у разных групп преподавателей [7, с. 123]. Речь не идёт о конфликте между различными типами приверженности. В обозначенных карьерных траекториях тот или иной тип приверженности становится доминирующим, но при этом не обнуляющим другой.

Комментируя карьерные траектории инбридов, заметим, что академический инбридинг не может однозначно восприниматься как вред профессиональному росту. Например, считается, что академический инбридинг приносит пользу на ранней стадии развития систем высшего образования, но в дальнейшем имеет пагубные последствия [19].

Обратим внимание на соотношение преподавательской, научно-исследовательской и административной компоненты в академической карьере. Часто наличие весомой административно-управленческой компоненты негативно отражается на образовательной и исследовательской деятельности работника высшего учебного заведения. К аналогичным выводам приходят и отече-

ственные исследователи, утверждая, что молодые учёные и профессиональные исследователи, не занятые административными функциями и нацеленные на развитие научной карьеры, демонстрируют большую гибкость в плане смены места работы [10, с. 120].

Для построения успешной карьеры в сфере высшего образования значимо карьерное планирование и целенаправленное формирование профессиональной траектории научно-педагогического работника, гибкость реакций на изменения во внешней среде, в частности — в социально-экономической сфере.

Заключение

Теоретико-эмпирическое исследование позволило выявить тренды карьерных траекторий научно-педагогических работников на академическом рынке труда, опыт их участия в трудовых отношениях в неакадемической сфере. Анализ результатов интервью показывает ключевые карьерные «развилки» вузовских преподавателей на разных этапах трудового пути. Опираясь на обозначенные карьерные траектории, преподаватели вузов смогут, используя опыт коллег из российских вузов, соотнести их со своей жизненной историей, проследить карьерный путь, остерегаясь трудностей и избегая потенциальных ошибок. Представители университетского руководства смогут выделить основные векторы развития карьерного пути научно-педагогических кадров вузов.

Поддержка государства и университета значима на каждом этапе развития карьеры: 1) на начальной стадии, когда молодой учёный (окончивший аспирантуру, защитивший кандидатскую диссертацию) сталкивается с ожидаемыми, но новыми для него барьерами (отсутствие свободных ставок, трудности вхождения в коллектив, низкая заработная плата и необеспеченность жильём) и при наличии высокого исследовательского потенциала может уйти из академического сектора; 2) на пике карьеры, когда учёный достигает карьерного «плато» и делает выбор между работой в вузе и переходом в реальный сектор экономики; 3) на завершающем этапе карьеры, когда учёный имеет признанную в России и/или за рубежом научную школу, плеяду талантливых учеников и нуждается в поддержке дальнейших научных достижений, применении достигнутых результатов.

Стратегия всесторонней поддержки позволит удержать сотрудника в вузе, но при этом не исключает стимулирования к получению педагогического или исследовательского опыта в зарубежных университетах и сторонних компаниях. При поддержании партнёрских отношений (а университет часто воспринимается сотрудниками как «партнёр» или «семья»), даже уходя из академической среды, человек продолжает взаимодействовать с бывшими коллегами, что позволяет ему быть полезным для кафедры в качестве работодателя либо рассматривать университет как вариант для будущего трудоустройства, так как «люди из практики» имеют особенную ценность в образовательном процессе высшей школы.

Выделенные карьерные траектории стандартны и присутствуют среди научно-педагогических работников различных возрастных групп. В представленных нарративах абсолютное большинство преподавателей не планируют изменение профессии в краткосрочной или долгосрочной перспективе, что свидетельствует о высокой удовлетворённости профессией, укоренённости в ней.

Список литературы

1. *Аблажей А. М.* «Отцы» и «дети» в Российской науке // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: Философия. 2010. Т. 8, № 4. С. 78–84.
2. *Валиахметов Р. М.* Факторы формирования жизненного пути профессиональных династий / Р. М. Валиахметов, М. С. Туракаев // Научный результат. Социология и управление. 2020. Т. 6, № 1. С. 58–71. DOI: 10.18413/2408-9338-2020-6-1-0-5.
3. *Вебер М.* Наука как призвание и профессия // Избранные произведения. М. : Прогресс, 1990. С. 707–735.
4. *Голубева Т. С.* Трактовка понятия «карьера» в разрезе современных тенденций // Общество: социология, психология, педагогика. 2017. № 8. С. 28–30. DOI: 10.24158/spp.2017.8.4.
5. *Горелов Н. А.* Энциклопедия труда и занятости / Н. А. Горелов, А. И. Тучков. СПб. : Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов, 1997. 239 с.
6. *Иванова Н. Л.* Профессионалы и проблема внедрения инноваций в вузе / Н. Л. Иванова, Е. П. Попова // Вопросы образования. 2017. № 1. С. 184–206. DOI: 10.17323/1814-9545-2017-1-184-206.
7. *Ловаков А. В.* Приверженность вузу и приверженность профессии у преподавателей российских вузов // Вопросы образования. 2015. № 2. С. 109–128. DOI: 10.17323/1814-9545-2015-2-109-128.
8. *Маркова А. К.* Психология профессионализма. М. : Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. 312 с.
9. Социологическая энциклопедия. В 2 т. / Рук. научного проекта Г. Ю. Семигин ; гл. ред. В. Н. Иванов ; Национальный общественно-научный фонд. М. : Мысль, 2003. 863 с.
10. *Фадеева Е. С.* Карьерные ориентации преподавателей исследовательского университета // Регионология. 2012. № 3 (80). С. 117–121.
11. *Филиппов А. В.* Работа с кадрами: психологический аспект. М. : Экономика, 1990. 176 с.
12. *Фоменко А. В.* Карьерная стратегия в профессиональной деятельности человека // Профессиональная ориентация. 2019. № 1. С. 114–118.
13. Форсайт для карьерного развития / А. Кононюк, А. Паяк, А. Э. Гудановска [и др.] // Форсайт. 2020. Т. 14, № 2. С. 88–104. DOI: 10.17323/2500-2597.2020.2.88.104.
14. *Aranya N. A* Reexamination of Accountants' Organizational-Professional Conflict / N. Aranya, K. R. Ferris // The Accounting Review. 1984. Vol. 59, № 1. P. 1–15.
15. *Aranya N.* Organizational-Professional Conflict among U.S. and Israeli Professional Accountants / N. Aranya, K. R. Ferris // The Journal of Social Psychology. 1983. Vol. 119, № 2. P. 153–161.

16. Gouldner A. W. Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles-II // *Administrative Science Quarterly*. 1958. Vol. 2, № 4. P. 444–480.
17. Gouldner A. W. Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles-I // *Administrative Science Quarterly*. 1957. Vol. 2, № 3. P. 281–306.
18. Gunz H. P. Professional/Organizational Commitment and Job Satisfaction for Employed Lawyers // *Human Relations*. 1994. Vol. 47, № 7. P. 801–828.
19. Horta H. The role of academic inbreeding in developing higher education systems: Challenges and possible solutions / H. Horta, M. Yudkevichc // *Technological Forecasting and Social Change*. 2016. Vol. 113, Part B. P. 363–372. DOI: 10.1016/j.techfore.2015.06.039.
20. Super D. E. Career education and the meaning of work. Washington : U.S. Department of Health, Education and Welfare, Office of Education. U.S. Govt. Print. Off. 1976. 47 p.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

Ефимова Галина Зиновьевна, кандидат социологических наук, доцент, Тюменский государственный университет, Тюмень, Россия.
E-mail: g.z.efimova@utmn.ru
AuthorID РИНЦ: 571660

Дата поступления в редакцию: 06.07.2021. Принята к печати: 20.12.2021.

DOI: 10.19181/snsp.2022.10.1.8859

Career Strategies for Higher Education Teachers

The article was supported by the RGNF. Project No. 19-18-00485 "The human dimension of transformational processes in Russian Universities: historical experience, trends and responses to modern challenges".

G. Z. Efimova¹

¹University of Tyumen.

6, Volodarskogo str., Tyumen, Russia, 625003

For citation: Efimova G. Z. (2022). Career strategies for education teachers. *Sociologicheskaja nauka i social'naja praktika*. Vol. 10, № 1. P. 24–40. DOI: 10.19181/snsp.2022.10.1.8859

Abstract. The article analyses autobiographical essays on key career stages and typical career paths written by Russian university teachers. Motives and attitudes influencing their decisions whether to continue or finish their careers are identified. The article studies career strategies and motivation of academic and teaching staff to be involved in the academic labour market.

Based on these results, three key career tracks are formed: 1) intracorporate (classical inbreeding) – university graduates are employed in the same university they graduated from; 2) intraprofessional – university graduates choose to work in the academic field outside their alma mater; 3) mixed (intercorporate) – university graduates may leave the academic field immediately after graduation or sometime later, but then return to the field of higher education as members of academic and teaching staff. The study of the autobiographical essays of academic and teaching staff in higher education has shown that there are eight stages of academic career related to: obtaining higher education, having work experience and subsequent employment, obtaining a Candidate of Sciences Degree or second higher education, career changes after defending a post-graduate thesis, obtaining a PhD and subsequent career

changes and becoming a corresponding member or an academician at the state academy of sciences. These stages create a fork in the road (potential opportunity) for academic and teaching staff to follow or to change their career paths. The study was conducted using the method of semi-formalised expert interview with 86 members of academic and teaching staff from five Russian universities – Tyumen State University, Tomsk State University, St. Petersburg Polytechnic University, National Research Nuclear University (MEPhI).

Keywords: career; career strategies; teacher; academic and teaching staff; career development; higher education; academic career; vocation; professional self-determination; academic inbreeding

REFERENCES

1. Ablazhey A. M. (2010). «Ottsy» i «deti» v rossijskoj nauke. [Fathers and sons in Russian science]. *Vestnik Novosibirskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Filosofiya*. № 4. P. 78–84. (In Russ.).
2. Valiakmetov R. M., Turakaev M. S. (2020). Faktory formirovaniya zhiznennogo puti professional'nykh dinastiy. [Factors in developing life courses of professional dynasties]. *Nauchnyy rezul'tat. Sotsiologiya i upravlenie*, Vol 6, Is. 1. P. 58–71. DOI: 10.18413/2408-9338-2020-6-1-0-5 (In Russ.).
3. Weber M. (1990). *Izbrannye proizvedeniya*. [Selected works]. M.: Progress publ. P. 707–735. (In Russ.).
4. Golubeva T. S. (2017). Traktovka ponyatiya “kar’era” v razreze sovremennykh tendentsiy. [The Interpretation of the concept of “Career” in the context of modern trends]. *Society: sociology, psychology, pedagogy*. № 8. P. 28–30. (In Russ.).
5. Gorelov N. A., Tuchkov A. I. (1997). *Entsiklopediya truda i zanyatosti*. [Encyclopedia of labor and employment]. SPb.: Publishing house Saint Petersburg State University of Economics. 239 p. (In Russ.).
6. Ivanova N. L., Popova E. P. (2017). Professionaly i problema vnedreniya innovatsij v vuze. [Professionals and the problem of implementing innovation in university]. *Educational Studies Moscow*. № 1. P. 184–206. DOI: 10.17323/1814-9545-2017-1-184-206 (In Russ.).
7. Lovakov A. V. (2015). Priverzhennost' vuzu i priverzhennost' professii u prepodavatelej rossijskikh vuzov. [Commitment of russian university teachers to university and profession]. *Educational Studies Moscow*. № 2. P. 109–128. DOI: 10.17323/1814-9545-2015-2-109-128 (In Russ.).
8. Markova A. K. (1996). *Psikhologiya professionalizma*. [Psychology of professionalism]. M.: Russian Academy of Public Administration. 312 p. (In Russ.).
9. Sociologicheskaja encyclopediya v 2 t. (2003). [Sociological encyclopedia. In 2 vol.]. National Social Science Foundation; scientific project G. Yu. Semigin; ed. by V. N. Ivanov. T. 1. M.: Mysl' publ. 863 p. (In Russ.).
10. Fadeeva E. S. (2012). Kar’ernye orientatsii prepodavatelej issledovatel'skogo universiteta. [Career orientations of teachers of the research university]. *Regionology*. № 3 (80). P. 117–121. (In Russ.).
11. Filippov A. V. (1990). Rabota s kadrami: psikhologicheskij aspekt. [Work with personnel: psychological aspect]. M.: Economics publ. 176 p.
12. Fomenko A. V. (2019). Kar’ernaja strategija v professional'noj deyatel'nosti cheloveka. [Career strategy in a person's professional activity]. *Professional orientation*. № 1. P. 114–118. (In Russ.).
13. *Forsajt dlya kar'ernogo razvitiya*. A. Kononjuk, A. Pajak, A. Gudanovska [and oth.] [Foresight for career development]. *Foresight and STI Governance*. Vol. 14, № 2. P. 88–104. DOI: 10.17323/2500-2597.2020.2.88.104 (In Russ.).

14. Aranya N., Ferris K. R. (1984). A reexamination of accountants' organizational-professional conflict. *The Accounting Review*. Vol. 59, № 1. P. 1–15.
15. Aranya N., Ferris K. R. (1983). Organizational-professional conflict among u.s. and israeli professional accountants. *The Journal of Social Psychology*. Vol. 119, № 2. P. 153–161.
16. Gouldner A. W. (1958). Cosmopolitans and locals: toward an analysis of latent social roles-i. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 2, № 4. P. 444–480.
17. Gouldner A. W. (1957). Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles-I. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 2, № 3. P. 281–306.
18. Gunz H. P. (1994). Professional / Organizational Commitment and Job Satisfaction for Employed Lawyers. *Human Relations*. Vol. 47. № 7. P. 801–828.
19. Horta H., Yudkevich M. (2016). The role of academic inbreeding in developing higher education systems: Challenges and possible solutions. *Technological Forecasting and Social Change*. Vol. 113, Part B. P. 363–372.
20. Super D. E. (1976). *Career education and the meaning of work*. Washington: U.S. Department of Health, Education and Welfare, Office of Education. U.S. Govt. Print. Off.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Efimova Galina Zinov'evna, Candidate of Sociology, Associate Professor, Tyumen State University, Tyumen, Russia.

Email: g.z.efimova@utmn.ru

ORCID ID: 0000-0002-4826-2259

ResearcherID: N-8362-2016

Scopus AuthorID: 57195971011

The article was submitted on July 06, 2021. Accepted on December 20, 2021.