

Анализ академической среды как места учебы и работы

А. Д. Сизых

Статья поступила
в редакцию
в ноябре 2012 г.

Сизых Анастасия Дмитриевна студентка 1-го курса магистратуры Asper School of Business, University of Manitoba, стажер-исследователь Института статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ, 2-е место на конкурсе научных работ молодых ученых 2012 г. Адрес: Москва, 101000, Мясницкая ул., д. 18. E-mail: anastasia.sizykh@gmail.com

Аннотация. Цель работы — изучение карьерных траекторий и мотивации как потенциальных преподавателей и исследователей (аспирантов), так и тех, кто уже работает в университете (профессорско-преподавательский состав). Проведено 27 полуструктурированных интервью в трех российских вузах и одном канадском университете. Для российских вузов выявлены три типа академических карьер, особенности которых обсуждаются применительно к проблемам утечки и старения кадров и совершенствования

условий труда. Показано, что мотивация обучения в аспирантуре помимо интереса к науке имеет своим источником мнение значимых других, стремление повысить статус для продвижения по неакадемической карьерной лестнице, а для мужчин также желание избежать службы в армии. Очевидный фактор недовольства сотрудников университета условиями труда — низкая заработная плата не является единственным минусом академической среды как места работы. Восприятие академическими сотрудниками в России и Канаде позитивных и негативных сторон работы в университете имеет мало общего и является, скорее, специфичным для каждой страны.

Ключевые слова: университеты, академическая среда, профессорско-преподавательский состав, аспирантура, трудовая мотивация, учебная мотивация, карьерные траектории, межстрановые сравнения.

В России происходит отток молодых кадров из академической сферы. Согласно данным исследования НИУ ВШЭ [Индикаторы науки — 2009; Индикаторы науки — 2011; Индикаторы образования — 2011], численность занятых в академической сфере продолжает сокращаться, даже несмотря на увеличение средств, выделяемых на исследования и научную деятельность. Большинство выпускников предпочитают после окончания вуза работу в бизнесе или государственную службу. В то время как в России с 1995 по 2006 г. численность исследователей сократилась на 24%, в США за тот же период она выросла на 38%, в Германии — на 8%, в Великобритании — на 21% [Научный потенциал

высшей школы..., 2007]. Россия лидирует по численности персонала, занятого исследованиями, среди развивающихся стран и стран СНГ, но существенно отстает от стран Европы, США и Канады [Индикаторы науки — 2013. С. 401].

Для оценки качества деятельности российских исследователей можно обратиться к нескольким индикаторам. Например, к показателю количества публикаций. Российские ученые лидируют по публикационной активности среди стран СНГ, но уступают исследователям некоторых стран западного мира. В частности, публикации российских ученых составляют треть от числа публикаций немецких ученых и менее 10% совокупного количества публикаций американских ученых [Индикаторы науки — 2009. С. 334]. Еще более сильный разрыв наблюдается по частоте цитирования: на одно цитирование российской работы приходятся 2–3 цитирования датских, шведских или швейцарских работ, 8 цитирований работ британских или немецких ученых и 35 цитирований работ, выполненных в США [Там же. С. 335].

Профессия ученого относится к числу самых уважаемых во многих странах (например, в США, Германии, Японии [Inkeles, Rossi, 1956], Чехии, Австралии [William, Teichler, 2007]), в то время как в России, судя по результатам опроса населения, проведенного Институтом статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ в рамках Мониторинга науки и инноваций, это далеко не самый престижный вид занятости [Индикаторы науки — 2012. С. 393]. Стратегическая задача России состоит в переходе к постиндустриальной экономике, основанной на знаниях, а вымывание кадров из академической среды, являющейся одним из ключевых агентов производства и распространения знания, становится тормозом на пути модернизации. Эксперты подтверждают, что наиболее талантливые и способные выпускники покидают академическую среду, выбирая иные пути построения карьеры, и кадровый состав науки неуклонно стареет¹.

Чтобы понять причины, по которым лишь небольшое число современных выпускников вузов всерьез рассматривает возможность работы в университете, необходимо выяснить, какова сегодня академическая среда, как ее воспринимают сотрудники университетов, что заставляет их оставаться в этой среде, а что дает повод задуматься об уходе из нее. Кроме того, важно определить, каковы мотивы выбора в пользу продолжения обучения в аспирантуре вместо финансово более выгодного выхода на рынок труда — в бизнес или на государственную службу, и как воспринимают аспиранты среду, в которой они находятся.

Целью данной работы является качественное описание университетской среды как места учебы и работы. Для этого предпо-

¹ Интервью с проректором НИУ ВШЭ Г. Канторовичем <http://www.hse.ru/news/1163623/17147416.html>.

лагается решить ряд задач. Во-первых, описать структуру академической карьеры и определить этап, на котором она становится менее привлекательной. Во-вторых, выяснить мотивы выбора аспирантуры как альтернативы работе, а также университета как места работы. В-третьих, выявить положительные и отрицательные стороны учебы в аспирантуре и работы в университете.

Поставленная в данной работе цель отлична от традиционных целей количественных исследований, которые состоят в генерализации полученных данных, их обобщении и последующем предсказании трендов. Качественные исследования направлены не на проверку существующих гипотез, а на то, чтобы дать возможность высказать свое мнение участникам некоторой группы (в данном случае представителям академической среды), услышать их историю, не пытаясь вписать ее в рамки существующих теорий. Тем не менее презентация данных в представленном исследовательском проекте не сводится к простому описанию, а направлена на интерпретацию и анализ полученной в ходе интервью информации, на поиск ответов на вопросы «Как эта система устроена?» и «Что это значит?» [Wolcott, 1994. P. 12]. Кроме того, вопреки распространенному заблуждению, качественное исследование позволяет связывать конструкторы в систему, соотнося понятия друг с другом [Morse, 1994. P. 30]. Такое конструирование основано не на статистических показателях, а на том, как воспринимают связи между элементами сами члены сообщества, на их представлениях об устройстве окружающего мира.

1. Дизайн исследования

Мы провели 27 полуструктурированных интервью средней длительностью 30 минут с информантами двух категорий: аспирантами и преподавателями университетов, отобранными методом снежного кома из четырех университетов. Два университета находятся в Москве (Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» и Московский государственный университет экономики, статистики и информатики), один — в Красноярске (Сибирский федеральный университет) и один — в г. Виннипег, Канада (University of Winnipeg). НИУ ВШЭ — университет преимущественно исследовательской направленности, в СФУ исследования и преподавание представлены примерно в равной степени, а МЭСИ и Университет Виннипега — прежде всего учебные заведения. Самый крупный из этих университетов — СФУ (17 институтов, около 36,5 тыс. студентов), на втором месте НИУ ВШЭ (24 факультета, около 12,1 тыс. студентов), далее следует Университет Виннипега (7 факультетов, 10 тыс. студентов). МЭСИ — вуз относительно небольшой (18 направлений, около 6 тыс. студентов)².

² Информация по состоянию на май 2012 г.

Все университеты являются государственными. Включение в исследование зарубежного университета с отличной от российской системой организации обучения и исследовательской работы позволило провести международное сравнение условий работы в университете (из-за сложностей, возникших на полевом этапе, опросить аспирантов в Университете Виннипега не удалось).

Информанты распределились следующим образом: НИУ ВШЭ — 3 преподавателя (3 женщины), 5 аспирантов (1 мужчина, 4 женщины); МЭСИ: 2 преподавателя (2 женщины), 2 аспиранта (1 мужчина, 1 женщина); СФУ: 4 преподавателя (1 мужчина, 3 женщины), 6 аспирантов (3 мужчины, 3 женщины); Университет Виннипега: 5 преподавателей (2 мужчины, 3 женщины). Интервью в Канаде были проведены в ноябре и декабре 2011 г., все интервью в России — в апреле и мае 2012 г.

Для решения первой задачи — описания устройства академической карьеры и определения этапа, на котором наиболее вероятен уход из академической среды, — был заимствован концепт карьерных траекторий [Spilerman, 1977]. Перемещаясь с одной позиции на другую, меняя работодателей, регион места занятости и т. д., иными словами, совершая любой вид мобильности, связанный с работой, люди создают свою историю трудовой деятельности. Последовательно проследив все перемещения за жизненный цикл, можно получить индивидуальную карьерную линию [Ibid. P. 552]. Данные, полученные в ходе качественного исследования, предоставляют возможность детально углубиться в обстоятельства карьеры отдельных представителей академической среды.

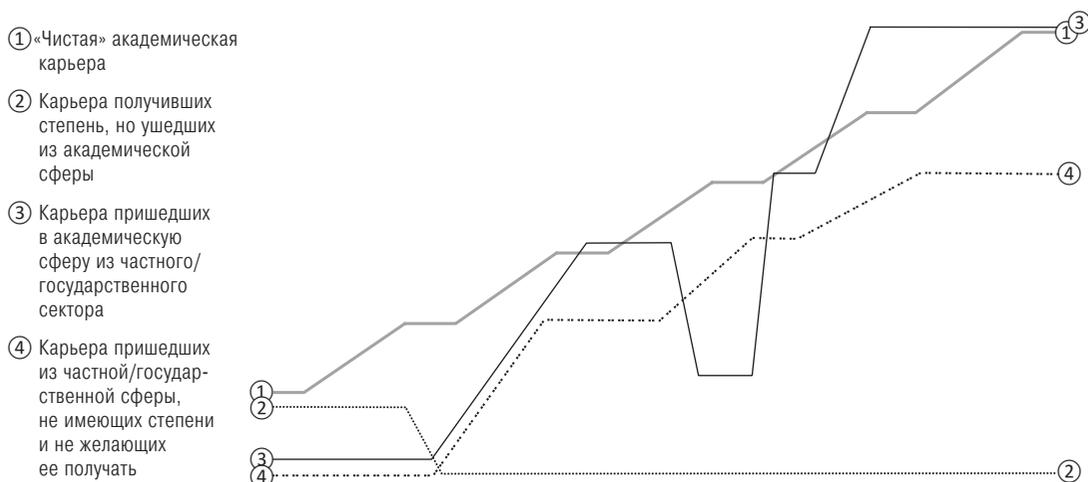
На основе анализа полученной в ходе интервью подробной биографической информации были построены четыре карьерные линии, описанные девятью преподавателями российских вузов (рис. 1), и пять карьерных линий для пяти сотрудников канадского университета (рис. 2). Совокупность изученных траекторий названа картой карьерных линий.

Характерной чертой трудовой занятости российских преподавателей является совмещение работы в университете с работой в бизнес-структурах. Это обстоятельство обусловило необходимость встроить позицию в бизнесе и государственной сфере в иерархию должностей. Заданная градация является условной и основана на общем восприятии принятой иерархии информантами.

Итак, карта карьерных линий представляет собой визуальный способ представления изменения позиций человека на протяжении его рабочего цикла. В данном случае в соответствии с задачами исследования внимание уделялось именно академической карьере (административная карьера в университете не рассматривается в рамках данной работы).

2. Карты карьерных линий

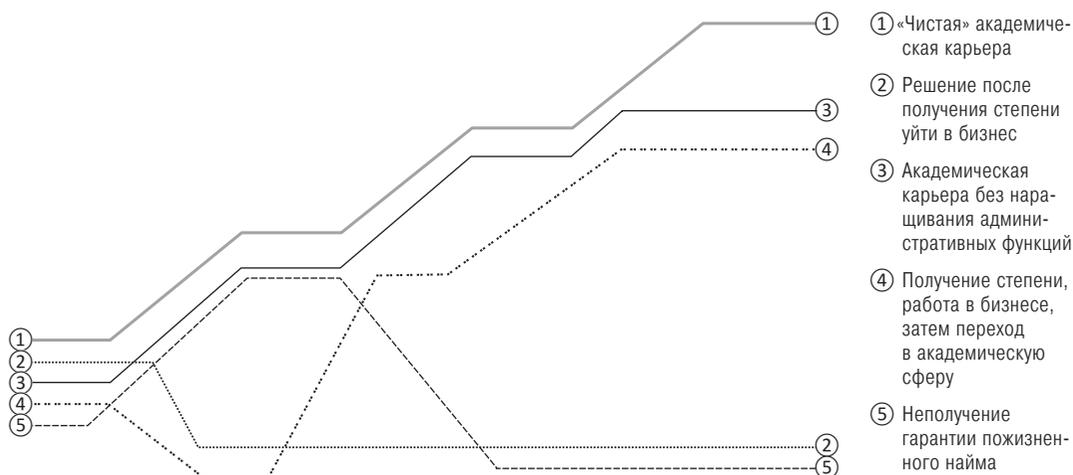
Рис. 1. Карта карьерных линий в России



Как видно из рис. 1, для российских преподавателей существует линия «чистой» академической карьеры, предполагающая непрерывное последовательное перемещение по карьерной лестнице внутри университета (карьерная линия № 1). Чтобы продвигаться по академической карьерной лестнице дальше, чем до позиции «старший преподаватель», необходимо наличие хотя бы степени кандидата наук. Поэтому те, кто ее не имеет, например те, кто не сразу принял решение работать в университете, а пришел к этому выбору позже и вошел в академическую среду из бизнеса (карьерные линии № 3 и 4), либо не продвигаются дальше позиции «старший преподаватель» (карьерная линия № 3), либо заранее принимают решение все же получить ученую степень (карьерная линия № 4). Для целей нашего исследования эти люди представляют интерес, поскольку очевидно, что университет является привлекательным для них местом работы. Интересна и другая категория людей — те, кто получил ученую степень на ранних этапах карьеры, но ушел из академической среды или планирует уйти (карьерная линия № 2). Вероятно, какие-то элементы академической среды отталкивают их.

Построенная по тем же принципам карта карьерных линий для канадских данных представлена на рис. 2. Если в России люди занимают две и более позиции сразу и движение происходит по всем линиям одновременно, хотя и в разном темпе, то в Канаде в каждый момент времени человек работает в одной организации на полную ставку, но меняет организации чаще, чем в России. До прихода работника в академическую сферу нередко наблюдается резкая смена специализаций, переход от одного вида деятельности к другой. Все информанты демонстрировали

Рис. 2. Карта карьерных линий в Канаде



более существенную мобильность по сравнению с опрошенными российскими сотрудниками вузов: они получают образование за пределами своей страны и опыт работы в 3–5 странах и в нескольких университетах в разных городах Канады, прежде чем «осесть» и закрепиться на факультете в конкретном университете. На карте карьерных линий для Канады видно, что некоторые сотрудники университетов также решают уйти из академической сферы в бизнес или на государственные посты, мотивом такого выбора могут быть личные обстоятельства (карьерная линия № 2) либо неполучение гарантии пожизненного найма (*tenure*) (карьерная линия № 5). Так же как и в России, академическая карьера может отклоняться от «идеальной» траектории, если человек решает, что ему необходимо получить практический опыт (карьерная линия № 4), или стремится избавиться от сопутствующего повышению увеличения административных обязанностей (карьерная линия № 3).

Карта удобна тем, что позволяет визуализировать траектории перемещения кадров из академической сферы в бизнес и (или) наоборот и определить на этих траекториях точки, наиболее информативные для целей исследования. Например, при изучении карьерных линий университетских сотрудников в России возникают вопросы: почему люди, после получения вузовского образования ушедшие в бизнес, возвращаются в университет, причем как на основное место работы? Почему люди, имеющие степень и потенциальную возможность продвигаться по карьерной лестнице в университете, решают не делать этого, закрепляясь на одной позиции? По каким причинам люди, потратившие три года на аспирантуру и защитившие кандидатскую, не остаются

ся в академической сфере, предпочитая работу в частном/государственном секторе? Ответы на эти вопросы может дать изучение мотивации.

3. Мотивация Мотивация — это сложный конструкт, который в общем виде можно описать как движущую силу или энергию, ответственную за инициацию, поддержание и направление поведения, ориентированного на достижение определенной цели [Collins, 2010. P. 8]. Мотивация имеет три источника: это интерес, социальная норма и принуждение [Радаев, 2005. С. 66]. Социальная норма не является чем-то внешним, она усваивается в процессе социализации и настолько встраивается в систему убеждений индивида, что зачастую довольно сложно понять, движут ли его действиями личный интерес, его собственные предрасположенности или же этот мотив был сформирован под влиянием других людей. Усваивать, что такое профессия ученого, преподавателя, исследователя, человек начинает задолго до того, как попадает в академическую среду, — в процессе первичной и (или) вторичной социализации. Отношение к академическому миру во многом складывается уже под влиянием семьи и школы, и в университет человек приходит с определенными установками и знаниями о роли академического сотрудника. Несмотря на относительную устойчивость этих установок, университет также оказывает сильное влияние на формирование представления об академической карьере. Принуждение — это ситуация, в которой у человека нет выбора вследствие действия внешних по отношению к нему сил [Там же. С. 64].

Определяясь со своей карьерой в академической сфере, студенты делают последовательно два выбора: идти ли в аспирантуру и оставаться ли работать в университете после ее окончания. Именно в этих критических точках мы и будем оценивать мотивацию работы в академической среде. При применении качественного подхода принято избегать привязки к заранее заданным конструктам [Morse, 1994. P. 27], тем не менее мы принимаем за основу представление о трех типах источников мотивации: интерес, социальная норма, принуждение.

4. Решение продолжить обучение в аспирантуре Идентифицированные на основе анализа и синтезирования историй информантов мотивы продолжения обучения в аспирантуре представлены на рис. 3. Поскольку выборка достигла насыщения по этому вопросу (студенты называли схожие мотивы и каждое последующее интервью не приносило новой информации), информация для опрошенных считается исчерпывающей. Информанты противопоставляли два компонента своей мотивации: внутреннее желание, собственный интерес — и свои возможности,

Рис. 3. Мотивы продолжения обучения в аспирантуре



сложившиеся обстоятельства. Оценивая свои возможности, информанты фактически говорили о двух других компонентах мотивации (помимо интереса) — о мнении значимого другого, повлиявшего на выбор, об ожиданиях со стороны общества (это социальная норма, которая опирается на позитивную и негативную реакцию со стороны референтных индивидов или групп людей [Эльстер, 1993. С. 74]), и о принуждении.

Из рис. 3 видно, что помимо мотивов, источником которых является желание углубиться в интересующую тему и получить дополнительные знания (что совпадает с явной функцией аспирантуры), есть также внушительное количество мотивов, не подкрепленных интересом. Все респонденты называли более одного мотива поступления в аспирантуру, при этом в целом по выборке существенно преобладали мотивы, связанные с социальной нормой и принуждением, и последние в большей степени упоминались в первую очередь. Другими словами, мотивом поступления в аспирантуру практически у всех информантов было не стремление заниматься научной и научно-педагогической деятельностью. Интерес к обучению выражали в основном женщины, в то время как мужчины прежде всего говорили о том, что им необходима отсрочка от армии, или, реже, о том, что степень кандидата наук повысит их статус и будет способствовать более быстрому карьерному росту в бизнесе или на государственных постах.

Таблица 1. Положительные и отрицательные стороны обучения в аспирантуре, по мнению аспирантов

Плюсы	Минусы
<ul style="list-style-type: none"> • Аспирантура — это источник непрерывного развития • Перспективы в будущем: получение определенного статуса и повышенная заработная плата • Не нужно принимать решение о том, где работать, немедленно • Позволяет расширить круг знакомств 	<ul style="list-style-type: none"> • Фактическое отсутствие связи практики и теории • Обучение в аспирантуре требует дополнительных затрат, которые сложно покрыть за свой счет

5. Восприятие аспирантуры

Среда, в которую попадают молодые люди, поступившие в аспирантуру, влияет на принятие следующего решения — оставаться в академической сфере или уходить в частный/государственный сектор. В табл. 1 представлены плюсы и минусы аспирантуры с точки зрения опрошенных аспирантов.

Все плюсы продолжения обучения в аспирантуре, кроме одного, в равной степени отмечали аспиранты и в московских вузах, и в СФУ. Исключение составила возможность получить высокий статус и заработок — эта мотивация упоминалась в Красноярске, но не в Москве.

Особое внимание стоит уделить отрицательным сторонам продолжения обучения в аспирантуре, как они видятся аспирантам, поскольку устранение этих минусов представляет собой потенциал развития для университета. Во-первых, аспиранты недовольны излишней теоретичностью курсов и отсутствием прикладного компонента в программах обучения. Один из респондентов, имевший опыт обучения за границей, сопоставляет организацию обучения в российском и зарубежном вузе:

«Дают конкретные примеры, конкретные действия, конкретные задачи. Если у нас мы пишем какую-то работу, какое-то исследование, какую-то диссертацию, то у них есть конкретная задача, конкретный пример к этой задаче, конкретная задача, которую нужно выполнить».

Второй минус — финансовые проблемы, сопряженные с обучением в аспирантуре. Студенты видят два источника проблемы: малое число бюджетных мест и невозможность/трудность совмещения работы с учебой в аспирантуре. То обстоятельство, что совмещать аспирантуру с работой трудно, представляется аспирантам вполне закономерным, поскольку сам выбор в пользу продолжения образования подразумевает отказ от вступления в полноценную трудовую жизнь (если только это не обучение на вечернем отделении). Поэтому задачу они видят в расста-

Рис. 4. Мотивы выбора университета в качестве основного места работы



новке приоритетов: что важнее — добиться выгод, за которыми студенты идут в аспирантуру, или иметь удовлетворительное финансовое положение в данный момент. Проблема недостаточного, с точки зрения аспирантов, количества бюджетных мест требует проведения отдельного исследования и серьезной аналитической работы. В американской системе образования она отчасти решается путем «откачивания» ресурсов из бакалавриата, поскольку большая часть населения в любом случае получает образование этого уровня, и «вливания» полученных средств в магистров и аспирантов, отдача от которых для экономики потенциально больше. Механизмом предоставления средств этим категориям учащихся являются специальные студенческие займы с минимальной ставкой, а также выделение стипендий, фактически покрывающих стоимость обучения и проживания, что в совокупности с исследовательскими грантами является альтернативой заработной плате.

Что движет теми, кто предпочитает академическую карьеру работе в госструктурах и занятию бизнесом, позволяет понять рис. 4.

Некоторые пункты требуют пояснения. Независимость выражается, во-первых, в свободе перемещения и самостоятельной организации собственного времени, во-вторых, в академической свободе — возможности выбирать тему работы, содержание курсов, методы преподавания и направления исследования. Ощущение определенности будущего складывается по следующим

6. Решение выбрать университет в качестве основного места работы

причинам: в университете существует четкая карьерная лестница с жестко прописанным регламентом, когда человек имеет право перейти с одной позиции на другую, деятельность не связана с финансовыми рисками (сотрудники факультета сравнивают себя с предпринимателями), а кроме того, академическая среда как организация консервативна: изменения тщательно продумываются, прежде чем претворяются в жизнь. Академическая профессия признается творческой, поскольку в ней меньше рутины, чем во многих видах трудовых процессов, в ней невозможно использовать шаблонные решения, приходится постоянно разрабатывать что-то новое, решать сложные задачи, и в процессе такой деятельности растет интеллектуальный потенциал сотрудника и открываются новые стороны его личности. Действие социальной нормы как другого источника мотивации к работе в университете проявляется в стремлении новоиспеченных кандидатов наук «оправдать» свое длительное обучение в аспирантуре, поработав на университет, поскольку в противном случае, как отмечали респонденты, окружающие могут их «не понять».

7. Восприятие университета как места работы

Работа в университете, как и всякая другая, имеет свои преимущества и недостатки. В табл. 2 представлены плюсы и минусы работы в университете, как они видятся сотрудникам российских вузов.

Первый очевидный минус — это низкая заработная плата. В московских вузах преподаватели говорили об этом в последний момент, когда интервьюер уточнял, хотят ли они еще что-то добавить к минусам, в то время как в регионе информанты начинали разговор именно с этой темы. Можно предположить, что данное различие обусловлено тем, что, согласно данным Мониторинга экономики образования — 2012³, зарплаты в регионах существенно ниже московских:

Вот я сейчас в [городе N] была, там преподаватели из разных городов сидят. Они сказали, что у них зарплата состоит из бюджетной и небюджетной ставки, за каждого платного студента, который сидит в аудитории, они получают дополнительно. И я спрашиваю: сколько у вас получает кандидат наук, доцент? Приезжали из города N1, из города N2. Зарплата варьирует от 60 до 70 тысяч рублей, а у нас это просто смешная зарплата, и в этом для меня большой минус. И это такая политика города.

Низкая заработная плата также одна из причин, по которой специалисты, даже уже окончившие аспирантуру, решают уйти

³ http://memo.hse.ru/ind_w09_1_10

Таблица 2. **Восприятие университета в России**

Плюсы	Минусы
<ul style="list-style-type: none"> • Источник постоянного развития • Вместо узкой специализации получение широкого кругозора • Невыраженная иерархичность структуры предоставляет больше свободы действий • Коллектив как профессиональное сообщество • Коллектив как дружеская группа • Коллектив как расширение связей • Общение со студентами 	<ul style="list-style-type: none"> • Низкая заработная плата • Нехватка физического пространства для работы • Потенциал сотрудника не используется на 100%

из академической сферы сразу или поработав там некоторое время. Особенно это касается мужчин, поскольку, как они отмечали, им нужно думать не только о своих интересах, но и о благополучии своей семьи.

Очевидный способ решить эту проблему — повысить заработную плату. Один из вариантов достижения этой цели становится понятным, если проанализировать соотношение численности студентов и преподавателей в российских и зарубежных университетах. Численность студентов на факультетах экономики в каждом из четырех рассматриваемых вузов примерно одинакова, а число сотрудников факультетов существенно различается. В Университете Виннипега на одного преподавателя приходится примерно 19 студентов (7525 очных студентов, 390 человек профессорско-преподавательского состава)⁴, в СФУ — 9 студентов (23 584 очных студентов, 2740 человек профессорско-преподавательского состава)⁵, в НИУ ВШЭ — также 9 студентов (14 715 студентов, 1611 человек профессорско-преподавательского состава)⁶. Как видно из представленных цифр, различия между рассматриваемыми университетами по показателю «соотношение численности преподавателей и студентов» обусловлены большой разницей в численности профессорско-преподавательского состава. Возможно, стоило бы рассмотреть возможность сокращения в российских вузах сотрудников, работающих на неполную ставку, и увеличения нагрузки на оставшихся (при достаточном увеличении заработной платы, чтобы избавить их от необходимости искать финансовые средства за пределами университета) в качестве одного из способов корректировки потоков бюджета.

⁴ UWinnipeg Fast Facts 2012 <http://www.uwinnipeg.ca/index/future-about-stats>

⁵ Профиль СФУ, Национальный рейтинг вузов России 2010 http://univerrating.ru/ftproot/files/Siberian_FU_2010.pdf

⁶ НИУ ВШЭ в цифрах и фактах 2012, Московский кампус <http://www.hse.ru/figures/>

Таблица 3. Восприятие университета в Канаде

Плюсы	Минусы
<ul style="list-style-type: none"> • Возможность изучать новое • Пространственно-временная свобода • Академическая свобода • Условия, позволяющие сохранять баланс личной и рабочей жизни • Ощущение значимости благодаря общению со студентами • Возможность общения в профессиональных кругах • Отсутствие рутины • Поддержка университетом профессионального развития • Мобильность 	<ul style="list-style-type: none"> • Низкая заработная плата • Рационализация системы образования • Постепенное падение престижа профессии

Если не прибегнуть к этому варианту, то с учетом недовольства сотрудников вузов размерами заработной платы придется изыскивать дополнительные средства, что представляет крайне трудную задачу для большого числа вузов.

Другой способ решить проблему низких зарплат — это компенсировать их тем эквивалентом, который ценен для сотрудника. Для этого необходимо знать, что является ценным для людей, почему они пришли работать в университет и что их здесь держит. Например, все респонденты отметили, что им крайне интересно учиться новому в процессе работы. Таким образом, одним из вариантов компенсации неудовлетворительного уровня заработной платы может стать разработка недорогих инструментов предоставления информации для сотрудников: электронных журналов, бюллетеней, информационных порталов, семинаров по развитию личностных качеств и профессиональных навыков. Критики могут сказать, что нехватку денег невозможно компенсировать подобными средствами, но все респонденты, говоря о недостаточной финансовой обеспеченности как о минусе работы в университете, сразу же отмечали, что *«не в деньгах счастье»* и *«зарплата не интересует, если нравятся люди»*.

В табл. 3 представлены плюсы и минусы работы в университете, как они видятся сотрудникам Университета Виннипега.

Часть преимуществ, о которых говорят работники академической сферы, одинаковы в России и в Канаде: сотрудников университетов привлекают возможность изучать новое, общение со студентами и в профессиональных кругах, свобода и отсутствие рутины. Кроме этого, для канадских академических сотрудников важен тот факт, что университет поддерживает их развитие и предоставляет средства для этого, в частности возможность получить опыт работы в разных странах (университет выделяет гранты, дополнительные средства, администрация и коллеги толерантны к отсутствию преподавателя в университете длительное время). В России отсутствие таких опций оценивается

как минус: «*Потенциал сотрудника не используется на 100%*», — что служит дополнительным доказательством того, что косвенные пути компенсации низкой заработной платы могут способствовать повышению привлекательности академической среды для определенного круга лиц.

Канадские респонденты, как и российские, считают заработную плату в университете низкой и указывают на несоответствие оплаты труда прилагаемым усилиям, но этот минус академической среды они не подчеркивают в столь явном виде, как российские сотрудники. Более серьезной проблемой для канадского университета на данный момент является рационализация. Суть ее состоит в том, что все аспекты работы сотрудника университета пытается просчитать и разработать систему оценки, основанной на продуктивности, — как будто производство знания ничем не отличается от производства деталей на заводе. Поскольку российские организации часто копируют западный опыт управления, не исключено, что подобная проблема встанет остро и в российских вузах.

Российские и канадские сотрудники университетов расходятся в представлениях о том, что такое академическая сфера в целом. Респонденты в России, если только не получали разъяснений интервьюера, однозначно отождествляли академическую деятельность с преподаванием. Это неудивительно, поскольку в большинстве университетов преподавание — это основная функция сотрудников кафедр. Остальное время они тратят на работу по совместительству для обеспечения себе достойного материального положения. Для канадских респондентов академическая деятельность — это и исследовательская, и преподавательская, и административная работа. Для российских аспирантов работа в университете тоже прежде всего чтение лекций, а необходимость написания научных работ продиктована стремлением повысить научное звание. Такие установки российских академических сотрудников мало согласуются с политикой университетов, выдвигающих исследования на первые позиции среди своих приоритетов.

Полученные эмпирические данные дают представление о том, почему будущие научные кадры (аспиранты) принимают решение продолжить обучение в университете, какие цели они преследуют, что для них ценно в этом опыте, а что заставляет сомневаться в правильности своего выбора. Мотивация обучения в аспирантуре не сводится к одному лишь интересу к научной деятельности. Гораздо чаще аспиранты преследуют альтернативные цели, например достижение статусности, уклонение от армии, или у них отсутствуют четко сформированные цели и ими руководит, скорее, нежелание покидать университет из-за при-

8. Выводы

вязанности к нему, чувства дискомфорта от необходимости искать работу за его пределами, положительного впечатления от университета, сложившегося до аспирантуры.

Результаты проведенного исследования свидетельствуют о том, что университет не воспринимается многими сотрудниками как комфортное место для работы. Содержание этой работы соответствует интересам сотрудников, и коллективом они в большинстве своем удовлетворены, но работу в академической среде приходится совмещать с дополнительной занятостью (особенно это актуально для мужчин, поскольку в обществе все еще доминирует представление о мужчине как о кормильце). Времени и сил на продуктивную и инициативную работу в университете часто не остается, поскольку приоритет отдается более высокооплачиваемой работе. Повышение заработной платы сотрудникам университетов, занятым полный рабочий день, — очевидное, но, возможно, не единственное решение проблемы. Сотрудники университетов демонстрируют лояльность своей профессии и не хотят уходить из этой сферы без серьезных на то оснований. Поэтому для снижения напряженности представляется целесообразным предоставление им преимуществ, имеющих субъективную ценность, например доступа к эксклюзивным данным, возможности участия в конференциях, проведения семинаров, лекций, круглых столов, позволяющих развивать личностные качества и профессиональные навыки, общаться с коллегами и чувствовать себя частью системы высшего образования.

Характер представленного исследования разведывательный. Использование в нем качественного метода накладывает определенные ограничения. Во-первых, мы не можем делать выводы о том, какие группы количественно преобладают, какие тренды являются доминирующими. Во-вторых, представленные карьерные линии и мотивации аспирантов и преподавателей являются гипотетическими (хотя и представляют собой результат совмещения теории и индуктивного анализа), поэтому предполагаемые связи между элементами этих моделей не верифицируемы количественно на имеющихся данных. Это, однако, не значит, что они невалидны и безосновательны. Качественный подход является средством познания субъективного мира интересующей исследователя группы, ее опыта в полном объеме (не сведенного к цифрам), ее ценностей и понимания ею окружающего мира, отношения к нему [Holstein, Gubrium, 2005. P. 485]. Синтез полученной информации с целью извлечения типичных паттернов — одна из ступеней анализа качественных данных [Morse, 1994. P. 30], поэтому выводы в той форме, в которой они были представлены выше, вполне легитимны с методологической и содержательной точки зрения. Наконец, экстраполяция полученных результатов затруднена вследствие как ограниченного числа вузов, так и относительно маленькой выборки респондентов в каждом универ-

ситете, что обусловлено практическими причинами: недостатком времени, нежеланием информантов встречаться с интервьюером, слабым интересом к проблеме со стороны самих аспирантов и преподавателей. Очевидно, что данное исследование не является исчерпывающим и необходима дальнейшая работа по расширению теоретической и эмпирической базы данных по проблеме воспитания и удержания научных кадров с целью мониторинга ситуации и поиска путей решения существующих проблем.

1. Индикаторы науки — 2009: стат. сб. М.: Изд. дом ВШЭ, 2011.
2. Индикаторы науки — 2011: стат. сб. М.: Изд. дом ВШЭ, 2011.
3. Индикаторы науки — 2012: стат. сб. М.: Изд. дом ВШЭ, 2013.
4. Индикаторы науки — 2013: стат. сб. М.: Изд. дом ВШЭ, 2013.
5. Индикаторы образования — 2011: стат. сб. М.: Изд. дом ВШЭ, 2011.
6. Мониторинг экономики образования. М.: Изд. дом ВШЭ 2012 http://memo.hse.ru/ind_w09_1_10
7. Научный потенциал высшей школы: стат. сб. М.: ГУ ВШЭ. 2007.
8. Образование в цифрах — 2013: краткий стат. сб. М.: Изд. дом ВШЭ, 2013.
9. Радаев В. В. Экономическая социология. М.: ГУ ВШЭ, 2005.
10. Эльстер Ю. Социальные нормы и экономическая теория//THESIS: теория и история экономических и социальных институтов и систем. 1993. № 3. С. 73–91.
11. Calhoun C. (2006) Is the University in Crisis? // Society. Vol. 43. No. 4. P. 8–18.
12. Collins N. (2010) A Conceptual Model of Career Development to Enhance Academic Motivation/ProQuest. UMI Dissertations Publishing. № 3407392.
13. Dewey J. Experience and Education <http://ruby.fgcu.edu/courses/ndemers/colloquium/experiencededucationdewey.pdf>
14. Holstein J., Gubrium J. (2005) Interpretive Practice and Social Action // Denzin N. K., Lincoln Y. S. (eds) The Sage Handbook of Qualitative Research. Los Angeles; London: Sage. P. 483–505.
15. Inkeles A., Rossi P. (1956) National Comparisons of Occupational Prestige// American Journal of Sociology. Vol. 61. No. 4. P. 329–339.
16. Morse J. (1994) Emerging from the Data: The Cognitive Processes of Analysis in Qualitative Inquiry // Morse J. Critical Issues in Qualitative Research Methods. Los Angeles; London: Sage. P. 23–43.
17. Spilerman S. (1977) Careers, Labour Market Structure, and Socioeconomic Achievement// American Journal of Sociology. Vol. 83. No. 3. P. 551–593.
18. William L., Teichler U. (eds) (2007) The Changing Conditions for Academic Work and Careers in Select Countries. Kassel: INCHER.
19. Wolcott H. (1994) Description, Analysis, and Interpretation in Qualitative Inquiry // Wolcott H. Transforming Qualitative Data: Description, Analysis and Interpretation. Thousand Oaks: CA, Sage. P. 9–54.

Литература

Analysis of an Academic Environment as a Place of Studies and Work

Authors **Anastasia Sizykh**

Research Assistant, Institute for Statistical Studies and Economics of Knowledge, HSE. 2nd Place in a Competition of Young Scientists' Research Papers of 2012. Address: 18, Myasnitskaya str., Moscow, 101000, Russian Federation. E-mail: anastasia.sizykh@gmail.com

Abstract In order to find out the causes of universities' waning popularity as a place of work, the researcher sets the following tasks: to analyze specific features of an academic career to determine at which stage it starts to lose its appeal; to reveal influences in choice of postgraduate courses as an alternative to introduction to the labour market, as well as to reveal influences in choice of a university as a place of work; to evaluate advantages and disadvantages of taking postgraduate courses and working at a university. The researcher conducted 27 semi-structured interviews with the faculty and postgraduates in three Russian higher education institutions and one Canadian one: the National Research University "Higher School of Economics", Moscow State University of Economics, Statistics and Informatics, Siberian Federal University (Krasnoyarsk) and University of Winnipeg (Winnipeg, Canada). On the basis of the findings maps of career lines are produced as patterns of changes in terms of positions (job positions or geographical ones) during a person's job cycle; the research also revealed types of careers followers of which are of potential interest for Russian universities in terms of professional personnel reinforcement. The researcher found that motivation to take postgraduate courses is not limited by an interest to scientific work but is mostly connected to alternative objectives (like achieving a certain status, draft evasion) or to absence of any definite goal (reluctance to leave the university because of an attachment to it, a sense of discomfort because of the necessity to search for a job outside it). It is shown in the article that on the whole the academic career structure in Canada is similar to that in Russia, but perception of advantages and disadvantages of a work in an academic setting is different for each country.

Key words university, academic setting, career lines, postgraduate courses, work motivation, academic motivation.

- References**
- Calhoun C. (2006) Is the University in Crisis? *Society*, vol. 43, no 4, pp. 8–18.
 - Collins N. (2010) A Conceptual Model of Career Development to Enhance Academic Motivation. *ProQuest*. UMI Dissertations № 3407392.
 - Dewey J. *Experience and Education*. Available at: <http://ruby.fgcu.edu/courses/ndemers/colloquium/experiencededucationdewey.pdf> (accessed 21 January 2014)
 - Elster Y. (1993) Sotsialnye normy i ekonomicheskaya teoriya [Social Norms and Economic Theory]. *THESIS*, no 3, pp. 73–91.
 - Holstein J., Gubrium J. (2005) Interpretive Practice and Social Action. *The Sage Handbook of Qualitative Research* (eds N.K. Denzin, Y.S. Lincoln). Los Angeles; London: Sage, pp. 483–505.
 - HSE (2011) *Indikator nauki — 2009: statistichesky sbornik* [Science Indicators — 2009: A Statistical Collection]. Moscow: HSE.
 - HSE (2011) *Indikator nauki — 2011: statistichesky sbornik* [Science Indicators — 2011: A Statistical Collection]. Moscow: HSE.
 - HSE (2013) *Indikator nauki — 2012: statistichesky sbornik* [Science Indicators — 2012: A Statistical Collection]. Moscow: HSE.

- HSE (2013) *Indikatory nauki — 2013: statistichesky sbornik* [Science Indicators — 2013: A Statistical Collection]. Moscow: HSE.
- HSE (2011) *Indikatory obrazovaniya — 2011: statistichesky sbornik* [Education Indicators — 2011: A Statistical Collection]. Moscow: HSE.
- HSE (2012) *Monitoring ekonomiki obrazovaniya* [Monitoring Economics of Education]. Moscow: HSE. Available at: http://memo.hse.ru/ind_w09_1_10 (accessed 21 January 2014).
- HSE (2007) *Nauchny potentsial vysshey shkoly: statistichesky sbornik* [Scientific Potential of Higher School. A Statistical Collection]. Moscow: HSE.
- HSE (2013) *Obrazovanie v tsifrakh — 2013: kratky statistichesky sbornik* [Education in Figures — 2013: A Short Statistical Collection]. Moscow: HSE.
- Inkeles A., Rossi P. (1956) National Comparisons of Occupational Prestige. *American Journal of Sociology*, vol. 61, no 4, pp. 329–339.
- Morse J. (1994) Emerging from the Data: The Cognitive Processes of Analysis in Qualitative Inquiry. *Critical Issues in Qualitative Research Methods*. Los Angeles; London: Sage, pp. 23–43.
- Radaev V. (2005) *Ekonomicheskaya sotsiologiya* [Economic Sociology]. Moscow: HSE.
- Spilerman S. (1977) Careers, Labour Market Structure, and Socioeconomic Achievement. *American Journal of Sociology*, vol. 83, no 3, pp. 551–593.
- William L., Teichler U. (eds) (2007) *The Changing Conditions for Academic Work and Careers in Select Countries*. Kassel: INCHER.
- Wolcott H. (1994) Description, Analysis, and Interpretation in Qualitative Inquiry. *Transforming Qualitative Data: Description, analysis and interpretation*. Thousand Oaks: CA, Sage, pp. 9–54.