

Рабочее время и ролевые напряжения сотрудников современного российского университета

Р. Н. Абрамов, И. А. Груздев, Е. А. Терентьев

Статья поступила
в редакцию
в декабре 2016 г.

Абрамов Роман Николаевич

кандидат социологических наук, доцент
департамента социологии факультета
социальных наук Национального ис-
следовательского университета «Выс-
шая школа экономики», старший науч-
ный сотрудник Института социологии
РАН. E-mail: rabramov@hse.ru

Груздев Иван Андреевич

директор Центра внутреннего мони-
торинга Национального исследова-
тельского университета «Высшая шко-
ла экономики». E-mail: igruzdev@hse.ru

Терентьев Евгений Андреевич

кандидат социологических наук, веду-
щий аналитик Центра внутреннего мони-
торинга Национального исследова-
тельского университета «Высшая шко-
ла экономики». E-mail: eterentev@hse.ru

Адрес: 101000, Москва, ул. Мясницкая, 20.

Аннотация. На примере Националь-
ного исследовательского универси-
тета «Высшая школа экономики» ана-
лизируются ролевые сдвиги, которые
происходят в академической профес-
сии в условиях реформ образования
и науки в современной России. На ма-
териалах опроса и интервью с препо-
давателями и научными сотрудниками
предлагается типологическая класси-
фикация научно-педагогических ра-
ботников в зависимости от структуры
их бюджетов рабочего времени. Выде-
ляются пять категорий: преподавате-
ли-исследователи, преподаватели, ис-
следователи, «универсальные солдаты»,

эксперты. Эти категории различаются
наборами выполняемых рабочих за-
дач, а также установками относительно
профессиональной деятельности. При-
надлежность к той или иной категории
существенно влияет на удовлетво-
ренность распределением рабочего вре-
мени между различными видами работ:
наименее удовлетворены бюджетами
своего рабочего времени сотрудники,
имеющие большую преподавательскую
и административную нагрузку, что мож-
но объяснить изменениями в области
аттестации научно-преподавательских
работников, реализуемыми российски-
ми университетами, и реакцией на эти
изменения академического персонала.
Выделяются типичные проблемы, с ко-
торыми сталкиваются преподаватели
и научные сотрудники в области бюд-
жетирования рабочего времени. К ним
относятся: невысокая степень свободы
в использовании рабочего времени; от-
сутствие границ между рабочим и лич-
ным временем; чрезмерная препода-
вательская нагрузка; рост количества
внеплановых задач; проблема делеги-
рования работы, требующей высокой
исследовательской и управленческой
квалификации.

Ключевые слова: академическая
профессия, бюджеты времени, рефор-
мы высшего образования и науки, удо-
влетворенность работой, типы акаде-
мического профессионализма.

DOI: 10.17323/1814-9545-2017-1-88-111

Статья подготовле-
на при поддержке
РГНФ, грант
№ 15-33-01389.

Академические системы многих стран находятся в состоянии активных изменений, вызванных комплексом факторов: расширением онлайн-образования, дигитализацией библиотечных баз данных, коммерциализацией сферы социальной политики, растущей конкуренцией со стороны внеакадемического сектора, производящего новое знание и оказывающего образовательные услуги¹. Российская академическая система испытывает дополнительное давление, обусловленное быстрым переходом от советской модели к международным стандартам и вмененной государством задачей активно участвовать в глобальной конкуренции на рынке знаний [Кузьминов, Семенов, Фрумин, 2013]. В целом становятся заметными структурные напряжения, затрагивающие различные сектора российского высшего образования, включая ведущие университеты.

Несмотря на ряд инициатив по реформированию сложившейся структуры академических позиций, отечественная научная система наследует многие формальные черты советской модели и приспособливает ее к новым задачам практическим образом. Например, система ученых степеней и званий в большей мере соответствует задачам преподавания и отраслевой прикладной исследовательской деятельности, чем требованиям гибкого распределения ролей в условиях академического госкапитализма [Deem, 2001], в которых фактически оказались российские университеты. Под сложившимися номинациями и организационными иерархиями вызревают новые роли академических профессионалов, адекватные вызовам времени, а прежние роли теряют свое былое значение [Балацкий, 2014].

Не всегда новые роли и даже типы академического профессионализма учитываются в сложившихся организационных и научных иерархиях, а поэтому они могут быть выявлены только косвенно, при использовании оригинальных методик и подходов, что мы и пытаемся сделать в данной статье. Мы исходим из предположения, что распределение бюджетов рабочего времени академических профессионалов типологизирует представителей данной группы на основании выполняемых ими задач и, следовательно, позволяет судить о новых гранях в разделении академического труда. Конечно, такой подход имеет несколько важных ограничений и требует некоторых оговорок методического и содержательного характера. Во-первых, используемые нами методы — опрос и интервью — несколько ограничивают валидность полученных данных, поскольку опираются на ретроспективные и субъективные оценки индивидов. Наилучшим вариантом в данном случае был бы дневниковый

¹ Характеристику сил, действующих на системы высшего образования сегодня, см. в [Коллини, 2016. С. 35].

метод, однако он сопряжен с трудностями организационного и финансового порядка [Груздев, Терентьев, 2015]. Во-вторых, бюджеты времени не всегда полно отражают виды деятельности, в которые вовлечен профессионал, а также ритм и предсказуемость труда академического сотрудника. Труд в сфере науки и преподавания характеризуется размытым графиком и высокой степенью неопределенности выполняемых задач в конкретный промежуток времени, исключая фиксированные часы преподавания и консультаций. Даже сам академический сотрудник далеко не всегда ясно представляет структуру своего бюджета рабочего времени и не всегда может ее ясно охарактеризовать. Однако в целом наряду с другими методами бюджетирование труда академических профессионалов позволяет зафиксировать значимые трансформации профессиональных ролей в этой области.

В данном исследовании мы используем бюджетирование рабочего времени научно-педагогических работников с целью проанализировать на примере Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» трансформацию академической профессии в условиях реформ образования и науки в современной России. На материалах количественного онлайн-опроса и серии интервью с преподавателями и научными сотрудниками рассматриваются следующие вопросы: как научно-педагогические работники распределяют время между различными видами профессиональной деятельности; насколько они удовлетворены структурой своего бюджета рабочего времени; с какими проблемами в этой области они сталкиваются; как они хотели бы тратить свое рабочее время².

1. Бюджеты времени преподавателей как объект социологических исследований

Проблематика растущей рабочей нагрузки академических профессионалов вкуче с дефицитом времени стала занимать исследователей в 1990-е годы, когда обозначились первые признаки менеджериального поворота в сфере высшего образования. Еще в 1992 г. С. Джордан и Д. Лайзелл обнаружили, что недельная рабочая нагрузка академического персонала в университетах и колледжах Аризоны достигает 60 часов, при этом более половины из нее приходится на преподавание [Jordan, Layzell, 1992]. Последовательный рост рабочей нагрузки в тот же период стал фиксироваться в Германии [Teichler, 1994], Великобритании [Johnes, Taylor, 1990] и других странах [Altbach, 1995].

Фиксируя рост рабочей нагрузки академических профессионалов, исследователи обращают внимание на то, как различают-

² Изучение бюджетов времени активно использовалось в советской социологии и даже применялось к анализу труда ученых и высококвалифицированных специалистов [Патрушев, 1984; Фомин, 1967].

ся бюджеты рабочего времени у разных категорий преподавателей и каким образом изменяется структура тех или иных видов деятельности. Так, Дж. Джейкобс по результатам проведенного исследования приходит к выводу: когда вероятность остаться «на профессиональной периферии» обратно пропорциональна временным ресурсам, отдаваемым работе, объем времени, затрачиваемого на работу, становится наиболее важным фактором интрапрофессиональной дифференциации в академической сфере [Jacobs, 2004]. Дж. Милем, Дж. Бергер и Э. Дэй на данных национального опроса преподавателей показали, что в период с 1972 по 1992 г. в структуре временных затрат у преподавателей вузов США (за исключением колледжей, осуществляющих подготовку по 2-годичным программам) произошли существенные изменения: увеличилась доля времени, отведенного на исследования, и уменьшились доли временных затрат на преподавание и на внеаудиторное общение со студентами [Milem, Berger, Dey, 2000].

Об аналогичных изменениях свидетельствуют и некоторые отечественные исследования. В частности, в период с 1992 по 2012 г. отмечаются сдвиги в распределении рабочего времени у российского преподавательского корпуса: сравнительно больше стала доля временных ресурсов, затрачиваемых на исследовательскую активность [Сивак, Юдкевич, 2013].

Принципиально важным является вопрос, как изменение рабочей нагрузки ученых и преподавателей университетов отражается на качестве их труда. Администраторы университетов рассматривают увеличение рабочей нагрузки академических профессионалов как источник роста продуктивности, однако такие ожидания вряд ли можно считать обоснованными, поскольку рабочая нагрузка представляет собой сложную систему взаимосвязанных элементов преподавания, организационной работы, научно-исследовательской деятельности и экспертной активности [Soliman, Soliman, 1997]. Измерение качества труда академических профессионалов составляет отдельную проблему, поскольку само понятие «качество» не имеет однозначной операционализации и может быть интерпретировано исходя из запросов тех или иных участников образовательной системы: руководство университетов заинтересовано в росте числа публикаций в высокорейтинговых журналах, студенты — в хорошем преподавании, руководство факультета — в исполнении административной нагрузки [Harvey, Green, 1993; Green, 1994]. Когда тот или другой показатель качества труда выходит на первый план при оценке результативности академического профессионала, возникает риск перекоса в распределении рабочего времени и усилий: сам исполнитель обращает первоочередное внимание именно на ответственности этому критерию.

В более позднем исследовании [Bozeman, Gaughan, 2011] анализируется значение структуры бюджета рабочего времени преподавателей для субъективной удовлетворенности работой. И хотя из-за специфики выборки соотношение количества часов, затрачиваемых на исследования, преподавание и другие виды активности, не оказалось в данном случае значимым фактором удовлетворенности работой, авторы отмечают перспективность учета структуры временных затрат в дальнейших исследованиях удовлетворенности работой.

Оценивая бюджеты рабочего времени, необходимо учитывать различия между научными дисциплинами [Кларк, 2011]. Основные блоки академической нагрузки — преподавание и работа над публикациями — могут находиться либо в противоречии, либо в относительном согласии друг с другом [Fairweather, Rhoads, 1995; Middaugh, 1996]. М. Фокс [Fox, 1992] показала, что в экономике, психологии, политологии и социологии преподавание и исследования не дополняют друг друга, но формируют конфликтующие области в рабочей нагрузке академических профессионалов. Уже довольно продолжительное время публикации и участие в исследованиях признаются более важными критериями в оценке труда академических профессионалов, чем преподавание [Diamond, 1993], что негативным образом отражается на качестве обучения.

К. Мур и Ф. Гарднер в исследовании, проведенном в Мичиганском университете, показали, что большинство академических профессионалов тратят 35% своего времени на преподавание, 26% — на исследования, а остальное — на другие виды деятельности [Moore, Gardner, 1992]. При этом большинство опрошенных хотели бы тратить меньше времени на преподавание и административную работу и больше — на исследования. Дж. Файрвезер и Р. Родс обнаружили неравенство в распределении времени на преподавание и другие виды нагрузки между ассистентами и профессурой: ассистенты более половины своего рабочего времени тратят на преподавание [Fairweather, Rhoads, 1995].

Профессиональная деятельность в академической сфере становится все более стрессогенной: представления о расслабленном режиме труда университетских преподавателей и ученых уходят в прошлое под натиском менеджериальных принципов управления высшим образованием и наукой. Дж. Дуа показал, что 82% академических сотрудников в университетах испытывают стресс на рабочем месте, при этом переработки входят в число основных источников стресса для данной категории профессионалов [Dua, 1994].

Мы уже обращались к теме бюджетирования рабочего времени академических профессионалов в современной России [Абрамов, Груздев, Терентьев, 2015]. На основании опроса пре-

подавателей и научных сотрудников, проведенного в одном из российских университетов, была предложена классификация научно-педагогических сотрудников в зависимости от структуры их бюджета рабочего времени — выделены восемь категорий: преподаватели; преподаватели, занимающиеся наукой; преподаватели, занимающиеся административной работой; научные сотрудники; администраторы; преподаватели — научные сотрудники — администраторы; преподаватели — научные сотрудники; преподаватели-администраторы. Было показано, что данные категории различаются с точки зрения приоритетов в профессиональной деятельности, оценки условий работы, понимания стратегических целей развития вуза и отношения к политике стимулирования публикационной активности. Предложенная классификация носила абстрактный аналитический характер: разделение на категории осуществлялось путем перечисления допустимых комбинаций рабочих нагрузок исходя из математической логики; далее мы искали соответствующие выделенным комбинациям кластеры наблюдений и сравнивали их между собой по ряду параметров.

В данной статье мы опираемся на другую логику и отталкиваемся от анализа эмпирических данных, что обуславливает различия в итоговых типологизациях. Кроме того, здесь мы в большей степени фокусируемся на таких темах, как удовлетворенность научно-педагогических работников своим бюджетом рабочего времени и проблемы, с которыми они сталкиваются при распределении ресурсов времени между разными видами профессиональной деятельности. Для создания более объемной картины мы обращаемся к смешанному исследовательскому дизайну, используя как материалы опроса, так и интервью с преподавателями и научными сотрудниками.

Эмпирическую базу исследования составили данные опроса преподавателей и научных сотрудников московского кампуса Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», а также полуструктурированные глубинные интервью с преподавателями и научными сотрудниками.

Опрос преподавателей и научных сотрудников был проведен Центром внутреннего мониторинга НИУ ВШЭ в ноябре — декабре 2016 г. в онлайн-формате: ссылка на электронную опросную форму была выслана на адреса корпоративной и личной электронной почты всех сотрудников университета, работающих на научной или преподавательской должности по основной ставке (вне зависимости от наличия/отсутствия внутреннего совместительства). Участие в исследовании было добровольным. Из анализа, результаты которого представлены в данной статье, были исключены данные по сотрудникам, которые заня-

2. Методология и данные

Таблица 1. Структура выборочной совокупности преподавателей и научных сотрудников НИУ ВШЭ, %, $N = 756$

Пол	Женский	56
	Мужской	44
Возраст	25 лет и моложе	14
	26–30 лет	20
	31–40 лет	24
	41–50 лет	16
	51–60 лет	15
	Старше 60 лет	12
Наличие ученой степени	Нет	40
	Кандидат наук/PhD	44
	Доктор наук	16
Категория сотрудника	Научный сотрудник	21
	Преподаватель	59
	Преподаватель и научный сотрудник	20

ты в НИУ ВШЭ на административных должностях (помимо преподавательских и/или научных), поскольку они имеют довольно специфическую структуру бюджета рабочего времени, обусловленную формальными характеристиками занятости (значительная доля административной нагрузки в бюджете рабочего времени). На приглашение участвовать в опросе откликнулись 756 сотрудников, что составляет 32% общего числа преподавателей и научных сотрудников московского кампуса НИУ ВШЭ, не занимающих административные должности. Структура полученной выборочной совокупности существенно не отличается от генеральной совокупности (различия составляют не более 5%) по таким показателям, как категория, пол, возраст, наличие/отсутствие ученой степени, факультет (для преподавателей), стаж работы в НИУ ВШЭ. Структура выборочной совокупности по полу, возрасту, наличию/отсутствию ученой степени и категории представлена в табл. 1.

Пятнадцать глубинных полуструктурированных интервью с преподавателями и научными сотрудниками НИУ ВШЭ, занимающимися преподаванием и/или научной работой в области гуманитарных, социальных и экономических наук, были проведены в сентябре — ноябре 2016 г. авторами данной статьи. Пять информантов занимают только преподавательскую должность, четверо — только научную должность, шестеро совмещают пре-

подавание и научную работу. Информанты относятся к разным возрастным группам. В выборке представлены как мужчины (6 человек), так и женщины (9 человек). Интервью были сфокусированы на следующих темах: рабочий функционал и бюджет времени на выполнение различных рабочих задач, субъективные предпочтения в отношении бюджета рабочего времени, управление бюджетом рабочего времени, контроль рабочего времени со стороны организации, отношение к реформам в области науки и образования и их влияние на бюджет рабочего времени. Часть интервью проводилась в формате лицом к лицу (11), часть — онлайн с использованием специализированных средств связи (4). Все интервью записывались на диктофон. Средняя продолжительность интервью составила около 40 минут.

Бюджетирование рабочего времени и удовлетворенность текущим распределением рабочего времени между разными видами профессиональной деятельности занимали центральное место в анкете для преподавателей и научных сотрудников НИУ ВШЭ. В опроснике респондентам предлагалось указать долю времени (%), которую они тратили в 2016 г. на следующие виды своей профессиональной деятельности: преподавание и научное руководство; научная работа; административная деятельность; экспертная работа и другие виды профессиональной деятельности. При этом сотрудников просили учитывать только трудовую деятельность в НИУ ВШЭ. Сумма указанных значений должна была составлять 100%. Ответы респондентов, не соответствующие данному условию, исключались из анализа.

Результаты опроса свидетельствуют, что научно-педагогические работники в среднем тратят около половины (46%) своего рабочего времени на преподавание, более трети (37%) времени — на научную работу, 9 и 8% — на административную деятельность и экспертную работу соответственно (табл. 2). При этом половина опрошенных тратит на научную работу менее 30% своего рабочего времени, а четверть — менее 15%. Половина научно-педагогических работников тратят на преподавание больше половины своего рабочего времени (более 50%), и четверть — более 70%. Административная и экспертная работа составляют в общей структуре бюджета рабочего времени более 10% только у четверти сотрудников; половина сотрудников тратят на эти виды деятельности менее 5% времени.

Рассматриваемая совокупность научно-педагогических работников не является гомогенной с точки зрения структуры бюджета рабочего времени. Результаты кластерного анализа методом k -средних позволили выделить пять категорий сотрудников НИУ ВШЭ в зависимости от структуры бюджета рабочего времени (табл. 3). Условно мы обозначили эти категории следующим

3. Бюджет рабочего времени научно-педагогических работников

Таблица 2. **Бюджет рабочего времени преподавателей и научных сотрудников НИУ ВШЭ в 2016 г.**

Вопрос: Если взять за 100% все время, которое вы тратили на профессиональную деятельность в 2016 г., то примерно какой процент времени вы уделяли каждому из перечисленных ниже видов деятельности? Пожалуйста, учитывайте деятельность только в НИУ ВШЭ, $N = 756$

	Среднее значение	Процентиль 25	Медиана	Процентиль 75
Преподавание и научное руководство	46	25	50	70
Научная работа	37	15	30	50
Административная деятельность	9	0	5	10
Экспертная работа и другие виды профессиональной деятельности	8	0	5	10

образом: преподаватели-исследователи, преподаватели, исследователи, «универсальные солдаты» и эксперты. Далее мы представим более содержательную характеристику каждой из категорий.

Преподаватели-исследователи — самая распространенная категория в рассматриваемой выборочной совокупности научно-педагогических работников (41%). Входящие в нее специалисты свое время распределяют примерно поровну между преподаванием и научной работой, почти не вовлекаясь в административную и экспертную деятельность.

Преподаватели — это категория сотрудников, основную часть своего рабочего времени расходуящих на преподавание и научное руководство и почти не уделяющих время научной, административной и экспертной работе. Эта категория также является довольно распространенной и составляет примерно треть рассматриваемой выборочной совокупности.

Исследователи почти все свое рабочее время тратят на научную работу (полевые исследования, подготовка публикаций, участие в конференциях), практически не занимаясь другими видами профессиональной деятельности. В изучаемой выборочной совокупности исследователи составляют 18%.

Последние две категории — «универсальные солдаты» и «эксперты» — значительно меньше представлены в рассматриваемой совокупности (8 и 5% соответственно). Их отличает специфичная структура бюджета рабочего времени. «Универсальные солдаты», в отличие от других категорий научно-педагогических ра-

Таблица 3. Классификация научно-педагогических работников в зависимости от структуры бюджета рабочего времени*, %, N = 756

	Доля времени				Доля выборки
	на преподавание и научное руководство	на научную работу	на административную деятельность	на экспертную работу и др. виды проф. деятельности	
Преподаватели-исследователи	45	40	7	8	41
Преподаватели	80	10	5	5	33
Исследователи	7	84	4	5	18
«Универсальные солдаты»	24	24	43	8	8
Эксперты	13	37	5	46	5

* Представлены результаты кластерного анализа методом *k*-средних с пятью кластерами.

ботников, значительную долю своего рабочего времени уделяют административной работе, а также довольно много занимаются как преподаванием, так и научной работой. Таким образом, они работают «на трех фронтах», что стало основанием для такого наименования этой группы. Эксперты отличаются от других типологических групп тем, что существенную долю своего времени тратят на экспертную и просветительскую работу, выступая, таким образом, проводником академии в публичной сфере. При этом они преимущественно занимаются научной работой, а не преподаванием.

В ходе опроса научно-педагогических работников просили оценить, насколько они удовлетворены тем, как распределялось их рабочее время между различными видами профессиональной деятельности в НИУ ВШЭ на момент проведения исследования. Для оценивания использовалась 4-балльная шкала со значениями от «абсолютно не удовлетворен(а)» до «полностью удовлетворен(а)» с возможностью выбрать вариант «затрудняюсь ответить».

Более трети опрошенных указали, что они абсолютно не удовлетворены (8%) или скорее не удовлетворены (27%) тем, как распределяется их рабочее время; более половины (61%) респондентов оказались удовлетворены текущей структурой своего бюджета рабочего времени, 4% затруднились с ответом. Зафиксирована статистически значимая связь между удовлетворенностью текущим бюджетом рабочего времени и категорией сотрудника, определенной на основании структуры бюджета рабочего времени (табл. 4). Наиболее высока доля тех, кто удовле-

4. Удовлетворенность научно-педагогических работников структурой бюджета рабочего времени и представления о его идеальной структуре

Таблица 4. **Связь между удовлетворенностью текущим распределением рабочего времени и категорией сотрудника, определенной на основании структуры бюджета рабочего времени***

Вопрос: Пожалуйста, оцените, насколько вы удовлетворены тем, как сейчас распределяется ваше рабочее время между различными видами профессиональной деятельности в НИУ ВШЭ, %

	Абсолютно не удовлетворен(а)	Скорее не удовлетворен(а)	Скорее удовлетворен(а)	Полностью удовлетворен(а)	Затрудняюсь ответить
Преподаватели-исследователи (N = 273)	6	28	49	12	5
Преподаватели (N = 250)	11	30	38	16	5
Исследователи (N = 135)	3	10	38	47	2
«Универсальные солдаты» (N = 58)	14	54	24	3	5
Эксперты (N = 36)	6	19	58	17	0

* Статистика χ^2 значима на уровне $p < 0,000$ ($\chi^2 = 131,260$, ст. св. = 16).

творен текущей структурой своего бюджета рабочего времени, среди исследователей (85%) и экспертов (75%). Самое низкое значение этого показателя у сотрудников, попавших в категорию «универсальных солдат», — 27%. Среди преподавателей-исследователей удовлетворенных структурой своего бюджета рабочего времени 61%, среди преподавателей — 54%. Таким образом, увеличение доли рабочего времени, расходуемой на преподавание и административную работу, негативно сказывается на удовлетворенности научно-педагогических работников структурой своего бюджета рабочего времени.

Научно-педагогические работники, которые отметили, что не удовлетворены тем, как распределялось их рабочее время между различными видами профессиональной деятельности в НИУ ВШЭ на момент проведения опроса, дополнительно отвечали на вопрос о том, как бы они хотели, чтобы распределялось их рабочее время. Большинство не удовлетворенных текущим распределением рабочего времени хотели бы увеличить долю времени, затрачиваемого на научную работу (89%), и только 8% опрошенных хотели бы уменьшить долю времени, затрачиваемого на этот вид деятельности (табл. 5). Три четверти опрошенных, не удовлетворенных своим текущим бюджетом рабочего времени, хотели бы уменьшить долю времени, затрачиваемого на преподавание и научное руководство (75%), и только 17% их них хотели бы больше времени уделять преподаванию. Половина опрошенных хотели бы меньше времени тратить на административную деятельность, и 29% хотели бы больше времени уделять экспертной работе. Стремление научно-педагогиче-

Таблица 5. Представления научно-педагогических работников о том, как следовало бы изменить структуру их бюджета рабочего времени

Вопрос: Если бы у вас была возможность выбрать, сколько времени тратить на тот или иной вид профессиональной деятельности в НИУ ВШЭ, то какой процент рабочего времени вы бы хотели уделять каждому из них?, $N = 257$

Хотели бы...	Время			
	на преподавание и научное руководство	на научную работу	на административную работу	на экспертную работу и др. виды проф. деятельности
Увеличить	17	89	9	29
Оставить неизменным	8	3	41	47
Уменьшить	75	8	50	24

ских работников больше времени уделять научной работе и сократить затраты времени на преподавание и административную работу, безусловно, связано с трансформацией системы аттестации вузовских работников. Как и в других странах, в России получила распространение система формализованных оценок эффективности труда научно-педагогических работников на основе качества и количества научных публикаций и участия в исследовательских проектах. Преподавание при этом воспринимается как обязательная, но не слишком перспективная с точки зрения карьеры деятельность. Повышенное внимание руководства вузов к научно-исследовательской деятельности сотрудников ведет к росту показателей публикационной активности, но преподавание в результате превращается в «вынужденное занятие», которое легитимирует занимаемую должностную позицию, но не приносит зачетных единиц в системе аттестации.

Между выделенными категориями сотрудников обнаружены статистически значимые различия в проявлении желания изменить распределение времени между видами профессиональной деятельности (табл. 6). Только от трех категорий сотрудников (преподаватели-исследователи, преподаватели и «универсальные солдаты») получено количество ответов на рассматриваемый вопрос, достаточное для того, чтобы провести сравнение между ними. Тех, кто хотел бы уменьшить долю рабочего времени, затрачиваемого на преподавание и научное руководство, больше всего среди преподавателей: почти все они (93%) хотели бы заниматься преподаванием меньше. При этом 96% из них хотели бы больше времени тратить на научную работу. И среди преподавателей-исследователей 83% хотели бы меньше времени уделять преподаванию, 87% увеличили бы время на науч-

Таблица 6. Желание изменить структуру своего бюджета рабочего времени в зависимости от категории сотрудника

Вопрос: Если бы у вас была возможность выбрать, сколько времени тратить на тот или иной вид профессиональной деятельности в НИУ ВШЭ, то какой процент рабочего времени вы бы хотели уделять каждому из них?

	Доля времени											
	на преподавание и научное руководство*			на научную работу**			на административную работу***			на экспертную работу и др. виды проф. деятельности****		
	Увеличить	Оставить неизм.	Уменьшить	Увеличить	Оставить неизм.	Уменьшить	Увеличить	Оставить неизм.	Уменьшить	Увеличить	Оставить неизм.	Уменьшить
Преподаватели-исследователи (N = 93)	11	6	83	87	4	9	2	46	52	25	46	29
Преподаватели (N = 101)	5	2	93	96	2	2	17	51	32	35	52	13
Исследователи (N = 16)	56	31	13	38	0	62	12	44	44	44	31	25
«Универсальные солдаты» (N = 39)	44	15	41	95	5	0	3	3	94	23	49	28
Эксперты (N = 8)	50	13	37	100	0	0	0	32	68	13	0	87

Статистика χ^2 значима на уровне:

* $p < 0,000$ ($\chi^2 = 85,304$, ст. св. = 8);

** $p < 0,000$ ($\chi^2 = 77,380$, ст. св. = 8);

*** $p < 0,000$ ($\chi^2 = 55,292$, ст. св. = 8);

**** $p < 0,000$ ($\chi^2 = 29,230$, ст. св. = 8).

ную работу. Эти категории научно-педагогических работников различаются по установкам в отношении экспертной деятельности: среди преподавателей несколько больше доля тех, кто хотел бы заниматься экспертной деятельностью (35%) по сравнению с преподавателями-исследователями. «Универсальные солдаты» в большинстве своем хотели бы увеличить долю времени, отдаваемого научной работе (97%), однако только 44% из них хотели бы меньше времени тратить на преподавание. В отношении экспертной деятельности установки «универсальных солдат» противоречивы: примерно по четверти из них хотят увеличить и уменьшить временные затраты на этот вид профессиональной деятельности.

5. Почему научно-педагогические работники не удовлетворены распределением своего рабочего времени

Судя по данным анкетирования сотрудников НИУ ВШЭ, они недовольны сложившейся структурой бюджета рабочего времени из-за перегруженности преподаванием и административной работой, а также из-за необходимости одновременно заниматься тремя и более направлениями деятельности. Охарактеризовать

причины недовольства научно-педагогических работников распределением своего рабочего времени позволяют материалы интервью, в ходе которых преподаватели и научные сотрудники ретроспективно оценивали трудозатраты на различные виды профессиональной деятельности и говорили об особенностях использования своего рабочего времени.

Основной вывод по результатам анализа интервью состоит в том, что сотрудники, испытывая в профессиональной деятельности различные сочетания нагрузок, в качестве проблем могут называть одни и те же особенности организации труда. Таким образом, можно предположить, что недовольство структурой бюджета времени связано не столько с обязательностью тех или иных видов деятельности, сколько, с одной стороны, со специфическими условиями их реализации, а с другой — с устоявшимися нормами профессиональной культуры научно-педагогических работников в отношении ряда видов деятельности.

Одна из названных информантами проблем — невысокая степень свободы в формировании набора рабочих задач и сроков их выполнения. Повседневная деятельность преподавателей, независимо от сочетания типов нагрузок, по их собственным описаниям, все меньше соответствует представлениям о труде по призванию и образу свободной профессии и все больше напоминает «обычную» работу вроде рутинных занятий офисного клерка. Такое преобразование характера профессиональной деятельности проявляется в росте числа рабочих задач, представление о ценности которых сотрудник не разделяет, а также в том, что при нормировании времени на выполнение этих задач не учитываются возможности научно-педагогических работников. Как результат возникает ролевой конфликт, о котором упоминают некоторые информанты: функционал линейного исполнителя, предписывающий своевременно выполнить задачу, вступает в противоречие с позицией профессионала, требующей максимально добросовестно изучить содержание и, возможно, перенести сроки в интересах качества:

У нас сейчас нет в полной мере того, что называют академическими свободами. Это в плане времени очень хорошо видно. Нас на какие-то задачи сервисные разовые дергают, и в каких-то более глобальных вещах это проявляется: в научной работе в том числе, когда дедлайн задается извне и ты только реагируешь на это. Это факт, с которым тебе не всегда легко ужиться. Не потому что лень, а потому что эта работа в идеале требует больше времени. Мой труд сейчас — это обычная работа в таком даже фабричном, производственном смысле (преподаватель — научный сотрудник, мужчина 55 лет).

5.1. Невысокая степень свободы в использовании рабочего времени

Опираясь на материалы интервью, можно предположить, что в группах научно-педагогических работников, относящихся по сочетанию нагрузок к исследователям и экспертам, ограничения свободы в использовании рабочего времени связаны главным образом со сроками, отведенными на выполнение аналитической работы и отчетности по грантам. Неудовлетворенность распределением нагрузок в этом случае является следствием дисбаланса между свободным научным поиском и формальным выполнением исследовательских проектов в пользу последнего. В группах научно-педагогических работников, для которых характерны значительные временные затраты на преподавание и для которых преподавание является приоритетной деятельностью, ограничения свободы проявляются в необходимости переориентироваться на исследовательскую деятельность. Речь не идет о нежелании заниматься исследованиями, проблема состоит в необходимости интенсифицировать научную работу, сохраняя значительные объемы преподавания, и в специфическом отношении к научной работе «как к священной корове»³. Исследовательская деятельность требует больших трудозатрат, которые подрывают баланс бюджета времени.

Для меня это (то, что вызывает недовольство. — Авт.) только дедлайны. Возможности их сдвинуть нет. Это просто факт, задание, которое ты выполняешь. Хочется очень много времени отвести на подготовку публикации, на изучение чужих публикаций, чтобы глубже погрузиться в тему. Наверное, в идеале я бы разделила 50 на 50 с отчетами и оперативной работой. Сейчас, к сожалению, это получается по остаточному принципу, и это очень плохо, на мой взгляд. Я недовольна этим (научный сотрудник, женщина 35 лет).

Я не могу сказать, что исследования мне не интересны, но преподавание для меня на первом месте. Тем не менее сейчас у нас ты все равно обязан делать исследования, иначе тебя выпрут отсюда. Мне, например, не очень нравится писать статьи, но мне приходится это делать. Это отчетность (преподаватель — научный сотрудник, мужчина 28 лет).

5.2. Отсутствие границ между рабочим и личным временем

Значительная часть обязанностей научно-педагогических сотрудников плохо поддается квантификации. Исследовательская деятельность, в том числе подготовка публикаций и поддержание себя «в курсе дел» в своей профессиональной области, а также преподавательская работа за пределами аудитории, включаю-

³ Метафора, употребленная одним из информантов.

щая разработку учебных материалов и презентаций, складываются в «непрерывное время», которое слабо разграничено с личным временем. Отсутствие явных границ между отдыхом и работой некоторые информанты называют одной из причин неудовлетворенности временными затратами, которых требует их профессиональная деятельность.

Нет никакой границы (между рабочим и личным временем. — *Авт.*). Я летом столкнулся с тем, что у меня практически не было времени, когда бы я был полностью «в отключке» от рабочих дел. Я считаю, что это неправильно, и следующее лето я планирую структурировать по-другому (преподаватель — научный сотрудник, мужчина 28 лет).

Одной из системных проблем академической профессии в США в 1990-х годах Б. Кларк называл избыточную преподавательскую нагрузку [Clark, 1997]. После того как российские университеты включились в гонку рейтингов и получили распространение системы оценки результативности академической работы, основанные на показателях публикационной активности, это замечание американского теоретика можно с полным основанием отнести и к нашей стране. Неудовлетворенность структурой своего бюджета рабочего времени, обусловленную преподавательской нагрузкой, могут высказывать как сотрудники, у которых преподавание действительно составляет самую большую долю работы, так и те, у кого этот вид деятельности не занимает первое место в структуре временных затрат. Граница, за которой преподавательская нагрузка, с точки зрения научно-педагогического работника, становится избыточной, подвижна и определяется целым рядом факторов, среди которых профессиональные цели, отношение к преподаванию, характер читаемых курсов.

5.3. Чрезмерная преподавательская нагрузка

Преподавание — это как такая машина, в которую нужно все время подбрасывать дрова, для того чтобы печь разгорелась, не погасла. И большая часть времени уходила на это, потому что это было самой неотложной, самой насущной потребностью в тот момент. Я думаю: семинар завтра — значит, мне нужно подготовить это именно сейчас, эти тексты проработать, эти задачи прорешать, еще раз проверить, обсудить, а задачу по научной работе сделаю через два дня. То есть получалось так, что научное все отодвигается, потому что все вот оттягивает именно преподавание (преподаватель — научный сотрудник, женщина 28 лет).

Это (преподавание. — *Авт.*) — моя профессия. И эти нормы сами по себе меня не пугают. 700–800 часов — нормальная

нагрузка, я в свое время больше 1000 часов имела. Но необходимость эти же 700–800 часов отчитывать в условиях, когда еще нужно сделать несколько публикаций в год? Это же не просто публикации. Это же исследование надо готовить, проводить. Это становится проблемой (преподаватель, женщина 60 лет).

**5.4. Наличие
внеплановых задач**

Для научно-педагогических работников, так или иначе вовлеченных в административную или экспертную работу, важной причиной неудовлетворенности являются «горящие» задачи, вносящие стресс и неопределенность в процесс труда, заставляющие действовать в режиме аврала и штурмовщины. Эти данные интервью служат объяснением факта, установленного в результате анкетирования: в группах научно-педагогических работников, имеющих значительный объем административной и экспертной нагрузки, отмечаются относительно высокие доли неудовлетворенных бюджетом рабочего времени. Судя по интервью, проблема не столько в нежелании выполнять эти виды работ, сколько в трудностях их планирования.

Больше всего меня утомляет, наверное, когда на меня падает что-то с неба. Я утром узнала, а к вечеру это надо уже сделать. Неожиданность и сжатые сроки, при том что у меня были абсолютно другие планы на сегодняшний день. И мне приходится все перекраивать непредсказуемым образом. Поскольку это случается достаточно часто, это вызывает дискомфорт (научный сотрудник, женщина 35 лет).

**5.5. Проблема
делегирования**

Еще одна причина неудовлетворенности научно-педагогических работников бюджетом своего рабочего времени, зафиксированная в интервью, — неравномерное распределение задач. Причем речь идет не только о количестве задач, но и об их содержании: молодые сотрудники получают сравнительно больше рутинной работы, тогда как опытные и имеющие солидную научную репутацию среди коллег оказываются перегружены задачами, предполагающими высокую степень ответственности. Последние испытывают на себе последствия того, что можно назвать обратной стороной эффекта Матфея [Батыгин, 2001]: неравномерное распределение преимуществ в виде числа исследовательских проектов оборачивается чрезмерной нагрузкой, связанной с необходимостью их успешного завершения. Информанты отмечают, что большая нагрузка в данном случае обусловлена затруднениями в делегировании работы, требующей высокой исследовательской и управленческой квалификации.

Мне кажется, что проверка нижестоящих работников — это очень неприятная работа. Я не знаю, насколько от нее можно

избавиться, но эта проверка, переделывание того, что должны сделать другие, — это ужасно (научный сотрудник, женщина 30 лет).

Очень небольшое количество людей оказываются ответственными за очень большое количество проектов. Это немного странно, потому что институт большой, но почему-то руководят и менеджерят проектами всегда одни и те же люди. Почему так получается? Это палка о двух концах. С одной стороны, потому что это люди, которые зарекомендовали себя как те, кто готов брать на себя ответственность, у которых есть компетенции. С другой стороны, эти люди очень перегружены (научный сотрудник, мужчина 25 лет).

Проведенный анализ эмпирических данных, полученных в одном из ведущих вузов страны, позволяет констатировать наличие ролевых напряжений и динамики профессионального разделения труда в российской академической системе. Формальные иерархии научных званий и ученых степеней лишь отчасти отражают сложную организацию профессионального мира современной академии, которая адаптируется к организационным и содержательным изменениям в том числе и пересмотром способов обращения со временем и поиском гармонии между разными видами нагрузки. Выделенные в процесс анализа типологические группы академических профессионалов (преподаватели-исследователи, преподаватели, исследователи, «универсальные солдаты», эксперты) являются традиционными профессиональными ролями в сфере науки и высшего образования, отражающими сложившееся разделение труда: одни больше вовлечены в процесс обучения, другие — в проведение исследований, третьи имеют административную нагрузку, а кого-то активно приглашают медиа в качестве публичного интеллектуала. Однако в настоящее время это разделение труда оказалось под вопросом: например, в фокусе бюрократического внимания находится исследовательская и публикационная активность, соответственно относительно снижается престиж преподавания — а значит, у академических профессионалов возникает желание сократить данный тип нагрузки в своем бюджете рабочего времени.

Административная работа в вузе может рассматриваться как возможность укрепить свои позиции и обеспечить карьерные перспективы, и в то же время она нередко препятствует полноценному участию в исследовательских проектах. К тому же те преподаватели и исследователи, в чьем бюджете времени административная работа занимает значительное место, стараются избежать статуса «администраторов», поскольку он наносит ущерб их репутации как академических профессионалов. При

6. Заключение

этом нельзя игнорировать тот факт, что реформы науки и образования в России привели к усилению административного давления в этой сфере, роль и влияние бюрократического корпуса вузов возросли, и в связи с этим возникает задача практических исследований профессионализации этого слоя академических работников.

Важным результатом проведенного исследования является не только экспликация долей различных видов профессиональной деятельности в бюджете времени академических сотрудников, но и получение качественных характеристик рабочего времени и этих видов профессиональной деятельности, которые оказывают существенное влияние на их восприятие исполнителями. Наше исследование показало, что трудовой процесс в вузе характеризуется растущей неопределенностью: ее приносят задачи, которые поручаются академическим профессионалам неожиданно, нередко имеют бюрократический формат и требуют отвлечения сил и внимания от основной деятельности. По отзывам опрошенных сотрудников, такой режим работы приводит к переживанию стресса и отчуждению от своей профессиональной деятельности, которая уже не рассматривается как труд по призванию, но воспринимается как исполнительская офисная работа. На наш взгляд, такая трансформация восприятия своей профессиональной роли может иметь далеко идущие последствия. Погружение в решение действительно сложных научных проблем и неформальная коммуникация с коллегами и учениками отходит на второй план в приоритетах труда академических профессионалов, а на первом плане оказывается решение тактических проблем соответствия текущим бюрократическим требованиям и достижению заданных извне показателей эффективности работы [Сафронов, 2016].

Кейс университета, рассмотренный в данной статье, вероятно, не является показательным с точки зрения изменения бюджета рабочего времени академических профессионалов для современной России в целом. Вместе с тем схожие тенденции могут отмечаться в других образовательных и научных учреждениях, активно реагирующих на институциональные изменения, например в университетах — участниках государственных программ поддержки вузов (проект «5–100», конкурс национальных исследовательских университетов и др.). А если и другие российские университеты и научные центры будут развиваться по принципу изоморфизма и так или иначе ориентироваться на практики ведущих институций, выявленные особенности использования рабочего времени академическими профессионалами могут стать характерными для всей системы высшего образования и науки.

Схожие тенденции отчуждения академического труда наблюдаются и в других странах. Независимые исследователи расце-

нивают их как тревожное явление, подрывающие этос научной работы и в конечном итоге ведущее к утрате университетами их преимуществ в сфере производства новых оригинальных знаний, поскольку их корпоративная культура приближается к корпоративной культуре бизнес-структур, тогда как наиболее дальновидные бизнес-структуры используют элементы культуры классической научной среды в качестве ресурса, стимулирующего создание инновационного знания.

В целом мы полагаем, что опыт типологизации академических профессионалов на основе бюджетирования рабочего времени может стать одной из аналитических перспектив в исследовании изменений в российской науке и высшем образовании.

Литература

1. Абрамов Р. Н., Груздев И. А., Терентьев Е. А. Академический профессионализм в эпоху перемен: ролевые субидентичности и трансформация бюджетов времени // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2015. № 6 (130). С. 136–152.
2. Балацкий Е. В. Истожение академической ренты // Мир России. 2014. № 3. С. 150–174.
3. Батыгин Г. С. Эффект Матфея. Накопленное преимущество и распределение статусов в науке // Вестник Тюменского государственного нефтегазового университета. 2001. № 18. С. 161–172.
4. Груздев И. А., Терентьев Е. А. Формализованное интервью о бюджете рабочего времени преподавателей и научных сотрудников: опыт методической рефлексии // Социология: методология, методы, математическое моделирование. 2015. № 40. С. 32–58.
5. Кларк Б. Система высшего образования: академическая организация в кросс-национальной перспективе. М.: Изд. дом ВШЭ, 2011.
6. Коллини С. Зачем нужны университеты? М.: Изд. дом ВШЭ, 2016.
7. Кузьминов Я. И., Семенов Д. С., Фруммин И. Д. Структура вузовской сети: от советского к российскому «мастер-плану» // Вопросы образования/ Educational Studies Moscow. 2013. № 4. С. 8–69.
8. Курбатова М. В., Каган Е. С. Оппортунизм преподавателей вузов как способ приспособления к усилению внешнего контроля деятельности // Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований). 2016. Т. 8. № 3. С. 116–136.
9. Патрушев В. Д. Бюджет времени работников промышленности (материалы исследования). М.: ИСИ АН СССР, 1984.
10. Сафронов П. Ослица Валаама: Академические работники между профессионализмом и депрофессионализацией // Новое литературное обозрение. 2016. № 138. С. 33–42.
11. Сивак Е. В., Юдкевич М. М. Академическая профессия в сравнительной перспективе: 1992–2012 // Форсайт. 2013. Т. 7. № 3. С. 38–47.
12. Фомин В. Г. Бюджет времени научного работника. Новосибирск: Наука, Сиб. отд., 1967.
13. Altbach P. G. (1995) Problems and Possibilities: The US Academic Profession // Studies in Higher Education. Vol. 20. No 1. P. 27–44.
14. Bozeman B., Gaughan M. (2011) Job Satisfaction among University Faculty: Individual, Work, and Institutional Determinants // The Journal of Higher Education. Vol. 82. No 2. P. 154–186.

15. Clark B. R. (1997) Small Worlds, Different Worlds: The Uniquenesses and Troubles of American Academic Professions // *Daedalus*. Vol. 126. No 4. P. 21–42.
16. Deem R. (2001) Globalisation, New Managerialism, Academic Capitalism and Entrepreneurialism in Universities: Is the Local Dimension Still Important? // *Comparative Education*. Vol. 37. No 1. P. 7–20.
17. Diamond R. M. (1993) Changing Priorities in the Faculty Reward System // R. M. Diamond, B. E. Adams (eds) *Recognizing Faculty Work: Reward Systems for the Year 2000. New Directions for Higher Education*. No 81. San Francisco: Jossey-Bass. P. 5–12.
18. Dua J. K. (1994) Job Stressors and their Effects on Physical Health, Emotional Health and Job Satisfaction in a University // *Journal of Educational Administration*. Vol. 32. No 1. P. 59–78.
19. Fairweather J. S., Rhoads R. A. (1995) Teaching and the Faculty Role: Enhancing the Commitment to Instruction in American Colleges and Universities // *Educational Evaluation and Policy Analysis*. Vol. 17. No 2. P. 179–194.
20. Fox M. F. (1992) Research, Teaching, and Publication Productivity: Mutuality versus Competition in Academia // *Sociology of Education*. Vol. 65. No 4. P. 293–305.
21. Green D. (1994) *What Is Quality in Higher Education?* Buckingham: SRHE and Open University press.
22. Harvey L., Green D. (1993) Defining Quality // *Assessment & Evaluation in Higher Education*. Vol. 18. No 1. P. 9–34.
23. Jacobs J. A. (2004) Presidential Address: The Faculty Time Divide // *Sociological Forum*. Vol. 19. No 1. P. 3–27.
24. Jordan S. M., Layzell D. T. (1992) *A Case Study of Faculty Workload Issues in Arizona: Implications for State Higher Education Policy*. Denver: State Higher Education Executive Office.
25. Johnes J., Taylor J. (1990) *Performance Indicators in Higher Education: UK Universities*. Buckingham: Open University Press and the Society for Research into Higher Education.
26. Middaugh M. (1996) Closing in on Faculty Productivity Measures // *Planning for Higher Education*. Vol. 24. No 2. P. 1–12.
27. Milem J. F., Berger J. B., Dey E. L. (2000) Faculty Time Allocation: A Study of Change over Twenty Years // *Journal of Higher Education*. Vol. 71. No 4. P. 454–475.
28. Moore K. M., Gardner P. D. (1992) *Faculty in a Time of Change: Job Satisfaction and Career Mobility*. East Lansing, MI: Michigan State University.
29. Soliman I., Soliman H. (1997) Academic Workload and Quality // *Assessment & Evaluation in Higher Education*. Vol. 22. No 2. P. 135–157.
30. Teichler U. (1994) Quantity and Quality of Staff in Higher Education // *Higher Education Policy*. Vol. 7. No 2. P. 19–23.

Working Time and Role Strains of Research and Teaching Staff in a Modern Russian University

Roman Abramov

Candidate of Sciences in Theory, History and Methods of Sociology, Associate Professor, Deputy Head of the Analysis of Social Institutions Department, National Research University Higher School of Economics. E-mail: rabramov@hse.ru

Authors

Ivan Gruzdev

Director of the Center for Institutional Research, National Research University Higher School of Economics. E-mail: igruzdev@hse.ru

Evgeniy Terentev

Candidate of Sciences in Sociology, Leading Analyst of the Center for Institutional Research, National Research University Higher School of Economics. E-mail: eterentev@hse.ru

Address: 20 Myasnitckaya str., 101000, Moscow, Russian Federation.

The article touches upon the changes in roles within the academic profession in Russia arising from the education and science reform. The analysis is made through the example of the National Research University Higher School of Economics (HSE). Both quantitative and qualitative data is used to suggest a typology of faculties based on their work time allocation. The typology includes five types of faculties: teacher researchers, teachers, researchers, “universal soldiers”, and experts. Different types show different levels of satisfaction with their work time budget: those who do a lot of teaching and administrative work tend to be less satisfied. This can be explained by the changes in the system of faculty certification in Russia and by how academic staff responds to those changes. Interview results are used to highlight the typical work time allocation problems faced by faculties. Those include a low degree of freedom to manage one’s own work time, the lack of boundary in work-life balance, excessive teaching load, an increase in unscheduled tasks, and the problem of workload delegation requiring high research and management skills.

Abstract

work time allocation, academic profession, education and science reform, job satisfaction, types of academic professionalism.

Keywords

Abramov R., Gruzdev I., Terentyev E. (2015) Akademicheskiy professionalizm v epokhu peremen: rolevye subidentichnosti i transformatsiya byudzhetrov vremeni [Academic Professionalism in the Era of Change: Role Subidentities and Time Budget Transformation]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsialnye peremeny*, no 6 (130), pp. 136–152.

Altbach P. G. (1995) Problems and Possibilities: The US Academic Profession. *Studies in Higher Education*, vol. 20, no 1, pp. 27–44.

Balatsky E. (2014) Istoshchenie akademicheskoy renty [Depletion of “Academic Income”]. *Mir Rossii*, no 3, pp. 150–174.

Batygin G. (2001) Effekt Matfeya. Nakoplennoe preimushchestvo i raspredelenie statusov v nauke [Matthew Effect. Accumulated Advantage and Status Distribution in Science]. *Vedomosti Tyumenskogo gosudarstvennogo neft-egazovogo universiteta*, no 18, pp.161–172.

Bozeman B., Gaughan M. (2011) Job Satisfaction among University Faculty: Individual, Work, and Institutional Determinants. *The Journal of Higher Education*, vol. 82, no 2, pp. 154–186.

References

- Clark B. R. (2011) *Sistema vysshego obrazovaniya: akademicheskaya organizatsiya v kross-natsionalnoy perspektive* [The Higher Education System: Academic Organization in Cross-National Perspective]. Moscow: HSE.
- Clark B. R. (1997) Small Worlds, Different Worlds: The Uniquenesses and Troubles of American Academic Professions. *Daedalus*, vol. 126, no 4, pp. 21–42.
- Collini S. (2016) *Zachem nuzhny universitety?* [What Are Universities For?]. Moscow: HSE.
- Deem R. (2001) Globalisation, New Managerialism, Academic Capitalism and Entrepreneurialism in Universities: Is the Local Dimension Still Important? *Comparative Education*, vol. 37, no 1, pp. 7–20.
- Diamond R. M. (1993) Changing Priorities in the Faculty Reward System. *Recognizing Faculty Work: Reward Systems for the Year 2000. New Directions for Higher Education. No 81* (eds R. M. Diamond, B. E. Adams), San Francisco: Jossey-Bass, pp. 5–12.
- Dua J. K. (1994) Job Stressors and their Effects on Physical Health, Emotional Health and Job Satisfaction in a University. *Journal of Educational Administration*, vol. 32, no 1, pp. 59–78.
- Fairweather J. S., Rhoads R. A. (1995) Teaching and the Faculty Role: Enhancing the Commitment to Instruction in American Colleges and Universities. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, vol. 17, no 2, pp. 179–194.
- Fomin V. (1967) *Byudzhet vremeni nauchnogo rabotnika* [Time Budget of a Researcher]. Novosibirsk: Nauka, Siberian Branch.
- Fox M. F. (1992) Research, Teaching, and Publication Productivity: Mutuality versus Competition in Academia. *Sociology of Education*, vol. 65, no 4, pp. 293–305.
- Green D. (1994) *What Is Quality in Higher Education?* Buckingham: SRHE and Open University press.
- Gruzdev I. A., Terentev E. (2015) Formalizovannoe intervyyu o byudzhete rabochego vremeni prepodavateley i nauchnykh sotrudnikov: opyt metodicheskoy refleksii [A Use of Standardized Interview in a Work Time Budget Research: A Methodical Reflection on the Example of the Faculty and Researchers Survey]. *Sociology: Methodology, Methods, Mathematical Modeling*, no 40, pp. 32–58.
- Harvey L., Green D. (1993) Defining Quality. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, vol. 18, no 1, pp. 9–34.
- Jacobs J. A. (2004) Presidential Address: The Faculty Time Divide. *Sociological Forum*, vol. 19, no 1, pp. 3–27.
- Jordan S. M., Layzell D. T. (1992) *A Case Study of Faculty Workload Issues in Arizona: Implications for State Higher Education Policy*. Denver: State Higher Education Executive Office.
- Johnes J., Taylor J. (1990) *Performance Indicators in Higher Education: UK Universities*. Buckingham: Open University Press and the Society for Research into Higher Education.
- Kurbatova M., Kagan Y. (2016) Opportunizm prepodavateley vuzov kak sposob prisposoblenniya k usileniyu vneshnego kontrolya deyatelnosti [Opportunism of College Teachers as a Way of Adapting to the Intensifying External Supervision]. *Journal of Institutional Studies*, vol. 8, no 3, pp. 116–136.
- Kuzminov Y., Semyonov D., Froumin I. (2013) Struktura vuzovskoy seti: ot sovet'skogo k rossiyskomu "master-planu" [University Network Structure: From the Soviet to the Russian "Master Plan"]. *Voprosy obrazovaniya/Educational Studies Moscow*, no 4, pp. 8–69.
- Middaugh M. (1996) Closing in on Faculty Productivity Measures. *Planning for Higher Education*, vol. 24, no 2, pp. 1–12.

- Milem J. F., Berger J. B., Dey E. L. (2000) Faculty Time Allocation: A Study of Change over Twenty Years. *Journal of Higher Education*, vol. 71, no 4, pp. 454–475.
- Moore K. M., Gardner P. D. (1992) *Faculty in a Time of Change: Job Satisfaction and Career Mobility*. East Lansing, MI: Michigan State University.
- Patrushev V. (1984) *Byudzhel vremeni rabotnikov promyshlennosti (materialy issledovaniya)* [Time Budget of Industrial Workers (A Case Study)]. Moscow: Institute of Sociology, Academy of Sciences of the Soviet Union.
- Safronov P. (2016) Oslitsa Valaama: Akademicheskie rabotniki mezhdru professionalizmom i deprofessionalizatsiey [Balaam's Donkey: Academic Staff Between Professionalism and Deprofessionalization]. *Novoe literaturnoe obozrenie*, no 138, pp. 33–42.
- Sivak E., Yudkevich M. (2013) Akademicheskaya professiya v sravnitelnoy perspektive: 1992–2012 [Academic Profession in a Comparative Perspective: 1992–2012]. *Forsayt*, vol. 7, no 3, pp. 38–47.
- Soliman I., Soliman H. (1997) Academic Workload and Quality. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, vol. 22, no 2, pp. 135–157.
- Teichler U. (1994) Quantity and Quality of Staff in Higher Education. *Higher Education Policy*, vol. 7, no 2, pp. 19–23.