

Научная статья

УДК 378.1 + 159.9 + 378.046.4 + 349.2

DOI 10.15826/izv1.2023.29.2.039

СИМВОЛИЧЕСКАЯ РЕСУРСНОСТЬ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

Гарольд Ефимович Зборовский¹
Варвара Сергеевна Каташинских²

^{1,2} *Уральский федеральный университет,
Екатеринбург, Россия*

¹garoldzborovsky@gmail.com,

<https://orcid.org/0000-0001-8153-0561>

²varvarass@bk.ru,

<https://orcid.org/0000-0002-9768-372X>

А н н о т а ц и я. Научно-педагогические работники (НПР) рассматриваются в статье, с одной стороны, как одна из базовых социальных общностей вуза, с другой — как научно-профессиональное сообщество и научно-образовательная общность. НПР характеризуются наличием ряда ресурсов, среди которых одним из малоисследованных является символический ресурс. В статье дается трактовка символической ресурсности НПР, показывается ее роль и значение в развитии всей ресурсности этой социальной общности.

К л ю ч е в ы е с л о в а: научно-педагогические работники (НПР); ресурсность НПР; символические ресурсы НПР

Б л а г о д а р н о с т и. Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 23-28-00028, <https://rscf.ru/project/23-28-00028/>

SYMBOLIC RESOURCE OF THE RESEARCH AND PEDAGOGICAL COMMUNITY OF UNIVERSITIES

Garold E. Zborovsky¹
Varvara S. Katashinskikh²

^{1,2} *Ural Federal University, Ekaterinburg, Russia*

¹garoldzborovsky@gmail.com,

<https://orcid.org/0000-0001-8153-0561>

²varvarass@bk.ru, <https://orcid.org/0000-0002-9768-372X>

Abstract. Scientific and pedagogical stuff (SPS) are considered in the article as, on the one hand, one of the basic social communities of the university, on the other — as a scientific and professional community and scientific and educational community. SPS are characterized by the presence of a number of resources, of which one of the least studied is a symbolic resource. The article gives an interpretation of the symbolic resourcefulness of the SPS, shows its role and significance in the development of the entire resourcefulness of this social community. The purpose of the article is to analyze the symbolic resourcing of the SPS as a phenomenon of higher education. The symbolic resourcefulness of the SPS is the subject of scientific research in the proposed article.

Key words: research and pedagogical stuff (SPS); SPS resource; symbolic resources of SPS

Acknowledgements. The research was carried out at the expense of a grant from the Russian Science Foundation № 23-28-00028, <https://rscf.ru/project/23-28-00028/>

Введение

Научно-педагогические работники высшей школы (далее — ННР) являются одной из трех основных социальных общностей вуза, наряду со студентами и управленческим персоналом. Главная особенность этой общности состоит в выполнении ею двух наиболее значимых функций университета — образовательно-педагогической и научно-образовательной. Не случайно в названии исследуемой нами социальной общности оказались связанными термины «наука» и «педагогика» (последняя выступает как ядро образования). Свои основные функции ННР выполняют благодаря наличию у них определенной ресурсности, которую мы рассматриваем как важнейшую составляющую жизнедеятельности этой общности, позволяющую ей успешно выполнять свои профессиональные цели и задачи.

Ресурсность применительно к проблеме нашего исследования выступает как совокупность, а в ряде случаев — и взаимосвязь, целого ряда конкретных ресурсов, определяющих основные виды деятельности ННР. Эти ресурсы могут рассматриваться, с одной стороны, как реальные характеристики деятельности ННР, когда они имеются в наличии и демонстрируют свою «работоспособность» (скажем, исследовательские или публикационные ресурсы), с другой — как потенциал,

имеющийся у вузовских специалистов (к примеру, ресурс наставничества). Вслед за Э. Гидденсом мы рассматриваем ресурсы как «средства и способы, посредством которых в процессе производства и воспроизводства социальных практик включаются отношения преобразования» [Гидденс, с. 60].

Конвертация ресурсов в конкретные результаты деятельности НПР и есть тот главный смысл, который приобретают эти ресурсы в своем теоретическом и практическом значении для высшего образования. В этом плане проблема изучения ресурсности НПР, оценки ее эффективности и механизмов реализации крайне актуальна и явно стоит того, чтобы ею заниматься и в рамках научно-теоретического исследования, и в процессе практического решения поставленной проблемы.

Проблема ресурсов НПР требует исследования вследствие их большого количества и широкого диапазона, охватывающего практически все сферы высшего образования и вузовской жизни. Назовем лишь некоторые проявления ресурсности НПР, чтобы лучше увидеть масштабность задачи ее исследования. Это социально-демографические, исследовательские, образовательно-педагогические, публикационные, коммуникативные, символические, темпоральные, морально-идеологические и многие иные ресурсы. Широкий охват университетской жизнедеятельности целой «сетью» ресурсов НПР обусловил выбор в качестве объекта нашего исследования конкретной их группы (конкретного, но крупного вида ресурсности), иначе неподъемность исследовательской задачи сразу стала бы очевидной.

В силу указанной причины мы решили сосредоточить внимание на одном из малоисследованных видов ресурсности. К числу таковых, как показывает литература, несомненно, относится символическая ресурсность. Она может быть описана и объяснена как взаимосвязь отдельных символических ресурсов НПР, связанных с их реальными и потенциальными достижениями (научными степенями, учеными званиями, профессиональными наградами, экспертными статусами, научным и педагогическим авторитетом, доверием, моральным престижем и авторитетом среди коллег, моральными заслугами, честностью и неподкупностью, готовностью отстаивать честь и достоинство коллег как неотъемлемые профессиональные качества и др.). Особенность символической ресурсности, актуализирующая необходимость ее научного исследования, состоит в том, что на первый взгляд ее практическое преломление просто незаметно, символы они и есть символы. Чтобы их увидеть, оценить, использовать, нужно применить определенные методы исследования и выявить те процессы и явления, которые сразу не бросаются в глаза, но реально играют значительную роль и в жизни университетского сообщества, и в деятельности конкретных НПР.

Об этом далее и пойдет речь в статье. Ее целью станет анализ символической ресурсности НПР в качестве феномена высшего образования. Основные задачи, конкретизирующие цель исследования, формулируются следующим образом: выявление специфики символической ресурсности, ее содержания и структуры; трактовка количественных и качественных, объективных и субъективных характеристик символических ресурсов НПР; раскрытие связи между символическими

ресурсами НПР и основными формами (видами) их внутренней и внешней деятельности; рассмотрение специфики символической ресурсности различных групп НПР как проблемы их отношений и взаимодействий; выявление ценности символической ресурсности НПР для развития университетов, высшего образования в целом и ее оценки научно-педагогическими работниками.

Объектом нашего исследования являются научно-педагогические работники вузов Уральского федерального округа, предметом исследования выступает символическая ресурсность НПР.

Методология, методы и эмпирическая база статьи

В качестве методологии исследования мы используем несколько подходов, в первую очередь ресурсный, общностный и коммуникативный.

Применение ресурсного подхода означает осуществление типологии и содержательной разработки различных видов ресурсов НПР, в числе которых мы предлагаем выделить: *исследовательский ресурс* (активность и/или готовность участия в грантовых и инициативных проектах, хозяйственных работах, способность получать значимые научные результаты и др.); *публикационный ресурс* (публикационная активность, ее качество, степень вовлеченности в нее различных групп НПР и др.); *ресурс научно-педагогической квалификации* (реальный уровень научно-педагогической квалификации, активность НПР в области академического развития); *символический ресурс* («продуктивность» званий, научных степеней, наград, экспертных статусов и др.); *«идеологический» ресурс* (уровень знания, понимания, принятия целей стратегии развития университетов, а также готовности НПР к участию в ее реализации в новых условиях общества травмы); *ресурс научных коллективов* (наличие научных коллективов, школ и групп, их традиции и социальный капитал); коммуникативный ресурс (качество и плотность научных коммуникаций и др.); *темпоральный ресурс* (ресурсы социального времени НПР, возраст и др.); *ресурс наставничества* (ресурсы НПР, необходимые для воспроизводства научно-педагогических кадров, в том числе мотивация, компетенции наставничества и др.); *образовательно-педагогический ресурс* (ресурсы НПР, необходимые для формирования кадров для новой экономики, включая профессиональную и академическую мобильность, взаимодействие с практиками, современное знание отрасли) и др.

Применение общностного подхода означает изучение НПР как ключевого социального субъекта, качество ресурсности и поведенческие стратегии которого обеспечивают развитие и трансформацию отечественных вузов в условиях общества травмы. Методология названного подхода позволяет выделять и трактовать общностные характеристики НПР (взаимосвязи, модели взаимодействия, образ жизни, общность целей, задач профессиональной деятельности, интересов, капитал социальных связей, солидарности, доверия, идентичности, социальное время и др.) в качестве ресурсов, востребованных и мобилизуемых университетским управлением.

Принципы общностного подхода позволяют сформировать новую повестку социолого-управленческого подхода в отечественных университетах, целью которого станут концентрация, опережающее формирование и бережливое использование социальных ресурсов НПР для сохранения устойчивого функционирования и развития университетов в российских регионах.

Обращение к *коммуникативному подходу* обусловлено постановкой исследовательских задач, реализация которых требует методологического арсенала коммуникативистики. Прежде всего, это необходимость изучения коммуникативного ресурса НПР, включающего как формальные, организационные, институционализированные коммуникативные структуры, так и неформальные, личностные и общностно-групповые коммуникативные связи, отношения, сети. Потенциал названного методологического подхода означает прежде всего выявление количественных и качественных параметров этого неформального коммуникативного ресурса НПР.

Достоинством коммуникативной методологии является ее способность «работать» на разных уровнях — индивидуально-личностном, общностно-групповом, организационном, институциональном. Это позволяет осуществить комплексный, уровневый анализ коммуникативного ресурса НПР и разработать управленческие подходы, интегрирующие различных субъектов коммуникативного процесса — отдельных научно-педагогических работников, коллективы, университетское сообщество, образовательные институты.

Указанные методологические подходы были конкретизированы сквозь призму методов эмпирического исследования ресурсности НПР. В первую очередь это метод полуструктурированных интервью, который позволяет осуществить комплексный анализ ресурсности НПР университетов УрФО через описание ее качественных характеристик в мнениях и оценках преподавателей, а также администрации вузов и экспертов в сфере высшего образования. При описании количественных элементов ресурсности необходим анализ вторичных статистических данных, который позволит конкретизировать характеристику каждого из названных ресурсов с целью описания их актуального состояния и определения основных проблем и рисков мобилизации ресурсности НПР в вузах УрФО.

Для реализации сформулированных выше цели и задач исследований вузов российских регионов мы обратились к изучению ресурсности НПР УрФО, обосновав выбор округа тем, что его высшее образование репрезентирует состояние, тенденции изменений, проблемы всей российской высшей школы. Всего в вузах УрФО сегодня работают 14 535 чел., представляющих научно-образовательную общность НПР, среди них 2 043 доктора и 8 262 кандидата наук. Конечно, в структуре населения округа НПР вузов составляют не очень заметную его часть. Однако среди групп, которые образуют авангард социума, присутствие этих работников весьма заметно и значимо, даже если мы примем во внимание его неравное распределение по субъектам Федерации в границах УрФО. Так, в вузах Курганской области работают 573 чел. (докторов — 51, кандидатов — 386), в ХМАО-Югре — 1 011 чел. (докторов — 119, кандидатов — 662), в ЯНАО — 12 чел.

(1 доктор и 11 кандидатов наук). Самыми ресурсными являются вузы Свердловской (6 154 чел., докторов — 884, кандидатов — 3324), Челябинской (4 447 чел., докторов — 634, кандидатов — 2594) и Тюменской (2 338 чел., докторов — 354, кандидатов — 1325) областей [Сведения о численности ППС образовательных организаций...].

Ресурсность НПР представляет собой интеллектуальный актив федерального округа, однако редко становится предметом глубокой научной и управленческой оценки, что очень важно для развития самих университетов региона, областей и городов, входящих в состав УрФО, экономической и социальной сфер его территорий.

Эмпирической базой послужили результаты исследований российского высшего образования, которые авторы проводят в УрФО с 2016 г. В анализе использованы материалы полуструктурированных интервью с преподавателями и руководителями вузов России по проблемам их развития (2016–2018 гг., $n = 80$; 2021 г., $n = 32$); а также по вопросам мобилизации ресурсности НПР (2023 г., $n = 40$). В декабре 2021 г. — январе 2022 г. был осуществлен анализ документов стратегического планирования развития высшего образования и науки УрФО с целью выделения приоритетов академического развития НПР и требований к ним в условиях реализации национальной стратегии повышения конкурентоспособности вузов (проект «5–100», программа «Приоритет-2030»). Также осуществлен вторичный анализ данных исследований и управленческой аналитики по научной деятельности Уральского федерального университета, представленный в публикациях и официальных отчетах.

Исследование базировалось на анализе массива статистических данных, отражающих основные показатели развития российского высшего образования и университетов УрФО в период 2014–2022 гг. В качестве источников статистических данных использовались базы мониторинга эффективности организаций высшего образования, статсборники «Индикаторы образования» и «Вузовская наука: барьеры и перспективы», данные мониторинга экономики образования НИУ ВШЭ, информационно-аналитические сборники «Научный потенциал» и «Основные показатели научно-исследовательской деятельности вузов Минобра России» (2018).

По данным мониторинга эффективности вузов за 2020/21 уч. г., УрФО был представлен 90 организациями, среди которых 73 государственные и муниципальные, 17 — частные, 47 вузов и 43 филиала. Среди вузов УрФО — федеральный университет, национальный исследовательский университет, 2 опорных университета, 5 вузов — участников программы «Приоритет-2030», из них 3 университета — участники проекта «5–100».

Вузы округа были дифференцированы по показателям научной деятельности и роли в ней главного субъекта — НПР. Были выделены группы вузов, относящихся к «ядру», «полупериферии» и «периферии» высшего образования [Зборовский, Амбарова, 2018, с. 382].

Теоретическая рамка

Рассматривая теоретическую рамку исследования символической ресурсности НПР, мы считаем необходимым остановиться на теориях ресурсной зависимости, социальной общности, а также концепции символического капитала П. Бурдьё. В соответствии с теорией ресурсной зависимости исследование символической ресурсности НПР опирается на нее постольку, поскольку организации и системы высшего образования не только зависят от окружающей их среды, но и сами способны влиять на нее [Pfeffer, Salancik]. Применительно к организациям высшего образования в регионе это означает важность изучения их возможностей тесно и плодотворно взаимодействовать с экономикой, наукой, социальной и культурной сферами.

На это же ориентирует теория стейкхолдеров [Freeman, Moutchnik]. В ней организация рассматривается через набор субъектов, которые нуждаются в ее деятельности, а развитие этой организации показывается через учет их интересов и требований. Эта теория может использоваться для анализа трансформации системы высшего образования, ориентированной на одного стейкхолдера (государство), в нелинейную систему, сталкивающуюся с множеством стейкхолдеров (государство, наука, бизнес, семья, студенты). Причем в основе исследования трансформационных процессов высшего образования лежит теория зависимости его ресурсов от их предыдущего развития [David].

Система высшего образования (и НПР как часть ее структуры) в последнее время начинает в корне изменяться практически во всех странах. Происходит переопределение ситуации неравенства и социальной стратификации в образовательных системах разных стран [Buchmann, Park]. Сравнивается эффективность национальных систем образования по степени помощи педагогическому персоналу и в целом людям, включенным в образование, развивать возможности, необходимые для их успешной социальной интеграции (качество образования) и социального продвижения (образовательное равенство) [Pfeffer, Hertel].

Много работ направлено на изучение внутрисистемных изменений в сфере высшего образования, роли научно-педагогических работников в организации учебного процесса в контексте парадигмальных изменений [Fernandez, Bueno], следствий использования новых методик и их интеграции с традиционными формами обучения, повсеместного внедрения в учебный процесс новых технологий коммуникации, распространения онлайн-обучения [Gamiz Sanchez, Gallego Arrufat].

Ряд названных выше проблем рассматривается в работах российских исследователей. Особенно это касается качества высшего образования [Кузьминов, Семенов, Фрумин], исследования социального неравенства и дифференциации в образовании, его роли в социальной мобильности и формировании социальной структуры общества [Константиновский], изучения непрерывного образования как элемента системы высшего и послевузовского образования [Ключарев]. Российскими исследователями также делаются попытки решения проблем, связанных

с трансформациями системы высшего образования. Ими рассматриваются направления и формируются цели структурной политики в сфере высшего образования.

Применительно к изучению символической ресурсности НПР теория ресурсной зависимости ориентирует на выявление имеющихся достижений в использовании символических ресурсов и их реализацию в повседневных практиках университетской деятельности. При этом особое значение приобретают те группы ресурсов, с которыми символические могут и должны взаимодействовать. Имеются в виду такие ресурсы, как социально-демографический, исследовательский, публикационный, морально-этический, коммуникативный, образовательно-педагогический, темпоральный и др.

Если рассмотренная теория ресурсной зависимости ориентирует на выявление связи НПР, их символической ресурсности с различными видами и типами названных выше ресурсов, то теория социальной общности подсказывает иной ракурс теоретической рамки исследования — анализ научно-педагогических работников как социальной общности, которая требует своей конкретизации в рамках профессионально-педагогической и научно-образовательной ее разновидности. Еще один угол зрения на социальную общность НПР — рассмотрение ее в виде научно-педагогического сообщества.

Построение теоретической рамки нашего исследования базируется на интерпретации НПР как особой социальной общности и профессионального сообщества. Это предполагает поиск ответов на следующие вопросы: что собой представляет социальная общность как научная категория? Как она конкретизируется на уровне вузовских социальных общностей? В чем состоят особенности НПР как социальной и образовательной общности, социально-профессионального сообщества?

В самом общем виде мы трактуем *социальную общность* как объединение (совокупность) индивидов на основе существующих между ними социальных связей, благодаря которым появляются относительно устойчивые формы взаимодействия и совместной жизни как малых, так и больших групп людей. При этом мы используем характеристику социальной общности, данную В. А. Ядовым. Он определял ее как «взаимосвязь человеческих индивидов, которая обусловлена общностью их интересов благодаря сходству условий бытия и деятельности людей, составляющих данную общность, их материальной, производственной и иной деятельности, близости их взглядов, верований, их субъективных представлений о целях и средствах деятельности» [Ядов, с. 17–18].

По нашему мнению, главными признаками социальной общности являются: относительная целостность, осознание людьми своей принадлежности к данной общности (идентификация и самоидентификация), схожие условия жизни и деятельности, наличие определенных пространственно-временных полей бытия, реализация функций самостоятельного субъекта социального и исторического действия и поведения на основе обладания различными ресурсами и их использования [Зборовский, с. 109–110]. Такой подход позволяет определить социальную общность как реально существующую, эмпирически фиксируемую, относительно

единую и самостоятельную совокупность и взаимосвязь людей, объединенных по социокультурным, демографическим, экономическим, этническим, территориальным, религиозным, политическим, профессиональным и иным основаниям.

Разновидностью социальной общности является *социальное сообщество*. Его специфика определяется наличием у того или иного объединения индивидов общих целей, базирующихся на признании совпадающих социокультурных ценностей. Социальное сообщество — это конкретизация социальной общности, ее определенный тип. По существу, социальная общность формирует рамки того или иного сообщества. Таким образом, мы можем рассматривать социальную общность НПР, с одной стороны, как социальное, с другой — как научно-педагогическое профессиональное сообщество.

Профессиональные сообщества представляют собой ассоциации и объединения профессионального характера, обладающие организационными структурами и выполняющие особые функции в рамках более широких профессиональных общностей [Cherrington, Macaskill, Flutey]. К профессиональным сообществам целесообразно относить различные организации и структуры, включающие представителей профессиональной общности. К их числу относятся и НПР, которых мы идентифицируем как научно-образовательную общность.

Саму научно-образовательную общность мы рассматриваем в качестве взаимосвязи (совокупности) людей, их групп и объединений, которые характеризуются доминантой научно-образовательной деятельности в их образе жизни, обусловливающей сходство целей, задач, интересов, относительной однородностью (гомогенностью) состава, наличием внутренней структуры, возрастных параметров, устойчивостью, стабильностью существования во времени и пространстве, способностью к взаимодействию с другими, в первую очередь образовательными, общностями [Зборовский, Амбарова, 2022].

Говоря о том, что в образе жизни этой общности доминантной деятельностью является научно-образовательная, мы полагаем вместе с тем, что сегодня для самой общности образовательные практики выступают чаще всего главными и занимают ведущее место в сравнении с научной деятельностью ее членов. В этом проявляется специфика отечественных НПР, отличающая ее от подобных зарубежных сообществ [Magi, Beerkens; Szromek, Wolniak]. Занятие наукой для значительной части педагогов российских вузов является делом вторичным, в сравнении с преподаванием, тогда как в большинстве университетов развитых стран мира учебный процесс сопряжен с активной научно-исследовательской деятельностью.

Наконец, еще одна составная часть нашей теоретической рамки — концепция символического капитала П. Бурдьё. Созданная на стыке его теорий социального (экономического, культурного) капитала и символической власти в 1970–1980-е гг. названная концепция помогает понять суть символических ресурсов как важного инструмента деятельности отдельных людей, социальных групп и общностей, общества в целом. Символические ресурсы у французского ученого выступают как разновидность символического капитала. Сам же «символический

капитал есть не что иное, как экономический или культурный капитал, когда тот становится известным и признанным, когда его узнают по соответствующим категориям восприятия...» [Бурдьё, 2005, с. 80].

Чтобы понятие символического капитала Бурдьё можно было применить к исследованию символических ресурсов НПР, приведем одну важную конкретизацию французского социолога — его пример звания (дворянского, ученого, профессионального) как символического капитала, гарантированного юридически. Так, символический капитал неотделим от ученого звания, «поскольку система образования стремится все более и более представить дальнейшие и верные гарантии для всех профессиональных званий» [Бурдьё, 1993, с. 75]. В этом смысле символический капитал обладает самоценностью. Этот капитал подчеркивает символическую дефицитность звания в пространстве различных профессий, что очень важно, поскольку «вознаграждение за звание имеет тенденцию автономизироваться по отношению к вознаграждению за труд» [Там же, с. 76].

В связи со сказанным становится понятной еще одна идея Бурдьё, связанная с символическим капиталом: обладание им является основанием для символической власти. «Символический капитал — это доверие, власть, предоставленная тем, кто получил достаточно признания, чтобы быть в состоянии внушать признание» [Бурдьё, 2005, с. 84]. Стало быть, наличие символического капитала есть определенный путь к возникновению символической власти, которая затем может быть конвертирована в другие виды власти, в другие ресурсы, но может остаться и сама собой, как вид власти самодостаточной. С такой точки зрения интерес представляет следующее суждение Бурдьё: «Символическая власть есть власть творить вещи при помощи слов. В этом смысле символическая власть есть власть утверждения или проявления, возможность утвердить или проявить то, что уже существует» [Там же].

Поэтому не случайно французский социолог уделяет большое внимание анализу символической власти в единстве с использованием ею символического капитала. Он выстраивает символические системы власти, основанные на различных структурах символов, показывает различные символические инструменты ее утверждения. Но при этом все-таки делает важный вывод: «Символическая власть есть превращенная, т. е. неузнаваемая, преобразенная и легитимированная форма власти, подчиненная другим формам власти» [Бурдьё, 2005, с. 95].

Для нашего исследования, если говорить коротко, значение приобретает несколько иной ход мысли, имеющей двойную направленность, но сохраняющей ключевые позиции французского социолога. С одной стороны, мы должны исходить из символических ресурсов, имеющихся в распоряжении НПР, приумножении их в направлении обогащения символического капитала и превращения его во властный ресурс этой социальной общности, т. е. ресурс, приводящий к усилению властных возможностей университетского сообщества. С другой стороны, эта тенденция должна быть замеченной управленческим персоналом, новая функция деятельности которого может стать приглашением для части НПР «разделить» символическую власть в университете.

Теоретико-эмпирические проблемы ресурсности НПР и ее символической разновидности

Каждый из выделенных нами ниже одиннадцати видов ресурсности НПР характеризует тот или иной элемент профессиональной деятельности изучаемой нами социальной общности. Ресурсы можно разделить на три группы в зависимости от сферы, которую они затрагивают.

В первую группу входят исследовательский, публикационный и образовательно-педагогический ресурсы, напрямую связанные с конкретным видом деятельности НПР. Во вторую группу — ресурсы наставничества, научных коллективов и морально-идеологический, в зависимости от субъектов профессионального взаимодействия. В третью — ресурсы, отражающие индивидуальные характеристики каждого НПР. К ним можно отнести социально-демографический ресурс, ресурс научно-педагогической квалификации, темпоральный, коммуникативный и, наконец, символический.

Безусловно, названные виды ресурсов сложно характеризовать абсолютно автономно друг от друга. На практике все они в той или иной степени имеют определенную взаимосвязь и взаимозависимость. Однако именно символический ресурс в рамках профессиональной деятельности НПР обуславливает значительную часть возможностей и ограничений каждого конкретного работника. Ведь символический ресурс включает в себя уровень званий, научных степеней, наград, экспертных статусов, высокий индекс Хирша, цитируемость. А эти показатели дают возможность сотруднику вуза занимать должности в определенном диапазоне, выполнять порой существенно различающиеся виды деятельности, наконец, обуславливают тарифный разряд при расчете заработной платы. Кроме того, есть заданные критерии при отборе претендентов на те или иные должности, на участие в грантах и научных исследованиях, на работу с магистрантами, аспирантами, докторантами. «Чаше других для оценки результативности научной деятельности используются показатели публикационной активности: число статей, опубликованных в российских и международных журналах, монографиях и глав из них; цитируемость; индекс Хирша и пр.» [Вузовская наука: барьеры и перспективы, с. 23]. Например, степень доктора наук открывает для преподавателя не только возможность работы с аспирантами и докторантами, но и членство в диссертационных советах, редколлегиях журналов, возможность руководства и рецензирования серьезных грантовых заявок. Помимо того, существенно увеличивается заработная плата, появляются перспективы карьерного роста, возможности для реализации административных амбиций.

Символический ресурс имеет кумулятивный характер. Любой из перечисленных выше статусов, будь то ученая степень, звание, высокий индекс Хирша или цитируемость, достигается путем длительного труда, связанного с накоплением профессионального опыта, развитием компетенций, расширением профессиональных контактов, наращиванием социального капитала.

Символический ресурс, как и любой другой, обладает целым рядом характеристик. Среди них можно выделить объективные (занимаемая должность, наличие и уровень званий, ученых степеней, наград, экспертных статусов, индекс Хирша, цитируемость) и субъективные (социальный и человеческий капитал, уважение коллег и студентов, соблюдение субординации).

Вместе с тем существует еще одна характеристика символической ресурсности НПП, определенная нами как «проявленность». Она позволяет проанализировать связь между символическими ресурсами НПП и основными видами их деятельности. «Проявленность» — это своего рода индикатор, который дает возможность оценить, насколько продуктивно НПП использует имеющиеся у него символические ресурсы в своей образовательной, профессиональной, инновационной деятельности, во взаимоотношениях с коллегами, студентами, руководством. Мы выделяем формальную и неформальную «проявленность». Формальная «проявленность» будет характеризовать объективные, а неформальная — субъективные символические ресурсы.

Объективные символические ресурсы проявляются через научные публикации (их количество и качество), высокий индекс Хирша и цитируемость, количество аспирантов и докторантов (для докторов наук), руководство или участие в научных группах и исследованиях. Именно они связаны с основными видами деятельности преподавателя: образовательно-педагогической, научно-исследовательской, проектной. «Проявленность» субъективных символических ресурсов характеризуется активной общественной деятельностью, наставничеством, профессиональными контактами, авторитетом работника, что связано с его морально-этической деятельностью.

В ходе анализа вышеназванных характеристик символической ресурсности НПП становится хорошо понятной основная сложность ее изучения. Зачастую обретение того или иного символического ресурса не является прямо пропорциональным его «проявленности». Например, после защиты диссертации публикационная и исследовательская активность ряда преподавателей может резко снизиться, если основной мотивацией к защите был не научный интерес, а «производственная» необходимость (с целью повышения заработной платы, сохранения рабочего места и т. п.). В другом варианте публикационная активность может быть достаточной, но цитируемость — низкой, так как статьи публикуются посредственного качества в «мусорных» изданиях с целью выполнения формальных показателей. Либо данное противоречие будет проявлено в ситуации, когда при наличии у профессора аспирантов долгие годы никто из них не выходит на защиту диссертации.

И если измерение объективных символических ресурсов сложно, но реально осуществить путем изучения количественных показателей деятельности НПП, то субъективные символические ресурсы и их «проявленность» возможно измерить только путем качественных оценок, методиками, работающими на стыке психологии и социологии.

Субъективные символические ресурсы имеют такие индикаторы, как наличие авторитета, соблюдение субординации, социальный капитал, доверие,

солидарность, авторитет у коллег и руководства (научный, педагогический, моральный), честность, неподкупность, готовность защитить коллег, отсутствие страха перед начальством и др. Так, например, исследование феномена доверия в системе высшего образования, проведенное на территории УрФО, показывает, что самыми значимыми качествами, которые вызывают доверие коллег в научно-педагогическом сообществе, являются профессиональные коммуникативные навыки (64,7 % респондентов), нравственные качества (честь, долг, справедливость) (61,4 %), открытость, искренность, готовность помогать другим (61,1 %). И только после них преподавателями были названы качества, напрямую связанные с профессиональной деятельностью (высокий уровень профессиональной культуры, методический профессионализм преподавателя) [Доверие как фундаментальная проблема..., с. 161]. Таким образом, субъективная символическая ресурсность в рамках НПР проявляется в первую очередь в «человеческих» отношениях внутри преподавательского коллектива.

Не менее важными оказываются и взаимоотношения с руководством разных подразделений вузов. Ведь по результатам исследований образовательной политике руководства вузов доверяют не более 30–40 % преподавателей УрФО, а для повышения их доверия к системе управления в 63 % случаев респонденты отмечали необходимость снижения уровня бюрократического контроля, в 44 % — говорили о внедрении и проведении человеко-ориентированной кадровой политики [Там же].

НПР — общность высокообразованная, имеющая значительный интеллектуальный, социальный и человеческий капитал. Безусловно, отношения между разными группами такой общности должны строиться на основе партнерства, взаимопонимания, уважения к личности. Вместе с тем в преподавательской среде в настоящее время наблюдается низкий уровень доверия к власти, управленческим структурам, администрации вузов, в то время как отношения доверия и уверенности сконцентрированы на уровне кафедр [Каташинских].

Вышеназванные индикаторы «проявленности» объективных и субъективных символических ресурсов обусловлены внутренними факторами, так как зависят они в основном от желания и интересов самого НПР. В то же время существует ряд внешних факторов, которые влияют на «проявленность» как объективных, так и субъективных символических ресурсов. Зачастую, особенно в вузах периферии и полупериферии, мы видим ситуацию, когда у преподавателя просто нет возможности пользоваться своим символическим ресурсом. Сюда можно отнести проблемы финансирования, когда преподаватель не публикует результаты своих научных трудов или не проводит исследования из-за отсутствия материальных ресурсов, будь то внутривузовские субсидии либо грантовые, хоздоговорные, ведь поддерживаются исследования далеко не во всех сферах научных интересов. «Многие занятые наукой подразделения вузов, вне зависимости от объема доходов, испытывают дефицит финансирования. По оценке руководителей, общий объем финансирования едва превышает две трети требуемого уровня. Еще ниже показатели доступности финансовых средств для стимулирования исследователей и повышения их квалификации» [Вузовская наука: барьеры и перспективы, с. 19].

Помимо финансовых проблем, существуют еще и организационные, и кадровые, когда в вузах отсутствуют научные группы, производится недостаточный набор аспирантов и докторантов либо его нет вовсе. Исследования показывают, что обеспеченность подразделений вузов, занимающихся научной деятельностью, квалифицированными исследователями в УрФО составляет 64,8 % от необходимого уровня [Там же, с. 9]. Более того, в ходе интервью в рамках нашего исследования коллеги говорили о том, что далеко не все преподаватели, обладающие значимыми символическими ресурсами и работающие в вузах с высокими рейтингами, имеют необходимые им ресурсы для профессионального развития:

Безусловно, очень важен личный бренд преподавателя, но он невозможен без бренда университета и тех научных групп, коллективов, в которые он включен. Но в нашем университете их очень мало. И получается, что, несмотря на то, что наши преподаватели работают в «брендовом» вузе, не все имеют доступ к тем ресурсам, которые вуз им может предоставить и которыми они хотели бы воспользоваться (О. Б., ст. преподаватель).

К кадровым проблемам также можно отнести отсутствие сменяемости кадров, в том числе и на руководящих должностях. Особенно это видно в небольших вузах, когда НПР может занимать одну и ту же должность долгие годы. В 62,2 % случаев образовательные, в 39,7 % — научно-образовательные и в 40,7 % — научные подразделения вузов укомплектованы и новые сотрудники им не требуются [Там же, с. 14].

И наконец, важным внешним фактором, определяющим проявленность символической ресурсности, является статус (тип) вуза, в котором НПР работает. Преподаватели с большим опытом работы в разных вузах говорят, что

...с точки зрения символического статуса на имидж преподавателя в большей степени работает статус вуза и его имиджевые характеристики и в меньшей мере его собственные (О. Б., ст. преподаватель).

Выше мы уже упоминали о том, что символический ресурс является основой символической власти. Стоит отметить, что в научно-педагогическом сообществе этот феномен особенно проявляется. Ведь обладание тем или иным ресурсом открывает для НПР самые разные возможности, начиная с административной карьеры и заканчивая личным авторитетом. Здесь необходимо отметить, что в вузовской среде очень многое строится на взаимоотношениях коллег, на их авторитете, социальном и личном капитале. Отчасти поэтому символический ресурс играет такую важную роль в характеристике научно-педагогического сообщества. Звание доцента или тем более профессора автоматически должно вызывать уважение и поднимать авторитет преподавателя, потому что свидетельствует о значительных научных и педагогических заслугах и достижениях. Однако на практике не каждый работник, обладающий определенной символической ресурсностью, имеет и символическую власть. Данную мысль подтверждают и наши коллеги:

Символическая власть зависит от того, насколько ученое звание работает на имидж вуза: какую пользу этот НПР приносит, публикуется ли он, ведет ли он важные и нужные для вуза исследования. Само по себе наличие ученого звания конкретного сотрудника вузу ничего не дает и не означает его «вхожест» в кабинеты руководства. И ровным счетом наоборот: человек, не обладающий ученым званием, может эти кабинеты открывать просто потому, что он делает очень много для вуза (Е. Н., зам. директора центра карьеры и социального партнерства).

Преподаватель вуза в своей профессиональной деятельности относительно автономен от руководства. Как правило, он напрямую взаимодействует только с заведующим кафедрой, руководителем образовательной программы, а со всем остальным многочисленным бюрократическим аппаратом современного вуза рядовой преподаватель, даже если это доцент или профессор, практически не взаимодействует. НПР получает только официальные бумаги, требования, регламенты, нормативы и т. д., которыми он должен руководствоваться в своей работе. Отсюда следует, что в вузовском сообществе формальные символы власти (в первую очередь авторитет высокой должности) обезличены. В то время как истинной символической властью будут обладать те работники, которые пользуются большим авторитетом у своих коллег благодаря научным, педагогическим и другим профессиональным успехам и достижениям. Однако здесь необходимо отметить, что политика государства по сокращению числа НПР и увеличению бюрократического аппарата вуза вступает в противоречие с вышеобозначенным тезисом: численность руководящего персонала в вузах РФ неуклонно растет (с 26,5 до 30,5 тыс. чел. с 2010 по 2022 гг., т. е. на 15 %), в то время как численность ППС (с 356,8 до 217,7 тыс. чел. за аналогичный период, т. е. на 39 %) и научных работников (с 21,6 до 16,7 тыс. чел. за тот же период, т. е. на 23 %) сокращается [Индикаторы образования: 2023, с. 303]. Это говорит о повышении престижа руководящих должностей в вузах вкупе с той символической властью, которой эти сотрудники наделяются, в противовес ухудшению условий труда рядового НПР, нагрузка на которого неуклонно увеличивается.

Значение символической ресурсности НПР для развития и университетов, и высшего образования невозможно переоценить. Несмотря на ряд противоречий и сложность ее измерения, неоспоримым остается тот факт, что количество «эффективных», «проявленных» докторов и кандидатов наук в вузе напрямую влияет на качество образовательной и научной деятельности, которая в нем осуществляется. Ведь чем выше активность НПР в профессиональной среде (его цитируемость, работа в качестве эксперта, рецензента), чем глубже его научные и исследовательские интересы, тем насыщенней и шире становятся его взгляды, тем более наполненной становится и образовательная деятельность,

...чем выше статус сотрудника, тем больше у него социальный капитал, который можно использовать в работе (Е. Н., зам. директора центра карьеры и социального партнерства).

Исследования и научные разработки, которые осуществляют ННР, обладающие значимой символической ресурсностью и символической властью, безусловно, являются серьезным вкладом в развитие экономики, общественных отношений, технологий, словом, всех сфер жизнедеятельности нашего общества.

Заключение

Исследование символической ресурсности ННР имеет большое значение для общей характеристики рассматриваемой социальной общности, поскольку показывает ее растущий потенциал, связанный с использованием малоизученных ресурсов. Внимание, уделяемое этой проблеме, требует выявления связи ННР с другими группами ресурсов рассматриваемой социальной общности. Отсюда необходимость нового, более глубокого изучения символической ресурсности ННР в единстве с другими видами ресурсов.

Нужна разработка особой методологии и методики изучения ресурсных взаимозависимостей ННР с учетом внутренней их дифференциации. Должен стать понятным возможный результат этого взаимодействия, выражаемый в единицах измерения ресурсов. Проблема, по нашему мнению, должна войти в круг управленческих и стать предметом пристально наблюдения.

Бурдьё П. Социология политики : пер. с фр. М., 1993. 336 с.

Бурдьё П. Социология социального пространства / пер. с фр.; отв. ред. пер. Н. А. Шматко. М. ; СПб., 2005. 288 с.

Вузовская наука: барьеры и перспективы : информ. бюл. / Е. А. Стрельцова, А. А. Репина, А. В. Нестеренко ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М., 2022. 32 с.

Гидденс Э. Устроение общества: очерк теории структуризации. М., 2005. 528 с.

Доверие как фундаментальная проблема российского высшего образования : монография / Г. Е. Зборовский, П. А. Амбарова, В. С. Каташинских и др. / под ред. Г. Е. Зборовского. Екатеринбург, 2020. 382 с.

Зборовский Г. Е. Теория социальной общности. Екатеринбург, 2009. 304 с.

Зборовский Г. Е., Амбарова П. А. Университеты, которые могут изменить себя и макро-регион // Россия реформирующаяся : ежегодник. Вып. 16. М., 2018. С. 373–392.

Зборовский Г. Е., Амбарова П. А. Научно-педагогические работники как социальная общность в меняющихся условиях академического развития // Образование и наука. 2022. Т. 24, № 5. С. 147–180.

Индикаторы образования: 2023 : стат. сб. / Н. В. Бондаренко, Т. А. Варламова, Л. М. Гохберг и др. ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М., 2023. 432 с.

Каташинских В. С. Доверие как проблема качества высшего образования: дисциплинарные подходы к ее исследованию // Вестн. Сургут. гос. пед. ун-та. 2018. № 4 (55). С. 41–51.

Ключарев Г. А. Непрерывное образование в контексте глобализации и поисков идентичностей // Гуманитарий Юга России. 2013. № 3. С. 111–116.

Константиновский Д. Л. Феномен неравенства в сфере отечественного образования // Социология образования. 2011. № 9. С. 22–44.

Кузьминов Я. И., Семенов Д. С., Фрумин И. Д. Структура вузовской сети: от советского к российскому «мастер-плану» // *Вопр. образования*. 2013. № 4. С. 8–63.

Сведения о численности ППС образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования // Министерство науки и высшего образования : сайт. URL: <https://minobrnauki.gov.ru/opendata/9710062939-svedeniya-o-chislennosti-professorsko-prepodavatelskogo-sostava-obrazovatelnykh-organizatsiy-osushch> (дата обращения: 19.06.2022).

Ядов В. А. Социологическое исследование: методология, программы, методы. Самара, 1995. 248 с.

Buchmann C., Park H. Stratification and the formation of expectations in highly differentiated educational systems // *Research in Social Stratification and Mobility*. 2009. Vol. 27, iss. 4. P. 245–267.

Cherrington S., Macaskill A., Flutey J. Developing a pan-university professional learning community // *International Journal for Academic Development*. 2018. № 23(4). P. 298–311. <https://doi.org/10.1080/1360144X.2017.1399271>

David P. A. Path dependence, its critics and the quest for ‘historical economics’. Oxford and Stanford University, 2002. 324 p.

Fernandez J. T., Bueno C. R. Evaluation of professional competences in higher education: challenges and implications // *Educación XXI*. 2016. Vol. 19, № 1. P. 17–38.

Freeman R. E., Moutchnik A. Stakeholder management and CSR: questions and answers // *Umwelt Wirtschafts Forum*. 2013. Vol. 21, № 1. P. 5–9.

Gamiz-Sanchez V., Gallego Arrufat M. J. Model for analyzing blended learning in higher education // *Educación XXI*. 2016. Vol. 19, № 1. P. 39–61.

Magi E., Beerkens M. Linking research and teaching: Are research-active staff members different teachers? // *Higher Education*. 2016. № 72 (2). P. 241–258. <https://doi.org/10.1007/s10734-015-9951-1>

Pfeffer F. T., Hertel F. R. How has educational expansion shaped social mobility trends in the United States? // *Social Forces*. 2015. Vol. 94, iss. 1. P. 143–180.

Pfeffer J., Salancik G. The external control of organizations: A resource dependence perspective. Stanford University Press, 2003. 336 p.

Szromek A. R., Wolniak R. Job Satisfaction and Problems among Academic Staff in Higher Education // *Sustainability*. 2020. № 12(12). P. 1–38, June.

Статья поступила в редакцию 08.02.2023 г.