



ПРОБЛЕМЫ НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ

НЕСТАБИЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ЗАНЯТОСТИ КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧЕНОГО

Л.В. Темнова,

*профессор кафедры современной социологии Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова,
доктор психологических наук
temnova.larisa@yandex.ru*

Н.С. Файман,

*аспирант Института социально-экономических проблем народонаселения РАН (г. Москва)
nataliafaymann@gmail.com*

Изменение системы оценки эффективности труда ученого и трансформация условий найма ведет к деформации его профессиональной деятельности. Подвергается критическому анализу влияние жестко предъявляемых сегодня к оценке эффективности (продуктивности) научной деятельности различных показателей: участие в грантах, привлечение внешних средств, наукометрия и др. Обосновывается деформация мотивации профессиональной деятельности ученых: на смену ведущему мотиву познавательно-эпистемологическому приходит мотив формально-наукометрический, трансформирующий содержательную сторону научного исследования. Авторы обращаются к объяснительной схеме концепции высокого модернизма Дж. Скотта, согласно которой в ответ на преобразования реформаторов в академической профессии начинают вырабатываться укорененные в ситуации практические умения, позволяющие приспосабливаться к любым новациям и изменениям — «метисообразные действия», которые направлены на то, чтобы минимизировать ущерб реформатора, выполнить бюрократические требования и остаться в профессии.

Ключевые слова: *высшее образование, нестабильный найм, прекариат, академическая профессия, эффективный контракт, профессиональная деформация*

ББК Ю251.082.2 + Ю701.53 + Ч210.562 + С550.562я43

Изменение системы оценки эффективности деятельности ученого ведет к трансформации условий его найма. К сожалению, в современной ситуации условия найма преподавателя вуза и ученого имеют признаки прекарности, неустойчивости. Существующее представление о прекариате, как о динамично растущем кластере, в России не находит однозначного подтверждения. Так, согласно исследованиям О.И. Шкаратана, в зоне прекаризации находится 27% занятого населения [20]. Между тем, к прекаризованому населению относят также и лиц, имеющих те или иные формы неустойчивости занятости, такие как «контракт на короткий срок» и «контракт на фиксированный срок». Доля таких контрактов в России составляет по некоторым оценкам 77,4% [8]. Традиционные профессии, к которым относится и академическая, не могли остаться в стороне от этого тренда. Ряд реформ, направленных на оптимизацию и повышение эффективности в рамках предоставления новых «образовательных услуг», предполагает, что неуспевающий студент все же является источником финансирования вуза, а вот преподавательский состав — источник расходов, потому он нуждается в «оптимизации» и повышении эффективности, при этом академическая автономия не принимается во внимание [9].

Еще Ф. Бэкон писал, что для того, чтобы процветали науки, нужно придерживаться военного закона Давида: «чтобы доставалась равная часть идущему в битву и остающемуся в обозе» [3], ибо иначе обоз будет плохо охраняться. Поэтому вполне закономерно ожидать, что зарплата преподавателей (и ученых) должна равняться (как минимум) среднему заработку высококвалифицированных специалистов.

Согласно последним исследованиям [19], из-за происходящих изменений с переводом академических работников на

неполные ставки, временные трудовые контракты, эффективный контракт, их значительная доля не имеет уверенности в сохранении своей работы в дальнейшем, испытывая при этом сильный стресс. Чем более неустойчивыми являются условия контракта, тем более представители академической профессии не уверены в его продлении. Стресс особенно высок у тех, кого принудительно перевели на долю ставки, и существенно ниже у занятых на полную ставку, или же на долю ставки добровольно. Более того, половина академических работников имеют работу вне стен вуза (51% среди занятых на долю ставки принудительно и 46% среди занятых на полную ставку). Таким образом, условия найма даже занятым на полную ставку сотрудникам диктуют необходимость искать дополнительный способ дохода. Интересен тот факт, что добровольно занятые на неполную ставку чувствуют меньший дисбаланс и испытывают стресс в меньшей степени. Вероятнее всего, складывается прекарная «зона комфорта», где распределенные трудовые риски являются большей гарантией стабильности найма, нежели постоянное место работы на полную ставку.

Таким образом, мы можем сегодня говорить о сформировавшейся (формирующейся) в России системе показателей неустойчивости занятости в академической профессии: наличие временных проектов (участие в грантах в своей организации, участие в грантах в других организациях, участие в коммерческих проектах, репетиторство и др.); доля ставки вынужденная; доля ставки добровольная; временный контракт (как правило 1–2 года); неустойчивые условия занятости (показатели результативности научной деятельности (ПРНД), требования эффективного контракта).

Основные постулаты поведенческой экономики гласят: «Агенты, как правило, эгоистичны» и «Агент принимает опти-

мальное решение» [18]. Основываясь на них, ситуацию с занятостью в академической профессии можно определить по притоку молодых кадров, ибо это отражает совокупные индивидуальные оценки карьерных перспектив. Согласно докладу «О реализации государственной научно-технической политики в РФ и о важнейших научных достижениях, полученных российскими учеными в 2018 году», численность кадрового потенциала российской науки сокращается, и в сравнении с 2000 годом убыль составила 20%, при этом численность исследователей сократилась на 15% [4]. При этом все бюрократические попытки снизить средний возраст исследователей не увенчались успехом — по тем же данным, средний возраст исследователей составляет 64 года, даже против 1994 года — 58 лет. Совершенно очевидно, что намечается кадровый кризис, препятствующий передаче научного потенциала и преемственности. Одной из причин такого явления, подчеркиваем, является изменившиеся условия найма в науке.

Между тем, сопоставительный анализ факторов, влияющих на профессиональное самочувствие преподавателей вузов на основе данных международного исследования *Changing Academic Profession*, проведенного по единой методологии в 20 странах мира, показал, что на 2012 год Россия относилась к группе стран с низкими значениями и уровня профессионального стресса, и удовлетворенности работой [2]. Мы можем сделать вывод о том, что до активного внедрения количественных показателей эффективного контракта (2012), перехода на новую систему оплаты труда преподаватели российских вузов не испытывали профессионального стресса.

Авторы статьи выявили, что отличие России от остальных стран группы с низкими значениями и уровня профессионального стресса, и удовлетворенности работой (Германия, ЮАР и Аргентина) состоит в том, что указанные факторы у российских академических сотрудников связаны, прежде всего, с такими характеристиками деятельности как субъективное переживание собственной влияния на уровне кафедры, вовлеченность в профессиональную коммуникацию, коллегиальность в принятии решений, адекватный уровень взаимодействия профессорско-преподавательского состава и руководства университета. Обратим внимание еще на один момент: исследование показало, что на уровень профессионального стресса и удовлетворенности работой академических работников по всему миру оказывает существенное влияние условия контракта: в вузах и исследовательских организациях, имеющих стабильное государственное финансирование, показатели стресса существенно ниже, нежели в нестабильных коммерческих организациях или при условии краткосрочного контракта. Мы видим, что прекарность имеет место в профессиональной деятельности научно-педагогических работников и в России, и за рубежом.

Начиная с 2006 года, в нашей стране происходит институционализация эффективного контракта в академической профессии [12], который затем отменяется [13] в 2010 году и, наконец, в Указе Президента Российской Федерации «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» 2012 года [15] актуализируются и обосновываются условия его реализации. Чтобы выполнить условия эффективного контракта, получить надбавки к окладам, научно-педагогические работники должны увеличивать свою публикационную активность, которая становится одним из показателей результативности научной деятельности. Если ранее (2008) такой показатель как «Публикации в зарубежных журналах» практически отсутствует [1], так как его выполнение не являлось необходимым условием для преподавателей и научных сотрудников (скорее это было элементом профессионального престижа, показателем признания в научном сообществе), то теперь он становится обязательным. А с 2018 года под влиянием множества публикаций российских ученых в низкокачественных журналах это требование трансформируется в требование публикации в журналах первого квартала.

Анализ показателей ПРНД различных научно-исследовательских институтов РАН показал, что наиболее частотными сегодня являются следующие: научные и научно-информаци-

онные статьи, обзоры в журналах, индексируемых в базах Web of Science, Scopus и РИНЦ; патенты; участие в отечественных и зарубежных конференциях; научные монографии, учебники и учебные пособия с грифом УМО, защита диссертации на соискание ученой степени кандидата и доктора наук; выполнение численных показателей государственного задания; научно-образовательная и научноорганизационная деятельность и др. Таким образом, для того, чтобы пройти конкурс и быть уверенным, что администрация продлит контракт, ученому (преподавателю вуза) необходимо набрать определенное количество баллов. Именно переход на контрактную систему становится в высокой степени деформирующим фактором профессиональной деятельности.

При условии, что академическое сообщество в России по историческим меркам не так давно живет в новых рыночных условиях, адаптация к ним вызывает негативную реакцию, пессимизм и отток кадров из науки и образования. Кроме того, отмечается [7], что издержками, также приводящими к профессиональной деформации преподавателей и научных сотрудников является спровоцированная новыми условиями атмосфера постоянной спешки и неравномерности поступающих профессиональных задач. Профессиональная деформация может быть рассмотрена двояко: или как деформация личности, или как деформация деятельности. Происходит изменение сложившейся структуры личности и деятельности, негативно отражающееся на взаимосвязанности с другими участниками профессиональной деятельности и продуктивности труда [5].

Согласно результатам качественного социологического исследования (2019), наблюдается изменение мотивационной структуры деятельности ученого, что влечет за собой деформацию содержательной, познавательно-эпистемологической стороны научного творчества. Самосохранительный мотив, приспособление к новым условиям отодвигают на второй план традиционно важные для науки аспекты.

Исследование А.В. Кулешовой, Д.Г. Подвойского показало, что основными проблемами, связанными с низкой удовлетворенностью работой, респонденты выделяют «тонны никому не нужных, бесполезных и вредных бумаг», «высокая нагрузка, превышающая мировую как минимум в 3 раза», низкие зарплаты и отсутствие выборности ректоров. Недовольство, наряду с низкой оплатой труда, также вызывает принудительный перевод на низкие доли ставок, «полный произвол в зарплатных выплатах: возможность через стимулирование платить сотрудникам одной должности зарплату с разницей в разы» [7].

Приспособление к стремительным изменениям в условиях занятости можно обозначить как «стратегия метиса». Как и любое резкое изменение условий труда, не обусловленных институциональными трансформациями, феномен временного контракта привел к интересным бюрократическим неожиданностям. Описанный К. Титаевым [17] механизм изменения показателей эффективности деятельности полицейских в процессе попыток реформировать полицейскую деятельность, экстраполируется и на алгоритм действий научно-педагогических работников. К. Титаев использует в качестве объяснительной схемы концепцию высокого модернизма Дж. Скотта, согласно которой мир преобразовывается реформаторами в соответствии с идеалами просвещения. В качестве ответа на любую реформу существует «метис» — некоторое укорененное в ситуации практическое умение делать что-либо и, одновременно, приспосабливаться к любым новациям и изменениям. Данная концепция позволяет изучать одновременно обе стороны — намерения и мотивы власти и бюрократического аппарата, и другую сторону — приспосабливающегося (в условиях доминирования статистики и государственного управления) кажущегося безликим и безвольным, управляемого, на которого осуществляется властное воздействие. «Метис» — это знание о том, как выполнить приказ или совершить действие таким образом, чтобы не «изобретать велосипед» и не получить наказание. Систематические попытки, например, «вертикализировать» или унифицировать систему, наталкиваются на устойчивые и однотипные техники переосмысления. Логика «метиса» — минимизировать ущерб реформатора.

Подобная реакция прослеживается и в результатах нашего исследования (2019). Ученые вынуждены обрести способ действия «метиса», то есть выполнять ряд приспособительных действий, в корне не меняющих их деятельность, но отвечающих статистическим требованиям и требованиям эффективного контракта.

Концептуализация метиса находит свое отражение в исследованиях российских ученых периода 1990-х. Аналогично концепту «метиса» — «лишних людей в науке» Плюснин Ю.М. выводит две приспособительные стратегии: «цеховики» и «презентаторы» — два типа профессионального поведения учёного в научной и околонаучной среде, основанием для выделения которых являются мотивы, цели профессиональной деятельности учёного, способы достижения этих целей (инструментальные, внутривидовые, социальные), а также представления самого субъекта о личностных качествах, необходимых ему для соответствия выбранному образцу, и о поведенческом паттерне, которому необходимо следовать, чтобы удовлетворять ценностным ожиданиям сообщества [10].

Дифференцирующим критерием является отношение к научному знанию: в первом, классическом случае, получение нового научного знания — это цель профессиональной деятельности и базовый критерий для причисления к научному сообществу, как и критерий самореференции. Во втором случае научное знание используется в качестве средства презентации, необходимой для идентификации индивида как учёного, разделяющего идеологию и этические принципы научного сообщества. Классический тип поведения в науке может быть определён как цеховой, второй тип поведения может быть описан как маргинальный, в терминах презентатора, или шоу-учёного, для которого в его научной деятельности более важной является внешняя (и второстепенная с классической точки зрения) сторона профессионального поведения.

Согласно данным, полученным на основе интервью и анкетных опросов разных лет (1999, 2000, 2002) в научно-исследовательских учреждениях, было выявлено, что доля учёных с установками цеховиков составила примерно 20%, а с установками презентаторов научной деятельности — 5–10% [11].

Таким образом, при минимально выраженной прекарности на формирующемся постсоветском академическом пространстве уже сосуществуют типы «цеховиков» и «презентаторов». В настоящее время динамика прекарности нарастает: чем

выше прекарность и риски потерять работу, тем больше приспособительных технологий вырабатывается в академическом сообществе, тем меньше академическая самостоятельность. Сегодня мы можем констатировать наличие следующих метисообразных технологий:

- дробление имеющегося исследовательского материала на части с целью увеличения числа публикаций;
- для поддержания и формирования высокого импакт-фактора используются договоренности о взаимном цитировании, обращение к услугам специальных фирм в интернете;
- соавторство с ученым, уже имеющим высокий импакт-фактор (использование эффекта Матфея) [6];
- сотрудничество с группой, уже признанной профессиональным сообществом;
- стремление получить как можно большее число грантов (войти в рабочие группы), чтобы сгладить нестабильные условия труда (результат низкой оплаты труда научных сотрудников);
- массовые публикации в низкорейтинговых журналах;
- «покупка» публикаций, когда ученым, в том числе иностранным, за добавку аффилиации организации предлагают определенные бонусы, в том числе и финансовые» [14];
- низкая воспроизводимость (фальсификация данных), причиной которой зачастую является спешка в публикации научных результатов. В 2016 г. журнал Nature провел опрос 1500 ученых относительно невоспроизводимости результатов. Среди них основными факторами невоспроизводимости были названы «публикация выборочных данных» и «вынужденность публикации» [16].

Отзыв статей даже из высокорейтинговых международных научных журналов принял такой масштаб, что появилась специальная база данных Retraction Watch (Центр научной целостности, содействующий прозрачности и целостности в науке и научных публикациях). Она содержит отозванные научные публикации (например, в 2016 г. их было 650, в 2017 — 1000). Поэтому можно утверждать, что описанные тенденции развития академической профессии имеют глобальный характер. «Метисообразные» технологии становятся отличительной чертой, как для зарубежной, так и российской науки. Нестабильные условия занятости в академической профессии, введение жестко предъявляемых критериев оценки эффективности (продуктивности) труда приводит к деформации профессиональной деятельности ученых.

Литература

1. Будущее высшего образования и академической профессии: страны БРИК и США / Под. ред. Ф. Альтбаха, Г. Андрушача, Я. Кузьминова, М. Юдкевич, Л. Райсберг. — М.: НИУ «ВШЭ». 2013. — С. 103.
2. Давыдова И.А., Козьмина Я.Я. Профессиональный стресс и удовлетворенность работой преподавателей российских вузов // Вопросы образования. — 2014. — С. 169–183.
3. Девятова С.В., Купцов В.И. Возникновение первых академий наук в Европе // Вопросы философии. — 2011. — № 9. — С. 126–135.
4. Доклад РАН о реализации государственной научно-технической политики в Российской Федерации и о важнейших научных достижениях, полученных российскими учеными в 2018 году.
5. Зеер Э.Ф. Психология личностно-ориентированного профессионального образования. — Екатеринбург: УЕППУ, 2000. — 257 с.
6. Кулешова А. Маховик публикационной инфляции. Частный взгляд на глобальную проблему // Диссернет. 26.02.2019. № 273. — С.3.
7. Кулешова А.В., Подвойский Д. Г. Парадоксы публикационной активности в поле современной российской науки: генезис, диагноз, тренды // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. — 2018. — № 4. — С. 169–210.
8. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения: научная монография / Под ред. В.Н. Бобкова. — М.: КноРус, 2018. — С.76.
9. Ореховский П.А. Структуры когнитивности и российские реформы: Научный доклад, препринт. — М.: Институт экономики РАН, 2019. — С.35.
10. Плюснин Ю.М. «Лишние люди» в науке: Опыт социально-психологического расследования // Науковедение. — 1999. — № 1. — С.7–19.
11. Плюснин Ю.М. Цеховая психология ученого, или О верности однажды выбранной специальности // Науковедение. — 2003. — № 1 (17). — С. 101–110.
12. Приказ Минобрнауки России, Минздравсоцразвития России и РАН от 03.11.2006 г. № 273/745/68 URL: <http://www.edu.ru/documents/view/47667/> (дата обращения: 01.04.2019).
13. Приказ Минобрнауки России, Минздравсоцразвития России и РАН 11.01.2010 г. № 1/1н/1.
14. Публикационная пассивность: почему доля статей ученых РАН снижается // Индикатор. 4 марта 2017 г. URL: <https://indicator.ru/article/2017/03/24/publikatsii-ran/> (дата обращения: 01.04.2019).

15. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» URL: <https://rg.ru/2012/05/09/soc-polit-dok.html> (дата обращения: 01.04.2019).
16. Свердлов Е. Больше — не лучше! Как оценить вклад ученого в науку // Поиск. № 5 (2018). Академик URL: <http://www.poisknews.ru/theme/publications/32648/> (дата обращения: 01.04.2019).
17. Слободская А.В. Прекаризация научных сотрудников и педагогических работников высшего образования: формирование академического прекариата. Тамбов: Грамота, 2018. — № 7(93). — С.106–110.
18. Титаев К.Д. Хитроумные полицейские. Почему провалились все проекты улучшения правоохранительной деятельности в России // Социология власти. — 2012. — № 4–5 (1). — С. 96–110.
19. Шерешева М.Ю., Костянян А.А. Поведенческая экономика: модель человека в экономической теории и оценка роли государства в этой модели (препринт). Lomonosov Moscow State University. Preprint series of the economic department. URL: <https://www.econ.msu.ru/sys/raw.php?o=32384&p=attachment> (дата обращения: 01.04.2019).
20. Шкаратан О.И., Карачаровский В.В., Гасюкова Е.Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) // Социологические исследования. — 2015. — № 12. — С. 99–110.

ОПТИМИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ И ОЦЕНКИ SOFT SKILLS КОМПЕТЕНЦИЙ У БУДУЩИХ РАБОТНИКОВ СФЕРЫ ТУРИЗМА И ГОСТЕПРИИМСТВА

Г.Г. Воронцова,

доцент кафедры гостиничного и ресторанного бизнеса
Санкт-Петербургского государственного экономического университета,
кандидат педагогических наук,
galina-graf56@mail.ru

А.В. Воронцова,

старший преподаватель кафедры туристского бизнеса Санкт-Петербургского
государственного университета промышленных технологий и дизайна,
кандидат географических наук
avorontsova1@gmail.com

В статье рассматриваются процессы трансформации образования в сфере туризма и гостеприимства, определяют основные тенденции развития рынка труда в туризме и гостеприимстве, исследуются образовательные технологии в подготовке и оценке сформированности профессиональных компетенций работников сферы туризма и гостеприимства.

Ключевые слова: рынок труда, компетентностный подход, профессиональные компетенции, оценка персонала предприятия, образовательные технологии, индекс уровня образования, индекс экономики знаний, softskills и handskills компетенции

УДК 378.147 ББК 74.48

Переход на новые образовательные и профессиональные стандарты требует поиска новых решений в образовательном процессе для формулирования необходимых компетенций обучающихся, отвечающих современным требованиям экономики, а также интеграции образовательных учреждений и предприятий индустрии гостеприимства.

Если отталкиваться от Атласа новых профессий, который был разработан Московской школой управления «Сколково» и Агентством стратегических инициатив, то к 2030 г. исчезает 757 профессий и, одновременно, возникнет 186 новых [1]. В сфере услуг туризма и гостеприимства прогнозируется появление таких профессий как режиссёры индивидуальных туров, бренд-менеджеры пространств, разработчики интеллектуальных туристских систем, дизайнеры дополненной реальности территорий и др.

В сфере медиа-услуг и развлечений специалисты прогнозируют появление таких профессий как продюсеры смыслового поля, дизайнеры эмоций, архитекторы виртуальности, дизайнеры виртуальных миров и др. Все эти профессии и виды деятельности так или иначе связаны с цифровыми технологиями и подготовка подобных специалистов может рассматриваться уже сегодня как задача для системы образования.

Современные темпы развития общества и бизнес-процессы приводят к тому, что происходит быстрое устаревания профессиональных навыков и возникает жесткая необходимость в постоянной оценке профессионализма персонала и, как следствие, неизбежность инвестироваться в его обучение.

В связи с ускорившимся темпом изменения бизнес-моделей возникает необходимость в замене старых и приобретении новых профессиональных компетенций, что подтверждается международными исследованиями [2].

Таблица 1

Ранжирование важнейших навыков сотрудников в 2015 и 2020 годы

№ п/п	Навыки 2015 года	Навыки 2020 года
1	Комплексное решение проблем	Комплексное решение проблем
2	Критическое мышление.	Взаимодействие
3	Креативность	Управление людьми
4	Управление людьми	Критическое мышление
5	Взаимодействие	Переговоры
6	Эмоциональный интеллект	Контроль качества
7	Способность принимать решения	Ориентация на сервис
8	Ориентация на сервис	Способность принимать решения
9	Переговоры	Активное слушание
10	Гибкость	Креативность

По результатам исследования «Будущее работы» можно проследить изменения в ранжировании важнейших 10 навыков, которые работодатели хотят видеть у сотрудников к 2020 году по сравнению с навыками 2015 года. Из результатов табл.1 видно, что такие навыки как: взаимодействие, управление людьми, переговоры, контроль качества и ориентация на сервис занимают приоритетные позиции. Особенно актуальны такие компетенции будут для руководителей среднего звена и владельцев собственного бизнеса, что соответствует направлению подготовки кадров в сфере туризма и гостеприимства [3, с.45].