

Научная статья

<https://doi.org/10.24412/2220-2404-2025-11-18>

УДК 316.37



Attribution

cc by

**ВОЗМОЖНОСТИ И ОГРАНИЧЕНИЯ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ОПЕРАЦИОНАЛИЗАЦИИ
КАРЬЕРНЫХ ПЛАНОВ МОЛОДЫХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В ВУЗЕ**

Проскурина А.С., Боричевская Е.И., Павлюкевич К.

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации

Аннотация. Управление человеческими ресурсами в крупной организации требует инструментов для получения оперативного отчёта о кадровых трендах. В статье представлены результаты экспертных интервью, в ходе которых апробирована авторская методика изучения степени долгосрочности карьерных ориентаций работников университета, в частности, молодых преподавателей. Экспертные интервью позволили сделать значимые выводы о предлагаемом инструменте: молодой работник действительно является отдельной группой в кадровом смысле, приоритетом должен быть вопрос о целях работника в организации, также необходимо исследовать проявление целеполагания в деятельности, в частности, наукоёмкой и социализационной. На основе сравнения данного исследования со схожими сделан вывод о том, что предлагаемая методика может выступить инструментом преодоления противоречий между управленческим взглядом на карьеру работника и позицией самого работника по данному вопросу.

Ключевые слова: молодой специалист, социология труда, карьерная ориентация, управление персоналом, методика исследования персонала, управление вузом, преподаватель высшего учебного заведения

Финансирование: Статья подготовлена по результатам исследований, выполненных за счет средств Научного фонда Финансового университета.

Original article

**POSSIBILITIES AND LIMITATIONS OF RESEARCH OPERATIONALIZATION
OF CAREER PLANS OF YOUNG TEACHERS AT THE UNIVERSITY**

Alexandra S. Proskurina, Elizaveta I. Borichevskaya, Kristina Pavlyukevich

Financial University under the Government of the Russian Federation

Abstract. Human resource management in a large organization requires tools for generating operational reports on HR trends. This article presents the results of expert interviews during which the author's method for studying the long-term career orientations of university employees, particularly young faculty, was tested. Expert interviews allowed us to draw significant conclusions about the proposed tool: young workers truly are a distinct group in terms of personnel; the priority should be the question of the employee's goals within the organization; and it is also necessary to explore the manifestation of goal-setting in activities, particularly knowledge-intensive and socializing ones. Based on a comparison of this study with similar ones, it was concluded that the proposed methodology could serve as a tool for overcoming contradictions between management's view of an employee's career and the employee's own position on this issue.

Key words: young specialist, sociology of labor, career guidance, personnel management, personnel research methodology, university management, higher education institution teacher

Funding: The article was prepared based on the results of research carried out with funds from the Scientific Fund of the Financial University.

Введение.

Профессиональный труд – это пространство социализации, в связи с чем, интерес к данной области исследований среди социологов не угасает, находя отражение в тематических мероприятиях, публикациях и исследовательских проектах.

Неизбежность труда [1] приводит к тому, что в профессиональном поле оказываются люди с очень разной мотивацией. Кто-то приходит удовлетворять потребность в самореализации, для кого-то это пространство стабильности, а кто-то ставит для себя цель использовать вуз как стартовую площадку для карьеры в других областях (к примеру, государственное управ-

ление, бизнес, популярная литература). Кадровая политика в таких условиях должна адаптироваться к такой вариативности мотивации, но для адаптивности необходимо комплексное понимание, которое можно достичь через проведение мониторингов.

Задача разработки методики мониторинга для организации даёт возможность актуализировать соответствующую теорию, накопленную в различных отраслях социологии, связать её с российской реальностью и определить возможности применения.

В рамках авторского исследовательского проекта мы уделили внимание определению того, на чём именно целесообразно держать фокус в социологическом изучении профессионального труда молодых

преподавателей – прежде всего на их многогранной идентичности [2].

В данной статье представлены результаты экспертных интервью на тему возможностей и ограничений разработанной авторами методики оценки сформированности ориентации молодых преподавателей (до 35 лет) на карьеру в вузе.

Целью проекта «Оценка сформированности ориентации на профессиональное становление в университете» (поддержан Научным фондом Финансового университета при Правительстве РФ) являлась разработка и апробация методики оценки сформированности карьерных установок молодых преподавателей, и экспертные интервью стали частью процесса доработки предлагаемой методики до этапа диагностики на уровне университета.

Методология.

Исследование выполнено с опорой на синергетический подход, предполагающий учёт взаимодействия и взаимовлияния различных факторов, в том числе в динамике. Также учтена возможность выделения различных уровней познания, для чего была разработана авторская схема, использованная при разработке апробируемой методики (рис. 1).

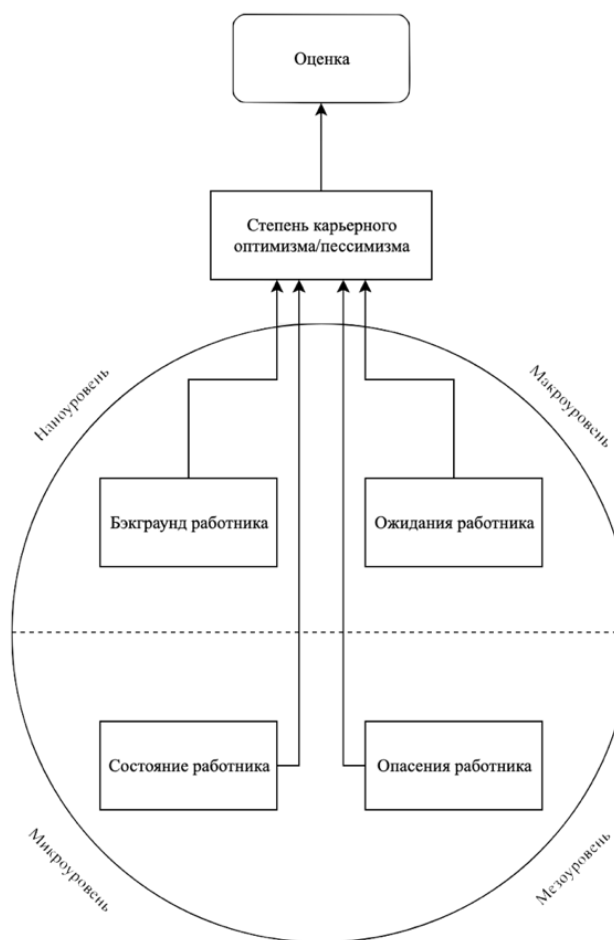


Рисунок 1 - Схема логики оценивания сформированности ориентации на профессиональное становление в университете.

Источник: составлено авторами исследования.

Апробируемая методика представляет собой бланк опроса, состоящий из тематических блоков, отражающих схему анализа на рисунке 1.

Карьерная ориентация представляет собой долгосрочную или краткосрочную стратегию профессионального развития внутри университета, складывающуюся из четырёх компонентов, соотносящихся с уровнями идентичности: наноуровень («сердцевина») идентичности определяет его бэкграунд, микроуровень (уровень деятельности) – его состояние, мезоуровень (пространство взаимодействия с сообществом) – опасения, а макроуровень (уровень общественных отношений, культуры, экономики) – ожидания. На основе этой схемы и других теоретических разработок создана диагностическая анкета, состоящая из четырёх блоков.

Для проведения экспертных интервью был разработан бланк беседы, включающий в себя три тематических части. В первой был задан вопрос о целесообразности отдельного изучения молодых преподавателей как группы работников – внутри этого блока эксперт имел возможность уточнить, чем именно данная группа отличается (если отличий нет, то предлагалась альтернативная формулировка «Как Вам кажется, почему их часто выделяют как отдельную группу?»). Целью первой части бланка является поиск заметных черт молодых преподавателей, на основе которых возможно уточнение теоретической модели, разработанной авторами ранее [2].

Во второй части бланка экспертам предлагалось прокомментировать целеполагание для измерения сформированности карьерной ориентации – в чём может быть функция таких измерений для организации, а также для работников. Целью данной части бланка являлось уточнение «маркетинга» разрабатываемой методики (кому и для чего она может быть полезна), а также уточнение содержания отчёта по итогам её применения (диагностическая анкета с последующим отчётом для работника и для организации).

В третьей части бланка экспертам была предложена концептуальная схема разработанной методики, а также конкретные анкетные вопросы, предполагаемые к включению в диагностическую анкету. Экспертам было предложено прокомментировать вопросы с точки зрения информативности для различных тематических блоков анкеты, однозначности формулировки и необходимости таких вопросов в целом.

Интервью с экспертами проводились очно в августе-сентябре 2025 года. В интервью приняли участие четыре эксперта в области управления университетом, управления персоналом, преподавания в вузе. Отбор экспертов осуществлялся по степени их связи с темой разрабатываемой методики – имеют ли они опыт взаимодействия с различными возрастными группами работников, понимают ли специфику работы в вузе, имеют ли опыт принятия кадровых и управленческих

решений. Эксперты принимали участие в исследовании на условиях анонимности.

Результаты.

Контакт с экспертами дал возможность посмотреть на разработанную схему методики «извне», глазами не только потенциальных участников анкетирования (с ними также был произведён тестовый пилотаж анкеты), но и глазами тех, кто может входить в группу целевой аудитории информации, собранной через методику.

Целесообразность изучения молодых преподавателей как отдельной категории была подтверждена обоими экспертами. В качестве мотивации такого выделения было отмечено, что «у неё (молодёжи) другие цели, нежели у более старших возрастных групп», «у 30-35 уже другие цели», поэтому задача разработки дифференцированных по возрасту кадровых инструментов действительно имеет смысл. Детализируя возможные различия, связанные с возрастом, эксперты обратили внимание на несколько фактов. У преподавателей разных возрастных групп разный уровень «остепенённости» (*«нужно сегментировать на тех, кто защитился и не защитился... выясняя причину, по которой молодой преподаватель не защитился»*), в частности, отмечены возможные причины отсутствия степени кандидата наук (отсутствие поддержки организации, отсутствие условий со стороны руководства, незаинтересованность, отсутствие карьерных планов в области науки и преподавания, отсутствие возможностей участия в научно-исследовательских проектах, отсутствие грантовой поддержки). У преподавателей, в зависимости от возраста, может быть разный опыт – как позитивный, так и негативный – который может определять дальнейшие планы (*«самым ценным будет являться вовлечение, начиная с более младших возрастов... потому что разные цели, разный опыт»*). Особенно, эксперты отметили, что у молодёжи могут быть разные цели устройства в университет, и среди них хорошо было бы диагностировать тех, чьи цели совпадают с целями университета: *«вузу нужно получить... амбициозных, рефлексивных, которые могут ставить перед собой задачи и эти задачи достигать»*. В интервью эксперты, не опираясь на авторскую визуализацию, обратили внимание на те же компоненты идентичности, на которых основана сама методика – микроуровень (внутренняя мотивация), микроуровень (деятельностные проявления внутренних установок), мезоуровень (контакт с профессиональной группой) и макроуровень (социальные институты, экономика, культура общества).

Говоря о цели проведения замера сформированности карьерной ориентации молодых преподавателей, эксперты согласились с предложенным разделением на отчёт для работника и отчёт для работодателя, включающие соответствующие рекомендации. Одобрив концептуальную схему, эксперты всё же сделали замечания к конкретным вопросам и тематическим направлениям, с которыми предполагается работать в процессе реализации методики. Замечания здесь были

разделены на три категории: замечания к формулировкам вопросов, сомнения в целесообразности и альтернативные предложения. Предложения по формулировкам были частично учтены в дальнейшей работе, но отдельного внимания заслуживают комментарии двух других категорий.

Эксперты обратили внимание на то, что может существовать разрыв между фактическими трудностями и ожиданиями работы в вузе и тем, как их воспринимает сам преподаватель: *«понимает ли молодой преподаватель реальные сложности?»*. Если вопросы конструируются без учёта возможности искажённого восприятия, то самооценка также может быть отражена респондентом не совсем корректно – *«недостаток понимания работы приведёт к неправильной профессиональной самооценке»*. Здесь мы приняли комментарий через призму собственного понимания проблемы: дело в том, что даже «искажённая» или «неадекватная» самооценка, замеряемая средствами исследования, является тем основанием, с опорой на которое респондент реализует преподавательскую деятельность. Да, он может не учитывать полностью все нюансы такой работы, не осознавать «истинные» или «глубинные» основания вузовского мира, но нашей задачей является операционализация и дальнейшее отражение именно его видения ситуации, а не указание ему на «верный путь». В связи с этим, пониманием сущности методики, замечания в области связи «истинного понимания» или «заблуждений» преподавателей мы отразили в корректировках вопросов в сторону возможности выбора более детальных компонентов, которые в дальнейшем можно было бы связать с характеристиками внешней среды.

Отдельный акцент эксперты предлагают сделать на уточнении целей преподавателя, особенно во втором блоке вопросов, посвящённом уровню принятия роли преподавателя. Среди возможных целей отмечают не только повышение квалификации, но и *«внутриличностный рост»*, карьеру *«в административном составе»* или же саморазвитие именно как педагога – предложенные варианты были нами добавлены в финальный вариант методики. Также, по мнению экспертов, принятие роли преподавателя предполагает готовность полного участия в работе, включая и работу со студентами, и выполнение кафедральных нормативов, и организацию собственных проектов (*«быть амбициозным, коммуникативным преподавателем, чтобы вести за собой студентов, суметь привлечь в любую деятельность...»*). Интересно, что здесь слова экспертов носят именно ту окраску, которую мы ожидали, когда планировали проведение экспертных интервью – происходит соединение индивидуального и организационного целеполагания в единый массив; от работников ожидают, что они будут ставить те же цели, которые от них ждёт работодатель. Фактически же наблюдается разрыв, который и обусловил постановку проблемы данного исследования – можно ли достигать целей организации с учётом индивидуальных

потребностей молодых преподавателей? Или же преподаватель должен ранжировать свои цели в зависимости от того, насколько он планирует связать свою жизнь с организацией?

Блок вопросов, связанных с идентификацией с профессиональной группой, также получил много комментариев от экспертов. Цель данного блока – определить, насколько преподаватель субъективно воспринимает себя как преподавателя, как носителя специальности (то есть научной области, в рамках которой он преподаёт), насколько он осознанно интегрируется в сообщество (и по специальности, и в университете). Примечательно, что эксперты единогласно предложили отказаться от указания на специальность в формулировках (мы включили в блок два вопроса: «Я чувствую себя частью профессионального сообщества по специальности» и «Я чувствую себя частью профессионального сообщества преподавателей вузов», исходя из того, что преподаватель преподаёт не в целом и общем, а набор дисциплин, в области которых у него есть профильное образование). Мы связываем такой комментарий с тем, как поставлена задача методики – изучить сформированность карьерной ориентации молодого преподавателя вуза, а не молодого профессионала или специалиста. В связи с этим, мы не приняли данное замечание, мотивируя это тем, что часть идентичности может быть реализована именно в области специализации – например, человеку может быть важно быть не только успешным преподавателем, но и успешным экономистом, социологом, политологом, юристом и так далее. В этой же линии рассуждений эксперты предложили анализ идентификации с профессиональной группой (то есть с группой «преподаватели вуза») в четырёх плоскостях: идентификация с профессиональной деятельностью, идентификация себя как преподавателя, идентификация с наукой, а также «*умение коммуницировать и готовность работать в профессиональных сообществах*». Уточняя, что именно понимают эксперты под этими направлениями, мы выделили основную идею для данного блока, значимую для лиц, принимающих кадровые решения: идентификация с профессиональной группой должна проявляться в конкретных результатах деятельности, будь то выполнение нормативов или результаты студентов. То есть, возвращаясь к идее продвижения результатов на различные группы реципиентов информации, вузам интереснее всего понимать, какие именно сотрудники могут составить «*продуктивное ядро*» коллективов.

На основе соединения и систематизации комментариев экспертов составлен список ключевых элементов анализа кадровых ориентиров молодых преподавателей вуза:

1. Молодёжь должна рассматриваться как отдельная группа, такое разделение обладает не только возможностями с точки зрения проверки гипотез на основе социально-демографической информации, но и фактически наблюдаемо экспертами, работающими с молодыми специалистами.

2. При изучении карьеры необходимо задавать вопрос о приоритетных целях, которые преследует преподаватель, устраиваясь в вуз. Цели могут быть прагматическими, творческими, социально-одобряемыми или иными – по мнению экспертов, вопрос о целях может иметь больший объяснительный потенциал, чем другие.

3. Помимо вопроса о целях, эксперты рекомендовали обратить внимание на то, как проявляется выбранное целеполагание в деятельности – планирует ли преподаватель получать научную степень (если ещё не получил), есть ли ориентация на научную работу, работу со студентами, организационную работу, какие он демонстрирует амбиции, как взаимодействует с коллегами.

Обсуждение.

Идея типологизации идентичности в целях управления персоналом не нова. Она соответствует общему запросу на измеримость, благодаря которой возможна масштабируемость предприятия, мониторинг и контроль. Современный университет в этом контексте представляет собой уникальное сочетание пространства коллективного научного творчества, требующего свободы и независимости, и бизнес-ожиданий, помещающих это творчество в логику экономической целесообразности и прибыльности деятельности.

В качестве примеров существующих практик типологизации идентичности человека и соответствующих характеристик деятельности можно привести подход, описанный в статье американских исследователей, посвящённой эффективности молодых преподавателей [3]:

- на основе анализа литературы они отмечают возможность оценки эффективности через рейтинги от студентов, черты личности преподавателей, достижения студентов по завершению курса, стиль оценивания преподавателем работы студентов;

- в собственном исследовании авторы опирались именно на студенческие мнения, на основе которых для преподавателей были выделены группы центральных ориентиров (преподают ценную дисциплину, мотивируют студентов стараться, создают комфортную атмосферу, хорошо организуют обучение, эффективны в коммуникации, заботятся об обучении студентов).

Затем, на основе кластерного анализа были выделены пять «профилей» преподавателей: высокий рейтинг по всем направлениям; высокий рейтинг по всему, кроме коммуникации; высокий рейтинг по всему, кроме организации курса; высокий рейтинг по всему, кроме мотивации студентов; высокий рейтинг по всему, кроме комфорта на занятиях. Это исследование интересно тем, что у преподавателей может быть «слабая сторона», которая, тем не менее, не «тянет» за собой остальные характеристики преподавания.

Интерес, в этом контексте, представляет исследование учёных из Санкт-Петербурга, в котором по результатам анкетирования 93 молодых преподавателей

лей Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого отмечено, что преподаватели испытывают разные наборы проблем в зависимости от того, есть ли у них педагогическое образование [4]: молодые преподаватели без такого образования испытывают сложности в адекватной оценке студентов, им сложнее работать с документами, сложнее организовать свою работу, иногда не хватает уверенности в себе, они устают и не всегда могут установить дисциплину в студенческой среде. Также отмечена тревожность, проблемы с коммуникацией (как со студентами, так и с администрацией вузов), и, как следствие, негативное отношение к профессии и «выключение» из трудового процесса. На основе этого исследования можно предположить, что педагогическое образование – значимый фактор в оценке карьерной ориентации. Эти данные придадут словам экспертов новую грань, так как в беседах с ними речь чаще шла о том, что преподаватель, выбирая профессию, по умолчанию будет стараться «справляться», в то время как наличие педагогического образования (о котором в методике, к слову, есть вопрос) во многом может определять, получится ли у преподавателя вообще включиться в такого рода работу.

В исследовании чилийских учёных, посвящённом опыту молодых преподавателей в школах, отмечается, что контекст (то есть организация, в которой преподаватель работает) также входит в список важных направлений анализа [5]. Так, многие опрошенные отмечали, что для них не было создано условий по «входу» в рабочий процесс, сразу была дана полная нагрузка и полная ответственность за детей. Отсутствие предварительных подготовительных мероприятий привело к тому, что преподаватели опасались учеников, чувствовали неспособность «догнать» старших коллег в части опыта и результативности, не ощущали себя способными достигать стабильно качественных результатов в работе. Также накладывалась и физическая усталость (об этом же говорилось и в исследовании Санкт-Петербургских исследователей). Стресс выделен как важный фактор и в исследовании учёных из Китая, где он исследован в связи с лидерством и вовлечённостью в организацию (то есть включённость в

процесс в качестве работника организации) [6]. В статье представлены результаты анкетирования, выполненного среди 2200 преподавателей из 22 университетов Китая различных уровней, на основе чего была составлена структура зависимости между стрессом, выгоранием, удовлетворённостью работой и включённостью в организацию (*organizational commitment*). Авторы приходят к выводу о том, что стресс на работе имеет высокую предсказательную силу для того, насколько преподаватель будет стремиться быть частью организации; в частности, уровень выгорания (о чём также идёт речь в разработанной нами методике) может частично предсказывать карьерные планы молодого преподавателя, что отразилось математически в исследовании китайских учёных.

На основе сравнения нашего исследования с уже реализованными, можно сказать, что экспертное интервью действительно позволило скорректировать разработанную методику в сторону более высокой эффективности.

Заключение.

Управление персоналом в крупной организации опирается на данные, одной из функций которых является точное отражение измеряемой реальности. В то время как всю глубину и сложность мотиваций, установок и принципов деятельности выразить количественно невозможно, всё же сохраняется возможность приближения к такому отображению. Апробация разработанной методики позволила определить возможности и ограничения такого рода инструментов.

Основным ограничением выступает необходимость учёта в анкетировании субъективных факторов, а также различия между взглядом управленцев вуза и взглядом самих преподавателей на сущность карьерных устремлений. В то же время, предлагаемая методика даёт возможность соединить эти взгляды в единую перспективу, «познакомить» участников образовательного процесса с оценками друг друга, в надежде, что такой формат кадровой работы поможет и организации за счёт обеспечения кадровой безопасности, и работникам за счёт того, что они будут «услышаны» руководством.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование в формате double-blind peer review (рецензенту неизвестны имя и должность автора, автору неизвестны имя и должность рецензента). Рецензия может быть предоставлена заинтересованным лицам по запросу.

Conflict of Interest

None declared.

Review

All articles are reviewed in the double-blind peer review format (the reviewer does not know the name and position of the author, the author does not know the name and position of the reviewer). The review can be provided to interested persons upon request.

Список источников:

1. Проскурина А. С. Социализация и социализированность через призму трудовой деятельности: определение понятий // Общество: социология, психология, педагогика. 2025. № 6(134). С. 14–21.
2. Боричевская Е.И., Проскурина А. С. Идентичность молодого преподавателя вуза как объект эмпирических исследований // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2025. №9. С.
3. Янг С., Шоу Д. Г. Профили эффективных преподавателей колледжей и университетов // Журнал о высшем образовании. – 1999. – Т. 70. – №. 6. – С. 670–686.
4. Крепкая Т. Начиная преподаватели вузов: сравнение молодых специалистов с педагогическим образованием и без него // Гуманитарные и социальные науки. – 2020. – Т. 8. – № 4. – С. 952–960.

5. Авалос Б., Эйлвин П. Как молодые учителя переживают свою профессиональную деятельность в Чили // *Преподавание и педагогическое образование*. – 2007. – Т. 23. – №. 4. – С. 515–528.

6. Ван П. Связь между стрессом на работе и организационной приверженностью у трех типов преподавателей китайских университетов: опосредующие эффекты профессионального выгорания и удовлетворенности работой // *Передовые разработки в психологии*. – 2020. – Т. 11. – С. 576768.

References:

1. Proskurina A. S. Socialization and socialization through the prism of labor activity: definition of concepts // *Society: sociology, psychology, pedagogy*. 2025. No. 6 (134). P. 14–21.

2. Borichevskaya E.I., Proskurina A.S. Identity of a young university teacher as an object of empirical research // *Humanities, socio-economic and social sciences*. 2025. No. 9. P.

3. Young S., Shaw D. G. Profiles of effective college and university teachers // *The Journal of Higher Education*. – 1999. – Т. 70. – №. 6. – С. 670-686.

4. Krepkaita T. et al. Novice university teachers: comparison of young professionals with and without pedagogical education // *Humanities and social sciences*. – 2020. – Т. 8. – №. 4. – С. 952-960.

5. Avalos B., Aylwin P. How young teachers experience their professional work in Chile // *Teaching and teacher education*. – 2007. – Т. 23. – №. 4. – С. 515-528.

6. Wang P. et al. Association between job stress and organizational commitment in three types of Chinese university teachers: mediating effects of job burnout and job satisfaction // *Frontiers in psychology*. – 2020. – Т. 11. – С. 576768.

Информация об авторах:

Проскурина Александра Сергеевна, кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, ведущий научный сотрудник, Институт гуманитарных технологий и социального инжиниринга, Москва, Россия, asproskurina@fa.ru

Боричевская Елизавета Игоревна, кандидат социологических наук, ассистент кафедры социологии, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, младший научный сотрудник, Институт гуманитарных технологий и социального инжиниринга, Москва, Россия, eiborichevskaya@fa.ru

Павлюкевич Кристина, ассистент кафедры социологии, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия, kpavlyukevich@fa.ru

Alexandra S. Proskurina, PhD in Sociology, Senior Researcher, Institute of Humanitarian Technologies and Social Engineering, Assistant Professor at the Department of Sociology, Faculty of Social Sciences and Mass Communications, Financial University under the Government of the Russian Federation

Elizaveta I. Borichevskaya, PhD in Sociology, Junior Researcher, Institute of Humanitarian Technologies and Social Engineering, Assistant Professor at the Department of Sociology, Faculty of Social Sciences and Mass Communications, Financial University under the Government of the Russian Federation

Kristina Pavlyukevich, Assistant Professor at the Department of Sociology, Faculty of Social Sciences and Mass Communications, Financial University under the Government of the Russian Federation

Вклад авторов:

все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Contribution of the authors:

All authors contributed equally to this article.

Статья поступила в редакцию / The article was submitted 13.10.2025;

Одобрена после рецензирования / Approved after reviewing 18.11.2025;

Принята к публикации / Accepted for publication 20.11.2025.

Авторами окончательный вариант рукописи одобрен.