

Отношение преподавателей к системам оценки деятельности научно-педагогических работников вузов

Гребенюк Александр Александрович – доктор экономических наук, профессор, зам. директора по научной работе Высшей школы современных социальных наук Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова, г. Москва, gaa-mma@mail.ru

И.А. Алешковский, кандидат экономических наук, доцент Высшей школы современных социальных наук Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, г. Москва, aleshkovski@yandex.ru

Ефименко Екатерина Ивановна – студентка 2 курса магистратуры факультета Высшая школа современных социальных наук Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова, г. Москва, efimenko_katyrina@mail.ru

Аннотация. На основе опроса и полуструктурированных интервью с преподавателями российских вузов рассматриваются вопросы, связанные с использованием систем оценки профессорско-преподавательского труда и отношением представителей высшей школы к их эффективности. Результаты исследования показывают, что преподаватели считают, применяемые в высшей школе методики стимулирования деятельности научно-педагогических работников полезными и в меньшей степени хотели бы их полной отмены. При этом удовлетворенность и оценка преподавателями общей эффективности применяемых систем оценки напрямую зависят от техники их реализации в конкретном вузе. Результаты исследования подтверждают общий тренд на усиление научной активности российских вузов, что находит свое отражение в критериях оценки деятельности научно-педагогических работников.

Ключевые слова: академическая профессия, научно-педагогические работники, оценка результативности, система ключевых показателей деятельности, качество образования.

Для цитирования: Гребенюк А.А., Ефименко Е. И. 2023. Отношение преподавателей к системам оценки деятельности научно-педагогических работников вузов. NOMOTHETICA: Философия. Социология. Право. 48(3). DOI:

The attitude of university professors to the systems for assessing the activities of research and teaching staff

Abstract. Based on the data of a survey and semi-structured interviews with the teachers of Russian universities the issues related to the use of evaluation systems of teaching and research staff and the attitude of representatives of higher education to their effectiveness are considered. The results of the research show that the teachers consider the methods used in higher education institution to stimulate the activity of teaching and research staff to be useful and to a lesser extent would like to cancel them completely. At the same time, teachers' satisfaction and evaluation of the overall effectiveness of the used

evaluation systems directly depends on the technique of their implementation in a particular university. The results of the study confirm the general trend towards the strengthening of scientific activity of Russian universities, which is reflected in the criteria for assessing the performance of teaching and research staff.

Keywords: academic profession, teaching and research staff, performance evaluation, key performance indicators system, quality of education.

For citation: Grebenyuk A.A., Efimenko E. I. 2023. The attitude of university professors to the systems for assessing the activities of research and teaching staff. *NOMOTHETICA: Philosophy. Sociology. Law.* 48(3): DOI:

Введение

Образование на современном этапе развития общества все больше рассматривается в качестве ключевого фактора, который позволяет странам конкурировать на международной арене. Важной составляющей образовательной системы являются университеты, в том числе и профессорско-преподавательский состав, от которого в значительной степени зависит развитие данной отрасли в целом. В последние десятилетия российская государственная политика в области высшего образования была нацелена на реформирование вузов с целью повышения их эффективности, стимулировании научно-исследовательской активности. Перед российскими вузами были поставлены совершенно новые задачи – повышение конкурентоспособности в мировом образовательном пространстве. Именно вхождение российских университетов в сотню лучших по версии рейтингов Quacquarelli Symonds, Academic Ranking of World Universities и Times Higher Education было ключевой целью проекта «Проект 5-100», который стал одним из наиболее масштабных по части финансовой поддержки российского высшего образования [Бондаренко и др., 2020]. Критерии эффективности, которые являются классическими для перечисленных международных рейтингов стали эталоном и для российских вузов, что нашло свое отражение, во-первых, в ряде более поздних федеральных программ и проектов, во-вторых, в критериях оценки результативности профессорско-преподавательского труда и эффективном контракте [Сероштан, Кетова, 2020]. Научная результативность (количество публикаций в международных базах Scopus и Web of Science, цитируемость, количество и доходность грантов, патентов и др.) стала основной и преобладающей с точки зрения оценки эффективности как самих преподавателей, так и вузов в целом.

Реформирование трудовых отношений с преподавателями и внедрение эффективного контракта, который предполагает начисление дополнительных, стимулирующих выплат в зависимости от результативности преподавательской деятельности, способствовали активному внедрению рейтинговых систем оценки профессорско-преподавательского состава, с помощью которых можно влиять на характер труда вузовского преподавателя. Согласно исследованию Козьминой Я. Я., несколько лет назад преподавание было приоритетом для большинства (61 %) опрошенных сотрудников вузов, а научная деятельность — для меньшинства [Козьмина, 2014]. Вместе с тем в других работах отмечается начало трансформационных процессов в структуре университетских позиций. Так, российские исследователи Абрамов Р. Н., Груздев И. А., Терентьев Е. А., анализируя ролевые сдвиги в профессии научно-педагогических работников вузов на примере НИУ ВШЭ, обратили внимание на недовольство некоторых респондентов распределением рабочего времени – те хотели бы уделять больше времени научной активности, рассматривая преподавание как необходимый, но неперспективный вид деятельности [Абрамов и др., 2017]. В советское время существовало четкое разделение обязанностей в академическом секторе: вузы в основном занимались

преподавательской деятельностью, в то время как исследования выполнялись в институтах Академии наук. На сегодняшний день, университеты являются полноценными участниками исследовательского процесса, в связи с чем может меняться ролевая конфигурация преподавателя высшей школы.

Несмотря на то, что в рейтинговых системах оценки деятельности преподавателей основной упор делается на исследовательские результаты работы (публикационная активность (индексы цитируемости); участие в НИР; привлечение грантовых средств и т.д.), в нагрузке российских преподавателей по-прежнему превалирует преподавание – проведение аудиторных и практических занятий [Прахов, 2021]. Согласно результатам Мониторинга экономики образования, сохраняется тенденция к возрастанию преподавательской нагрузки, так в 2022 г. в среднем на одного преподавателя приходилось 5,8 дисциплин, по сравнению с 4,6 дисциплинами в 2019 г. [Кирюшина и др., 2023]. В итоге российские преподаватели оказываются в сложной ситуации, когда, с одной стороны, требования к публикационной активности и административной нагрузке существенно возрастают, а, с другой, аудиторная нагрузка не становится меньше, более того, также имеет тенденцию к росту.

Российские исследователи Курбатова М. В., Каган Е. С. на основе эмпирического анализа, включающего 27 глубинных интервью и опрос 367 научно-педагогических работников российских университетов, пришли к выводу, что добросовестное выполнение всех контрактных обязательств является скорее исключением, нежели правилом [Курбатова, Каган, 2016]. Преподаватели выделяют несколько причин сложившейся ситуации: чрезмерная преподавательская нагрузка; непрерывный характер научного труда; несправедливое распределение административной нагрузки и др.

Согласно австрийскому социологу Конелл Р. реформа современного высшего образования происходит на глобальном уровне [Connell R. 2013], на новые технологии управления высшим образованием работают, в частности, меж- и внутриуниверситетские рейтинги, составной частью которых является рейтинговая оценка деятельности профессорско-преподавательского состава [Ball S.J., 2003]. Внутриуниверситетские рейтинги преподавателей представляют собой механизм управления университетской средой. Российский социолог Кем Б. отмечает, что рейтинги изменяют неформальную структуру социальных отношений, сокращаются зоны взаимного доверия [Кем Б.М, 2016]. Аналогичная точка зрения встречается в работах Осипова А. М., в которых автор утверждает, что рейтинговые системы ведут к обострению конкуренции внутри университетов [Осипов А. М. 2017]. Тем не менее в рейтингах преподавателей заложен потенциал для развития вуза, они призваны стимулировать повышение качества образования, Дежина И. Г., Ключарев Г. А. отмечают, что в таком случае речь идет о противодействии «пассивности и формализму вузов» [Дежина И. Г., Ключаев Г. А., 2018].

Анализу вопросов профессионализма преподавателей высшей школы и его оценки посвящены работы отечественных ученых [Кочухова Е. А., Кузьминов Я. И., Гозалова А. В., Рудаков В. Н., Сивак Е. В., Юдкевич М. М., Ганченко И. О., Гривенная Е. Н., Климчук В.В., Полевая М.В.].

Основной целью данной статьи является выявить преимущества и проблемы применения систем оценки деятельности научно-педагогических работников вузов, их влияние на мотивацию вузовских преподавателей к выполнению определенных видов деятельности. Результаты исследования могут стать предпосылкой для выработки новых решений в области обеспечения эффективности социально-трудовых отношений с преподавателями высшей школы.

Объекты и методы исследования

Объектом исследования выступили системы оценки профессиональной деятельности преподавателя высшей школы, предметом исследования – отношение

преподавателей к применению систем оценки деятельности научно-педагогических работников вузов.

Эмпирическую базу исследования составили данные анкетного опроса преподавателей высшей школы различных вузов России, а также данные полустандартизированных интервью. Опросный этап исследований проходил в марте-апреле 2023 г. Сбор данных анкетного опроса проводился методом CAWI (computer assisted web interview) – с использованием онлайн-анкеты для самозаполнения на опросной платформе Google Forms; обработка и статистический анализ данных осуществлялся с использованием Excel и IBM SPSS Statistics 23. Опрос для всех его участников проводился *анонимно* (преподаватели не указывали ни свое имя, ни штатную должность, а принадлежность к учебным подразделениям отмечалась ими по желанию). Ссылка на опрос доводилась до сведения респондентов путем персональной рассылки по электронной почте.

Всего было опрошено 236 представителей профессорско-преподавательского состава различных вузов России, в которых используется система стимулирования профессорско-преподавательского состава. Таким образом, выборочная совокупность является *репрезентативной* (при доверительной вероятности $\gamma=0,95$) с относительной ошибкой = 6,2%. Это означает, что полученные результаты можно распространить на генеральную совокупность – всех научно-педагогических работников вузов Российской Федерации. В рамках работы над данной статьей также анализировались результаты 15 интервью с преподавателями, руководителями и методистами высшей школы. Все участники интервью совмещают преподавание и научно-исследовательскую работу. Среди информантов 7 мужчин и 8 женщин, из них 5 относятся к категории молодых преподавателей (до 35 лет).

Результаты и их обсуждение

Полученные результаты исследования свидетельствуют, что системы оценки деятельности преподавателей высшей школы в российских вузах, являющиеся предпосылкой эффективного контракта с преподавателями, действует далеко не во всех российских вузах. Ответы на вопросы, поставленные в анкете, планировалось получить от преподавателей 40 вузов, однако в 4 из них сообщили, что данная система у них отсутствует, или они о ней ничего не слышали.

В большинстве вузов, в которых применяется подобная система, за основу были взяты две основные методики оценки: а) за выполнение критерия оценки деятельности научно-педагогических работников присваивался ответ в баллах, исходя из стоимости одного балла осуществлялись дополнительные выплаты; б) каждый критерий имеет свою стоимость в рублях, его выполнение автоматически увеличивает дополнительные выплаты на эту сумму. При этом налицо было преобладание первой методики (факт ее наличия в вузе отметили 55% опрошенных преподавателей), в то время как вторую методику оценки отметили только 14,4% опрошенных преподавателя. Затруднившиеся с ответом респонденты (30,6%) скорее всего просто не знают, какая из методик оценки у них в вузе применяется.

Удовлетворенность профессорско-преподавательского состава системами оценки деятельности научно-педагогических работников выступает ключевым показателем оценки системы стимулирования профессорско-преподавательского состава вузов и напрямую зависит от применяемой методики оценки и техники ее реализации. На рис. 1 представлены сведения о характере удовлетворенности профессорско-преподавательского состава системами оценки деятельности научно-педагогических работников.

Рис. 1. Удовлетворенность профессорско-преподавательского состава системами оценки деятельности научно-педагогических работников, %

Fig. 1. Satisfaction of the teaching staff with the systems of evaluation of scientific and pedagogical staff, %

Соотношение удовлетворенных и неудовлетворенных респондентов системами оценки деятельности научно-педагогических работников примерно одинаково с небольшим перевесом последних: 43,3% - полностью или скорее удовлетворены, 50,9% - полностью или скорее не удовлетворены. Из них полностью удовлетворенных 11,9%, полностью не удовлетворенных – 13,6%.

Основными причинами неудовлетворенности системами оценки, по мнению преподавателей, выступают непрозрачная процедура назначения стимулирующих выплат, неверные критерии оценки, увеличение нагрузки и требований, слишком малые выплаты.

Схожие результаты получены относительно оценки общей эффективности профессорско-преподавательским составом систем оценки деятельности научно-педагогических работников. Соотношение считающих, что они эффективны и не эффективны примерно одинаково с небольшим уклоном в неэффективность: 45,0% - считают, что эффективны и скорее эффективны, 49,1% - не эффективны и скорее не эффективны. Из них конкретно «да, эффективны» ответили 11,9%, конкретно «да, не эффективны» – 16,9%.

Опрошенные преподаватели считают, что системы оценки деятельности научно-педагогических работников влияют на размер стимулирующих доплат профессорско-преподавательского состава. В целом 70,4% респондентов оценивают такое влияние существенным. О сильном влиянии систем оценки на размер стимулирующих доплат сообщили 29,7% опрошенных. Не считают, что такое влияние имеет место только 3,4% преподавателей, а еще 20,3% полагают, что это влияние несущественно. На рис. 2 представлены средние оценки респондентов величины стимулирующих выплат научно-педагогических работников за календарный год. На данной диаграмме есть три модальных значения: 26-50 тыс. руб. в год и 10-25 тыс. руб. в год и 76-100 тыс. рублей в год. Средний размер стимулирующих доплат составляет 90 077 руб. в год (7 506 руб. в мес.) на одного человека. Данные суммы играют серьезную стимулирующую роль для преподавателей при среднем уровне базовой заработной платы преподавателя вуза, к примеру в Москве, в 46 290 руб. в месяц (надбавки составляют 16,2% от нее)¹.

В то же время преподаватели справедливо напоминают: «*Не выполняется Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 о повышении средней заработной платы преподавателей до 200 процентов от средней заработной платы в соответствующем регионе*»².

¹ По данным ГородРабот.ру, фактическая средняя зарплата преподавателя в вузе в Москве за 2023 год – 46 429 рублей.

² Если взять за основу среднюю заработную плату по России в феврале 2023 года (по данным Росстата - 65 094 руб.), то величина базовой заработной платы преподавателя вуза должна составлять 130 188 рублей.

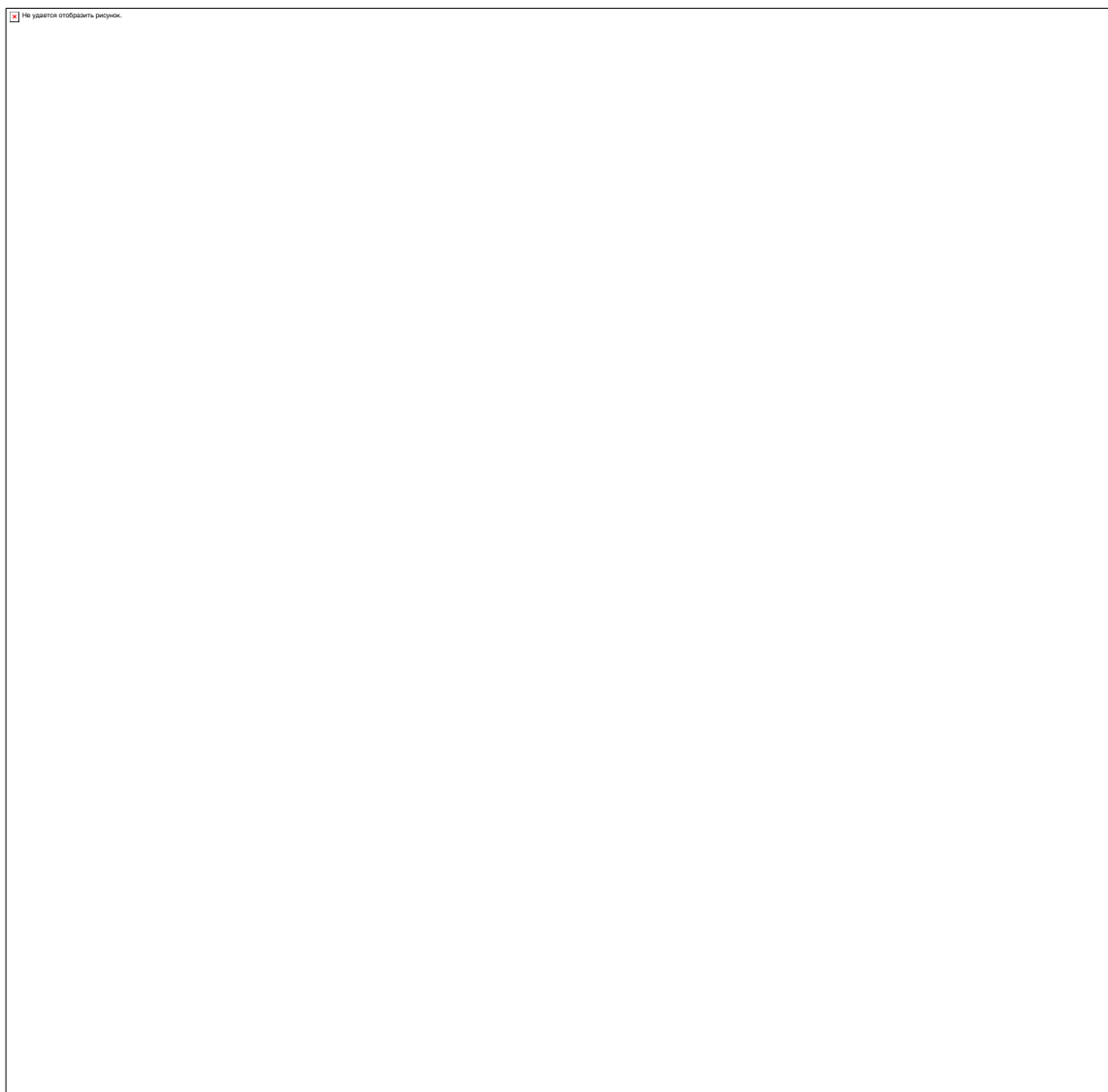


Рис. 2. Оценка величины стимулирующих выплат научно-педагогических работников за календарный год, %

Fig. 2. Assessment of the amount of incentive payments of scientific and pedagogical staff for the calendar year, %

Если рассматривать влияние систем оценки деятельности научно-педагогических работников на конкретные виды деятельности профессорско-преподавательского состава вузов, то можно констатировать, что основное влияние оказывается на научную и учебно-методическую деятельность (см. рис. 3). Как отмечает треть опрошенных, очень сильное стимулирующее действие оказывается на научную деятельность (отметили 33,1% респондентов). Высокое стимулирующее действие (18,6% отмечают, как очень сильное, и 33,9% как существенное) систем оценки деятельности научно-педагогических работников выявлено также на учебно-методическую деятельность. В меньшей степени стимулы касаются воспитательной работы со студентами (11,0% отмечают, как очень сильное, и 23,7% как существенное) и организационно-методической работы (10,2% отмечают, как очень сильное, и 25,4% как существенное).

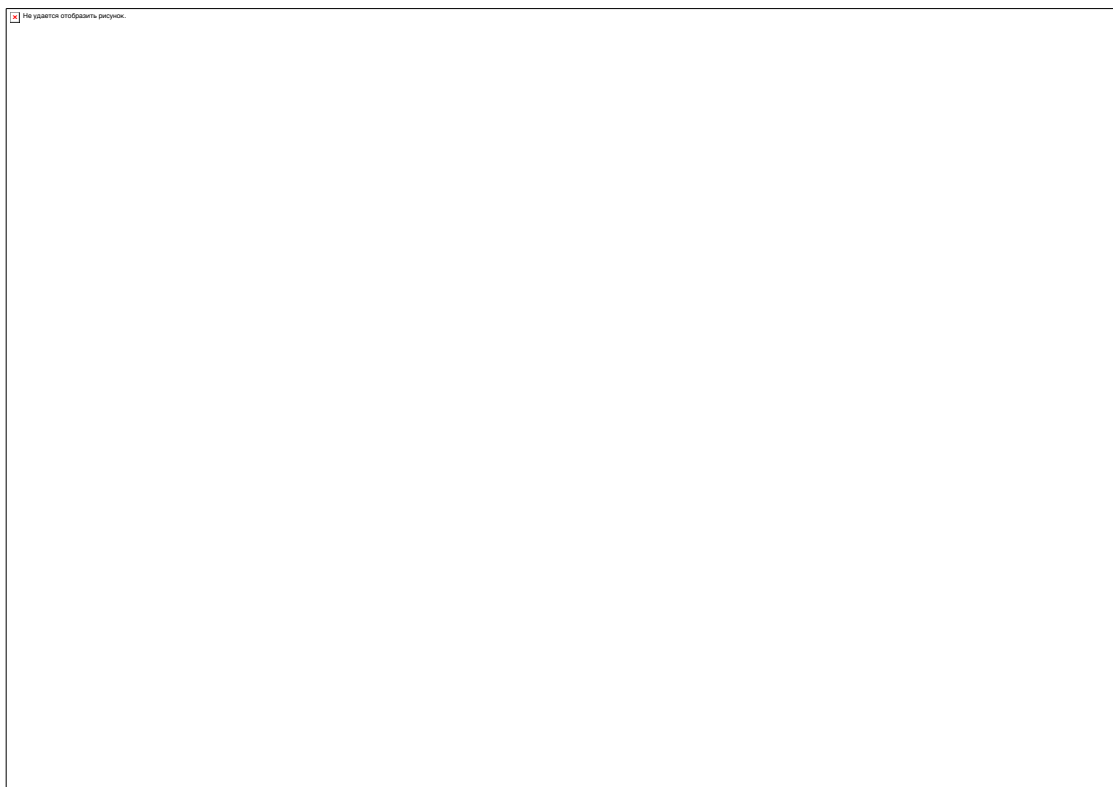


Рис. 3. Оценка степени стимулирования систем оценки деятельности научно-педагогических работников различных видов деятельности, %

Fig. 3. Assessment of the degree of stimulation of the evaluation systems of scientific and pedagogical staff of different types of activities, %

Таким образом, основной упор вузами делается на науку. Именно на увеличение научной активности ориентированы используемые в большинстве вузов системы оценки деятельности научно-педагогических работников, и это направление деятельности стимулируется больше, нежели, чем все остальные. Нами не было обнаружено ни одной системы оценки, в которой бы отсутствовали критерии по науке, а вот блок по воспитательной деятельности может отсутствовать, хотя преподаватели отмечают, что воспитательной работы становится больше (в интервью упоминались такие мероприятия, как Год педагога и наставника, мероприятия воспитательной и патриотической направленности и др.). *«Учитываются только научная деятельность - гранты, публикации, Skorus, программы допобразования. Совершенно не учитывается работа со студентами, будь то учебная, научная или воспитательная. Не учитывается методическая работа. Совершенно нет стимула давать качественное образование, заниматься повышением квалификации. Вуз стимулирует только за те показатели, которые входят в отчёты эффективности для министерства. О качестве подготовки специалистов речи не идёт»* (профессор, женщина 50 лет).

Вопрос о критериях оценки деятельности научно-педагогических работников, является самым дискуссионным. Не существует единой системы таких критериев. Каждый вуз самостоятельно решает, какие критерии включить в систему стимулирования. На рис. 4 представлены оценка эффективности различных критериев, с точки зрения профессорско-преподавательского состава по 5-балльной шкале. Есть общие критерии, которые применяются всеми вузами и есть уникальные, которые зависят от специфики вуза и представлений администрации, какие показатели следует включать в эффективный контракт в качестве стимулирующих надбавок и их вес.

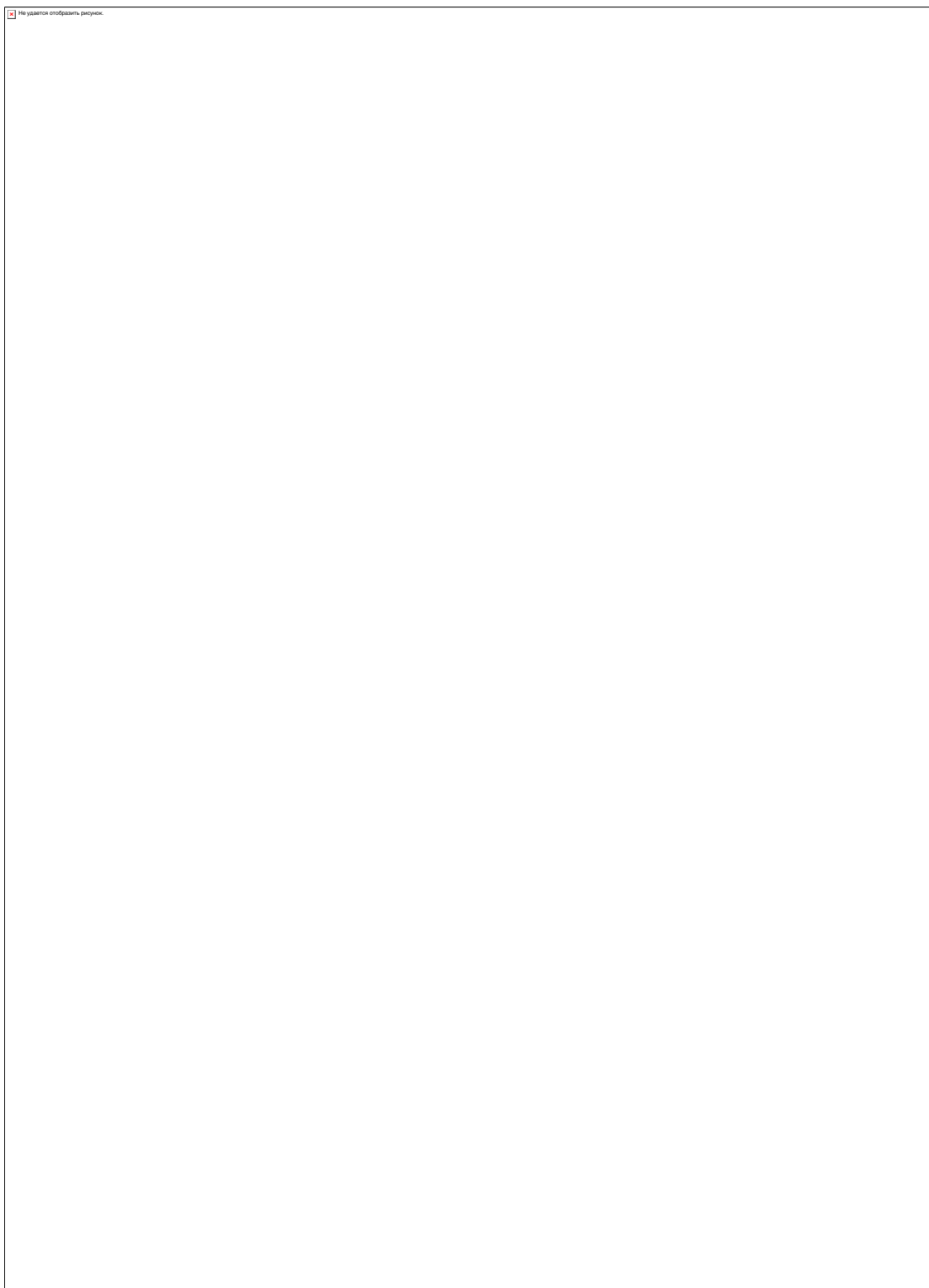


Рис. 4. Оценка профессорско-преподавательским составом вузов эффективности критериев оценки деятельности научно-педагогических работников по 5-балльной шкале («1» - совсем не эффективен, «5» – очень эффективен)

Fig. 4. Faculty evaluation of the effectiveness of the evaluation criteria of scientific and pedagogical staff on a 5-point scale ("1" - not at all effective, "5" - very effective)

Перечень наиболее эффективных критериев, по большей степени составляют критерии научной и учебно-методической деятельности. Среди них наиболее эффективными, по мнению респондентов, являются: написание и издание учебника/учебного пособия; публикации ВАК и РИНЦ; разработка и внедрение онлайн-

курсов в образовательный процесс; участие с докладом в работе форума, конгресса, конференции; разработка и внедрение новых образовательных курсов. В перечень наименее эффективных критериев входят, преимущественно, критерии воспитательной направленности: организация социально-значимых мероприятий по воспитательной работе; организация и проведение научных, спортивных, творческих мероприятий; кураторство и академическое тьюторство; руководство аспирантом, консультирование докторанта; количество цитирований за отчетный период по публикациям, индексируемым в Scopus и Web of Science.

При реализации различных видов активностей и заполнении отчетности профессорско-преподавательский состав предпочтет уделить внимание более значимым и эффективным критериям, при этом за бортом могут оказаться очень важные активности. *«Нужно внедрять оценку индивидуальных достижений, в том числе научных, которая заранее должна быть прозрачна и понятна, чтобы четко понимать, что ты должен сделать и чего достигнуть, чтобы иметь существенную прибавку к заработной плате» (профессор, мужчина 52 года).*

Вторая проблема – отсутствие объективности при оценке ряда критериев. *«Включение в оценку таких критериев как выполнение особо важной и срочной работы, распоряжений руководства делают ее (оценку) необъективной, так как эта информация подтверждается руководством, а не преподавателем» (профессор, женщина 55 лет).*

Три четверти опрошенных преподавателей хотели бы, чтобы применяемая в настоящее время методика стимулирования была изменена. Из них 45,3% респондентов считают, что в существующую методику необходимо внести изменения, 17,1% хотели бы, чтобы методика была заменена на другую и 13,7% хотели бы вернуть систему ставок и оплаты за стаж работы, существовавшую ранее. Только 11,1% преподавателей устраивает существующая методика без изменений.

Исходя из этого, представляет интерес общее отношение респондентов к полезности применяемых в высшей школе в настоящее время методик стимулирования деятельности научно-педагогических работников. Более половины опрошенных преподавателей (52,5%) считают систему стимулирующих выплат полезной, и только четверть респондентов (26,3%) полагают обратное. Таким образом, исходя из проведенного анализа можно сделать важный вывод: в целом, большинство преподавателей считают, применяемые в высшей школе методики стимулирования деятельности научно-педагогических работников, полезными, в меньшей степени преподаватели хотели бы их полной отмены. Поэтому вопрос стоит не в плоскости отмены действующих методик оценки результативности профессорско-преподавательского состава, а в поиске более оптимального сочетания критериев оценки деятельности ППС и достижений «прозрачности» самого процесса оценивания.

Заключение

Изучение профессиональной деятельности преподавателя высшей школы имеет сегодня особую значимость. Это обусловлено возрастающими требованиями к университетам и профессорско-преподавательскому составу, в частности. Университеты сегодня являются не просто образовательными центрами, они представляют собой центры создания и развития науки, инноваций. Происходит пересмотр и расширение профессиональных обязанностей вузовского преподавателя, который сегодня должен быть также ученым и наставником. В свою очередь, это находит свое отражение в системе оценки труда ППС, которая в каждом университете разрабатывается автономно исходя из приоритетных задач и финансовых возможностей вуза.

Удовлетворенность системой оценки преподавателей преимущественно зависит от того, как эта система оценки выстроена в вузе: доводится или нет методика расчета, стоимость критериев, как часто эти критерии оценки меняются, насколько полно в критериях отражены основные направления трудовых обязанностей преподавателя. В тех

вузах, где в эффективном контракте наиболее полно отражены все критерии, удовлетворенность выше.

Системы оценки в российских вузах сегодня нацелены, в первую очередь, на стимулирование научной деятельности (отметили 33,1% респондентов). В меньшей степени стимулы касаются воспитательной работы со студентами (11,0% отмечают, как очень сильное, и 23,7% как существенное) и организационно-методической деятельности (10,2% отмечают, как очень сильное, и 25,4% как существенное). Во-многом, это обусловлено тем, что программы развития вузов, в частности проект «5-100» определяли в качестве приоритета именно развитие научной продуктивности российских преподавателей.

Перечень наиболее эффективных критериев, по большей степени составляют критерии научной и учебно-методической деятельности. Среди них наиболее эффективными, по мнению респондентов, являются: написание и издание учебника/учебного пособия; публикации ВАК и РИНЦ; разработка и внедрение онлайн-курсов в образовательный процесс; участие с докладом в работе форума, конгресса, конференции; разработка и внедрение новых образовательных курсов. В перечень наименее эффективных критериев входят, преимущественно, критерии воспитательной направленности: организация социально-значимых мероприятий по воспитательной работе; организация и проведение научных, спортивных, творческих мероприятий; кураторство и академическое тьюторство; руководство аспирантом, консультирование докторанта; количество цитирований за отчетный период по публикациям, индексируемым в Scopus и Web of Science. Повышение «весомости» определенных видов деятельности преподавателя высшей школы за счет их отражения в критериях оценки, а также последующее назначение материального вознаграждения может быть действенным инструментом в управлении университетом. Сегодня вузы могут применять разнообразные методы оценки, их эффективное применение на практике возможно при соблюдении принципов объективности, полноты отражения каждого критерия, практической направленности, справедливости. основополагающей целью внедрения системы оценки профессорско-преподавательского состава должно быть повышение качества образования и результатов основных направлений деятельности преподавателя.

Список литературы

1. Абрамов Р.Н., Груздев И.А., Терентьев Е.А. (2017). Рабочее время и ролевые напряжения сотрудников современного российского университета // Вопросы образования. № 1. С. 88–111. DOI: 10.17323/1814-9545-2017-1-88-111.
2. Бондаренко В. В., Селезнев П. С., Танина М. А., Юдина В. А. Повышение конкурентоспособности российских вузов в мировом образовательном пространстве в условиях глобальных угроз // Образование и право. №5. 2020. С. 186-190. DOI: 10.24411/2076-1503-2020-10533.
3. Ганченко И. О., Гривенная Е. Н. Актуальные проблемы внедрения рейтинговой оценки научно-педагогической деятельности профессорско-преподавательского состава высшего учебного заведения // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России № 2 (46) 2010.
4. Гозалова А.В., Рыжова В.С., Скачкова Л.С. (2022). «И швец, и жнец, и на дуде игрец...»: универсальны ли научно-педагогические работники? // Управленец. Т. 13, № 5. С. 85–101. DOI: 10.29141/2218-5003-2022-13-5-6.
5. Дежина И.Г., Ключарев Г.А. Российское образование для инновационной экономики: «болевы́е точки» // Социологические исследования. 2018. № 9. С. 40–48. DOI: 10.31857/S013216250001957-5.
6. Кем Б.М. Рейтинги университетов – воздействия и непредвиденные побочные эффекты // Социологические исследования. 2016. № 8. С. 71–80. DOI: 10.31857/S013216250001960-9.
7. Кирюшина М. А., Алексеева Я. И., Рудаков В. Н. Преподавательские практики сотрудников вузов и научных организаций: информационный бюллетень / Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : НИУ ВШЭ, 2023. – 40 с.

8. Климук В.В., Никишова А.В., Комаров О.Е. Методика оценки результативности работы профессорско-преподавательского состава вузов (рейтинговая система) // Вестник высшей школы (Almamater). – 2016. – № 11. – с. 79–83.
9. Козьмина Я.Я. (2014). Предпочтения преподавателей вузов относительно научной деятельности и преподавания // Вопросы образования. № 3. С. 135–151. DOI: 10.17323/1814-9545-2014-3-135-151.
10. Кочухова Е.А. (2020). Академическая профессия глазами преподавателей // Вопросы образования (Educational. Studies Moscow). 2020. №2. С.278-302. DOI: 10.17323/1814-9545-2020-2-278-302.
11. Кузьминов Я. И., Юдкевич, М. М. Университеты в России: как это работает [Текст] / Я. И. Кузьминов, М. М. Юдкевич ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2021.
12. Курбатова М.В., Каган Е.С. (2016). Оппортунизм преподавателей вузов как способ приспособления к усилению внешнего контроля деятельности // Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований). Т. 8, № 3. С. 116–136. DOI: 10.17835/2076-6297.2016.8.3.116-136.
13. Осипов А.М. «Троянские кони» неолиберализма в образовании // Социологические исследования. 2017. № 8. С. 136–146.
14. Полевая М. В. Система оценки эффективности работников учреждений высшего образования: современная практика и ключевые показатели // Социально-трудовые исследования. 2019. №37(4): 98-105. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-37-4-98-105.
15. Прахов И. А. Основные практики научной и публикационной активности преподавателей вузов: информационный бюллетень / Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2021. – 28 с.
16. Рудаков В. Н. (2020) Различия в положении профессорско-преподавательского состава вузов по возрастным группам // Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, Мониторинг экономики образования. Вып. 13.
17. Сероштан М. В., Кетова Н. П. (2020) Современные российские университеты: Позиционирование, тренды развития, возможности наращивания конкурентных преимуществ // Высшее образование в России. Т. 29. № 2. DOI: 10.31992/0869-3617-2020-29-2-27-40.
18. Сивак Е. В., Юдкевич М. М. (2013) Академическая профессия в сравнительной перспективе: 1992-2012 // Форсайт. – 2013. – Т.7. – №3. – С. 38-47.
19. Ball S.J. The Teacher's Soul and the Terrors of Performativity // Journal of Education Policy. 2003. №. 2. P. 215–228.
20. Connell R. (2013) The Neoliberal Cascade and Education: an Essay on the Market Agenda and Its Consequences. Critical Studies in Education. Vol. 54. №. 2: 99–112.

References

1. Abramov R. N., Gruzdev I. A., Terentev E. A. (2017). Working Time and Role Strains of Research and Teaching Staff in a Modern Russian University // Educational Studies. № 1: 88–111. DOI: 10.17323/1814-9545-2017-1-88-111 (in Russian)
2. Bondarenko V.V., Seleznev P.S., Tanina M.A., Yudina V.A. (2020). Povyshenie konkurentosposobnosti rossiyskikh vuzov v mirovom obrazovatel'nom prostranstve v usloviyakh globalnyh ugroz [Increasing the Competitiveness of Russian Universities in the World Educational Space in the Face of Global Threats]. Obrazovanie i pravo. (5). 186-190. DOI: 10.24411/2076-1503-2020-10533 (in Russian)
3. Ganchenko I.O., Griven'naja E.N. (2010). Aktual'nye problemy vnedreniya rejtingovoj ocenki nauchno-pedagogicheskoy dejatel'nosti professorsko-prepodavatel'skogo sostava vysshego uchebnogo zavedeniya [Actual Problems of Introduction of a Rating Estimation of Scientific and Pedagogical Activity of the Faculty of a Higher Educational Institution]. Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta MVD Rossii № 2 (46) 2020. (in Russian)
4. Gozalova A.V., Ryzhova V.S., Skachkova L.S. (2022). Whether Academic and Teaching Staff are Universal. Upravlenets / The Manager, vol. 13, no. 5, pp. 85–101. DOI: 10.29141/2218-5003-2022-13-5-6 (in Russian)
5. Dezina I.G., Kliuchaev G.A. Rossijskoe obrazovanie dlja innovacionnoj jekonomiki: «bolevye tochki» [Russian Education for Innovative Economy: «The Pressure Points»] // Sotsiologicheskie

issledovaniya – Sociological Studies 2018. № 9. pp. 40–48. DOI: 10.31857/S013216250001957-5. (in Russian)

6. Kehm, B.M. (2016) Universities' ratings - impact and unforeseen side-effects. *Sotsiologicheskie issledovaniya – Sociological Studies*. 8. pp. 71–80. DOI: 10.31857/S013216250001960-9. (in Russian)

7. Kiryushina M. A., Alekseeva Y. I., Rudakov V. N. Teaching Practices of University Faculty and Researchers : Information Bulletin / National Research University Higher School of Economics. – Moscow: HSE, 2023. – (Monitoring of Education Markets and Organizations; No. 4 (46)). (in Russian)

8. Klimuk V.V., Nikishova A.V., Komarov O.E. (2016). Metodika otsenki rezultativnosti raboty professorsko-prepodavatel'skogo sostava vuzov (reytingovaya sistema) [Methodology for Evaluating the Performance of the Teaching Staff of Universities (rating system)]. *Vestnik vysshey shkoly (Almamater)*. (11). 79–83. (in Russian)

9. Kozmina Y. Y. Preferences of professors about research and teaching // *Educational Studies*. № 3: 135–151. DOI: 10.17323/1814-9545-2014-3-135-151. (in Russian)

10. Kochukhova E. A. 2020. Academic profession as perceived by faculty // *Educational Studies*. № 2: 278–302. DOI: 10.17323/1814-9545-2020-2-278-302 (in Russian)

11. Kuzminov, Ya. I., Yudkevich, M. M. Russian Universities: how the system works / Ya. I. Kuzminov, M. M. Yudkevich; National Research University Higher School of Economics. — Moscow: HSE Publishing House, 2021. — 616 pp. (in Russian)

12. Kurbatova M. V., Kagan E. S. Opportunism prepoda- vatelei vuzov kak sposob prisposoblenniya k usileniyu vnesh- nego kontrolya deyatel'nosti [Opportunism of University Lecturers As a Way to Adaptate the External Control Activities Strengthening]. *Journal of Institutional Studies*, 2016, vol. 8, no. 3, pp. 116–136. DOI: 10.17835/2076-6297.2016.8.3.116-136 (in Russian)

13. Osipov A.M. (2017) Trojan Horses of Neo-liberalism in Education. *Sotsiologicheskie issledovaniya [Sociological Studies]*. No. 8: 136–146. (in Russian)

14. Polevaya M.V. Performance evaluation system of employees of higher education institutions: current practice and key performance indicators. *Social and labor research*. 2019; 37(4):98-105. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-37-4-98-105. (in Russian)

15.

Prakhov, I.A. (2021). Osnovnyye praktika nauchnoy deyatel'nosti i publikatsionnoy aktivnosti prepoda- vatelej vuzov: informatsionnyy byulleten'. [Basic practices of scientific activity and publication activity of university teachers: bulletin]. Moscow: HSE Publ. 28 p. DOI: 10.17323/978-5-7598-2604-0. (in Russian)

16. Rudakov V. N. Razlichija v polozenii professorsko-prepodavatel'skogo sostava vuzov po vozrastnym gruppam / National Research University Higher School of Economics. – Moscow: HSE, 2020. – (Monitoring of Education Markets and Organizations; No. 13. (in Russian)

17. Seroshtan, M.V., Ketova, N.P. (2020). Modern Russian Universities: Positioning, Development Trends, Potential to Enhance Competitive Advantages. *Vysshee obrazovanie v Rossii (Higher Education in Russia)*. Vol. 29, no. 2, pp. 27-40. DOI: 10.31992/0869-3617-2020-29-2-27-40. (in Russian)

18. Sivak Y., Yudkevich M. (2013) Akademicheskaya professiya v sravnitel'noy perspektive: 1992–2012 [Academic Profession in a Comparative Perspective: 1992–2012]. *Foresight-Russia*, vol. 7, no 3, pp. 38-47 (in Russian)

19. Ball S.J. The Teacher's Soul and the Terrors of Performativity // *Journal of Education Policy*. 2003. №. 2. P. 215–228.

20. Connell R. (2013) The Neoliberal Cascade and Education: an Essay on the Market Agenda and Its Consequences. *Critical Studies in Education*. Vol. 54. №. 2: 99–112.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Гребенюк Александр Александрович, докт. экономич. наук, зам. директора по научной работе Высшей школы современных социальных наук МГУ имени М.В. Ломоносова, г. Москва, Россия

Ефименко Екатерина Ивановна, студентка II курса магистратуры факультета Высшая

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Grebenyuk Alexander A., Doctor of Economics, Deputy Director for Research, Higher School of Modern Social Sciences, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia

Efimenko Ekaterina I., 2nd year student of the Master's program at the Higher School of Modern

школа современных социальных наук, МГУ
имени М.В. Ломоносова, г. Москва, Россия

Social Sciences, Lomonosov Moscow State
University, Moscow, Russia