



МОДЕРНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ / MODERNIZATION OF EDUCATION





Оригинальная статья / Original article

doi: 10.15507/1991-9468.115.028.202402.154-171

УДК 001:37

Перспективы междисциплинарного исследования проблемы мобилизации ресурсности научно-педагогических работников

Г. Е. Зборовский , П. А. Амбарова
Уральский федеральный университет,
г. Екатеринбург, Российская Федерация
 garoldzborovsky@gmail.com

Аннотация

Введение. Мобилизация ресурсности научно-педагогических работников вузов – ключевая задача университетского управления. Несмотря на ее актуальность в научном плане управленческие подходы к мобилизации ресурсности академических работников разработаны слабо. Цель исследования – обосновать возможности разработки междисциплинарных оснований изучения мобилизации ресурсности научно-педагогических работников и перспектив их реализации в эмпирическом исследовании.

Материалы и методы. Теоретико-методологический характер статьи потребовал применения методов обобщения и систематизации положений междисциплинарных и дисциплинарных подходов и теорий, сложившихся в социально-гуманитарной науке в области исследований высшего образования. Основные направления разработки проблемы ресурсности научно-педагогических работников в современном социально-гуманитарном знании были определены с помощью метода систематического анализа научной литературы, осуществленного на базе двух электронных баз данных – e-Library и ResearchGate.

Результаты исследования. Обоснована теоретико-методологическая рамка междисциплинарного исследования мобилизации ресурсности научно-педагогических работников, интегрирующей потенциал социологической, педагогической, психологической, социально-психологической, экономической наук. В качестве базовых междисциплинарных рассмотрены теории непрерывного образования взрослых, профессионального развития и образования, неогнитивного человеческого капитала, социальных сетей, научно-образовательного знания. Показаны перспективы и продуктивность использования предложенной междисциплинарной рамки в эмпирическом исследовании проблемы оценки и активизации различных типов ресурсов научно-педагогических работников для достижения стратегических целей развития современных российских университетов.

Обсуждение и заключение. Практическая значимость результатов исследования видится в разработке методологии и модели мобилизационного управления ресурсностью научно-педагогических работников. Материалы статьи могут быть полезны руководителям российских вузов, сотрудникам вузов, участвующих в разработке стратегий их развития, исследователям высшего образования и университетского управления.

Ключевые слова: междисциплинарное исследование, теоретико-методологические подходы к исследованию образования, ресурсность научно-педагогических работников, мобилизация ресурсности научно-педагогических работников, университетское управление, высшее образование

Финансирование: исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 23-28-00028, <https://rscf.ru/project/23-28-00028/>.

© Зборовский Г. Е., Амбарова П. А., 2024



Контент доступен под лицензией Creative Commons Attribution 4.0 License.
The content is available under a Creative Commons Attribution 4.0 License.

Благодарности: авторы выражают благодарность рецензентам за конструктивные рекомендации по доработке статьи.

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Для цитирования: Зборовский Г. Е., Амбарова П. А. Перспективы междисциплинарного исследования проблемы мобилизации ресурсов научно-педагогических работников // Интеграция образования. 2024. Т. 28, № 2. С. 154–171. <https://doi.org/10.15507/1991-9468.115.028.202402.154-171>

Prospects of Interdisciplinary Research into the Problem of Resource Mobilization of Academic Staff

G. E. Zborovsky✉, P. A. Ambarova
Ural Federal University, Yekaterinburg, Russian Federation
✉ garoldzborovsky@gmail.com

Abstract

Introduction. Mobilization of the resource potential of academic staff is a key task of university management. The development of management approaches to its solution should be preceded by a comprehensive study of both the academic staff resources and management practices. The possibilities of research are provided by an interdisciplinary theoretical and methodological framework. The purpose of the article is to substantiate the possibilities of developing interdisciplinary foundations for the study of the mobilization of the academic staff resource potential and the prospects for empirical study.

Materials and Methods. The theoretico-methodological nature of the article required the use of methods for generalizing and systematizing the provisions of interdisciplinary and disciplinary approaches and theories that have been developed by social and humanitarian science. The main directions for the exploration of the problem of academic staff resource potential in modern socio-humanitarian knowledge have been identified through the method of systematic analysis of literature.

Results. The main result of the research is the substantiation of the theoretical and methodological framework for an interdisciplinary study of the mobilization of the academic staff resources. This justification is based on the “revision” of theoretical and methodological provisions of theories of education. The basic interdisciplinary theories are the theories of adult continuing education, professional development and education, non-cognitive human capital, social networks, scientific and educational knowledge. Community-based, resource-based, institutional, normative, and communicative approaches are in demand. The provisions of these theories and approaches are adapted to the subject of the study. An important result of the research is the substantiation of the interdisciplinary synthesis in the practices of university management.

Discussion and Conclusion. The prospects for using the interdisciplinary framework in an empirical study dealing with evaluation and activation of academic staff resources are shown. The practical significance of the results lies in the development of a model of mobilization management of the academic staff resources.

Keywords: interdisciplinary studies, theoretical and methodological approaches to the study of education, resource potential of academic staff, mobilization of academic staff resources, university management, higher education

Funding: The research was supported by the grant from the Russian Science Foundation No. 23-28-00028, <https://rscf.ru/project/23-28-00028/>.

Acknowledgements: The authors are grateful to reviewers for constructive recommendations on the revision of the article.

Conflict of interest: The authors declare no conflict of interest.

For citation: Zborovsky G.E., Ambarova P.A. Prospects of Interdisciplinary Research into the Problem of Resource Mobilization of Academic Staff. *Integration of Education*. 2024;28(2):154–171. <https://doi.org/10.15507/1991-9468.115.028.202402.154-171>



Введение

Для решения актуальных задач развития высшего образования в современных условиях российским университетам необходимо искать новые подходы к оцениванию, активизации и использованию ресурсности научно-педагогических работников (НПР). За последние годы данная вузовская общность подверглась разнообразным трансформациям, которые не могли не сказаться на ее качественных и количественных характеристиках. Ее численность сократилась в 1,5 раза и к 2024 г. составила около 300 тыс. чел.¹, при том, что объем нагрузки и количество профессиональных задач НПР значительно увеличились за этот же период. Сокращение численности НПР привело к уменьшению числа докторов наук (до 35 тыс. чел.), кандидатов наук (до 131 тыс. чел.). В настоящее время удельный вес докторов наук в структуре НПР составляет 15,1 %, кандидатов наук – 56,7, профессором – 9,2, доцентов – 35,7 %².

Анализ динамики возрастной структуры рассматриваемой общности говорит о ее значительном старении: сегодня каждый пятый преподаватель российских вузов старше 65 лет³. Доля НПР моложе 35 лет – менее 15 %, до 30 лет – около 5 %⁴, а численность представителей среднего возраста (40–59 лет) за последние 10 лет сократилась почти на 9 %⁵. Сложившаяся ситуация свидетельствует о проблеме кадрового воспроизводства в высшей школе и трудностях межпоколенческого трансфера академического опыта. Устойчивой характеристикой рассматриваемой высшей школы также является ее гендерная асимметрия: среди НПР женщины составили в среднем 60 % против 40 % мужчин, хотя вовлеченность женщин в вузовскую науку остается на уровне 40 %⁶.

Происходящие изменения научно-педагогического сообщества актуализируют исследование различных аспектов функционирования НПР, в том числе их ресурсности. По нашему мнению, ресурсность НПР представляет собой систему нематериальных активов, необходимых для реализации задач профессиональной деятельности и целей университетского развития. Ресурсный подход позволяет рассматривать совокупность активов индивида или социальной общности не только в статике (как структуру), но и в динамике. Если понятием человеческого капитала охватываются те активы, которые участвуют в производстве каких-либо благ и приносят прибыль в том или ином виде, то понятие ресурсов и иных, производных от него указывает лишь на такую возможность. При этом исследователи предлагают рассматривать ресурсный потенциал как абстрактную возможность накопления каких-либо качеств (без ответа на вопрос, зачем и где они будут использоваться), а ресурсы – как реальную возможность применить активы для обеспечения деятельности [1]. Вполне обоснована точка зрения, согласно которой понятие ресурсности социальной группы, общности способно отражать динамику процесса актуализации ее активов благодаря таким понятиям, как ресурсный потенциал, ресурс-актив и ресурсный капитал [2; 3].

Если говорить с позиций статики, то в структуре ресурсности НПР можно выделить социально-демографический, образовательно-педагогический, научно-квалификационный, исследовательский, публикационный, морально-идеологический, символический, коммуникативный, темпоральный, наставнический и иные компоненты [4]. Все названные ресурсы НПР так или иначе находятся в фокусе внимания

¹ Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (форма № ВПО-1) [Электронный ресурс] // Министерство науки и высшего образования РФ : сайт. URL: <https://minobrnauki.gov.ru/action/stat/highed/> (дата обращения: 06.03.2024).

² Там же.

³ Индикаторы образования 2023 : стат. сб. М. : НИУ ВШЭ, 2023. 431 с.

⁴ Там же.

⁵ Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (форма № ВПО-1) [Электронный ресурс].

⁶ Там же.

университетского управления. В контексте динамики (актуализации, активации и использования ресурсов) отсутствует глубокое осмысление проблемы. Ответ на вопрос, зачем и как мобилизовать ресурсы НПП, не сформулирован. В реальных университетских практиках степень адекватности оценивания и меры развития каждого ресурса НПП серьезно различаются. Во многом это зависит от связи ресурсов со стратегическими целями университетов, показателями их эффективности, а также от понимания представителями университетского управления значимости того или иного ресурса, особенностей работы с ним.

С начала XXI в., когда высшее образование в России стало активно интегрироваться в международное пространство, а система управления высшей школы начала стремиться к повышению ее конкурентоспособности, вопросы человеческого капитала и ресурсного потенциала НПП периодически дискутировались. Однако в последние два года актуальность этой проблемы резко возросла из-за ситуации относительной изоляции высшего образования России и ограничений в финансировании. В настоящее время особенно остро стоит вопрос о необходимости пересмотра ресурсов научно-педагогических работников и поиске способов их мобилизации.

Мобилизация ресурсности НПП представляет собой приведение ее в активное состояние для достижения стратегических задач развития высшего образования в целом и конкретных университетов в частности, требуя сосредоточения всех необходимых ресурсов [5].

Исследование мобилизации ресурсности НПП в последние годы велось нами с позиций социологической науки, прежде всего социологии высшего образования и социологии управления [6; 7]. В ходе этих исследований выявились их ограничения, связанные с объектно-предметной, методологической и методической спецификой социологии. Выяснилось, что многие ресурсы НПП имеют сложную структуру и природу. Это делает целесообразным

обращение к потенциалу иных социальных и гуманитарных наук – педагогики, психологии, социальной психологии, экономики.

Для решения данной проблемы необходима разработка междисциплинарной методологии исследования мобилизации ресурсности НПП. В ее основе – синтез междисциплинарных теорий непрерывного образования взрослых, профессионального развития и образования, некогнитивного человеческого капитала, социальных сетей, научно-образовательного знания. Кроме того, очевидна возможность применения принципов некоторых методологических подходов, используемых в различных отраслях научного знания, – общностного, ресурсного, институционального, нормативного, коммуникативного.

Цель статьи заключается в обосновании междисциплинарного теоретико-методологического подхода, продуктивного для изучения мобилизации ресурсности НПП на теоретическом и эмпирическом уровнях.

Обзор литературы

Систематический обзор литературы по рассматриваемой проблематике позволил выделить основные направления исследований в изучаемой предметной области.

Первое направление (наиболее разработанное) охватывает вопросы человеческого капитала и ресурсного потенциала НПП [8; 9]. Ряд работ посвящен оценке качества человеческих ресурсов вуза [10–12], социального благополучия, доверия и стрессоустойчивости НПП [13; 14]. Исследователи также рассматривают связь между человеческим капиталом НПП и их академическим контрактом, уровнем зарплаты⁷.

В одном из исследований была апробирована модель «Требования к работе – ресурсы» и выделен перечень ключевых количественных и качественных параметров оценки академического персонала, а на их основе – список организационных и личных ресурсов, востребованных в академической профессии [15]. Важным результатом данного исследования стало обнаружение того, что в упомянутых перечнях ведущее место

⁷ Prakhov I., Rudakov V. The Determinants of Faculty Pay in Russian Universities: Incentive Contracts. Series: Education. 2018. URL: <https://wp.hse.ru/data/2018/09/10/1155131184/47EDU2018.pdf> (дата обращения: 06.03.2024).



занимают организационные, а не личные ресурсы НПП.

В проекте «Модернизация высшего образования в Европе» детально были изучены квалификационные, демографические (численность, гендерный и возрастной состав), темпоральный (бюджет рабочего времени) и иные ресурсы академического персонала более 30 университетов Европы⁸. Авторы сделали вывод о том, что в изученных университетах управлению человеческими ресурсами в целом уделяется мало внимания, несмотря на использование многообразных кадровых технологий.

В рамках второго направления следует обозначить исследования ресурсов и ресурсного потенциала НПП с точки зрения влияния на него университетского менеджмента. Преобладающее число исследователей ставят данный вопрос в контексте повышения конкурентоспособности университетов [16; 17] и определения путей достижения академического превосходства [18; 19]. Актуальность тематики не зависит от региональной или национальной принадлежности авторов, поскольку университеты большинства стран мира встроились в глобальную систему конкуренции на рынке высшего образования [20]. В то же время некоторые авторы рассматривают управление человеческими ресурсами НПП как фактор, влияющий на внутреннюю среду университета. Так, они анализируют влияние этого фактора на академическую успешность студентов [21], повышение уровня резильентности и вовлеченности НПП в динамично меняющихся условиях высшего образования [22; 23].

Если обобщить исследования, отнесенные нами ко второму направлению, то в них можно выделить два аспекта. Первый – это акцент на методах оценивания эффективности и ресурсности НПП, второй – на подходах к развитию их ресурсного потенциала. В связи с этим предлагается создание системы академической поддержки и профессионального развития [24], повышение требований к научной и педагогической

квалификации [25], а также внедрение системы управления талантами [26].

Третье направление исследований, близких к заявленной нами проблеме, посвящено теоретико-методологическим подходам к изучению высшего образования, включая академический персонал вузов [27; 28]. Индонезийские исследователи систематизировали сложившиеся научные подходы к анализу человеческого капитала НПП. Однако задачу обобщения теоретических подходов они ограничили набором определений понятия «человеческий капитал», уделив больше внимания методам эмпирического исследования [28].

Подтверждается усиливающийся запрос на разработку междисциплинарных подходов как в исследованиях, так и практиках высшего образования [29]. Подчеркивается, что научная политика университетов должна базироваться на развитии у НПП культуры междисциплинарных исследований [30]. Междисциплинарный подход предлагается использовать в изучении академического руководства [31], прибегая к теоретическому инструментарию наук об образовании, здоровье, развитии взрослых.

Вопросы междисциплинарных исследований высшего образования актуальны для российских и белорусских ученых [32–34].

Таким образом, проведенный анализ литературы показал, с одной стороны, востребованность междисциплинарного подхода к изучению университетов и высшего образования; с другой – существование определенной теоретико-методологической лакуны в разработке междисциплинарных теоретико-методологических оснований исследования ресурсности НПП.

Материалы и методы

Поскольку статья носит теоретико-методологический характер, при подготовке исследовательского материала были применены методы теоретического анализа – обобщение и систематизация положений междисциплинарных и дисциплинарных подходов и теорий, сложившихся

⁸ Modernisation of Higher Education in Europe: Academic Staff – 2017. Eurydice Report. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2017. URL: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/publications/modernisation-higher-education-europe-academic-staff-2017> (дата обращения: 06.03.2024).

в социально-гуманитарных науках в области исследований высшего образования.

Для оценки разработанности проблемы статьи был осуществлен систематический анализ литературы. Информационной базой выступили две электронные библиотеки – e-Library и ResearchGate.

Поскольку понятие ресурсности редко применяется для изучения НПП высшей школы, в систематическом анализе литературы использовались понятия, отражающие отдельные аспекты ресурсности НПП: «кадровый потенциал вузов (университетов)», «потенциал научно-педагогических работников», «научный потенциал научно-педагогических работников». Для отбора статей в ResearchGate термин «научно-педагогические работники» был заменен на термин «академический персонал» (*academic staff*), являющийся релевантным зарубежному дискурсу исследования научно-педагогических работников.

По ключевым словам в e-Library отобраны в общей сложности 95 текстов, опубликованных за последние пять лет (с 2019 по 2024 гг.) в журналах и монографиях, в рамках отчетов по грантам; в ResearchGate – 23 релевантные публикации, с учетом ограничений по годам (2019–2024 гг.), исключая публикации российских исследователей, уже представленные в e-Library.

Результаты исследования

1. *Потенциал теории непрерывного образования взрослых для исследования мобилизации ресурсности НПП.* Теория непрерывного образования взрослых востребована всеми гуманитарными и социальными науками, сфокусированными на образовании, и поэтому может быть отнесена к междисциплинарным⁹. Она охватывает вопросы, относящиеся к непрерывному образованию взрослых, обладающих высокой квалификацией и профессионально занятых интеллектуальным трудом.

С одной стороны, НПП вузов выступают субъектом формирования и развития системы непрерывного образования взрослых, с другой – ее благополучателями. Как представители социально-профессиональной общности они включены прежде всего в такой ее вид как непрерывное профессиональное образование и являются инструментом совершенствования профессиональных компетенций и профессиональной культуры в режиме опережения изменений требований к академической профессии.

Система непрерывного образования рассматривается в качестве базиса системы академического развития НПП вузов и, соответственно, объекта университетского управления человеческими ресурсами. Задачей программы академического развития НПП является «подтягивание» педагогов до современных требований (в профессиональном, социальном и личностном плане). Они также работают на опережение и в таком формате создают запас той части ресурсности НПП, которую можно наращивать и активизировать через практики непрерывного образования.

Теория непрерывного профессионального образования доказывает необходимость использования университетским управлением возможностей названных видов образовательных практик, которые привлекают ресурсы, находящиеся вне формального образовательного пространства. Сохранение у НПП мотивации к ним, создание условий для включения в практики неформального и информального образования (не требующих финансовых инвестиций), развитие системы верификации и признания их результатов представляют минимальный набор функций, которые обеспечивает модель мобилизационного управления ресурсностью НПП.

В последние годы теория непрерывного образования обогатилась положениями, раскрывающими потенциал института

⁹ Горшков М. К., Ключарев Г. А. Непрерывное образование в современном контексте : моногр. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Юрайт, 2023. 200 с.; Коршунов И. А., Гапонова О. С., Пешкова В. М. Век живи – век учись: непрерывное образование в России / под общ. ред. И. А. Коршунова, И. Д. Фрумина. М. : НИУ ВШЭ, 2019. 310 с. <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-1779-6>; Непрерывное образование: методология, технологии, управление : коллективная моногр. / под ред. Н. А. Лобанова, Л. Г. Титовой, В. В. Юдина. Ярославль : Ярославский государственный педагогический университет им. К. Д. Ушинского, 2018. 298 с. EDN: TEKHXF



наставничества (в том числе академического), поэтому в структуре ресурсности НПП мы выделяем наставнический ресурс. Развивая и поддерживая практики академического наставничества (в том числе в его сетевой форме¹⁰), университетский менеджмент может выполнить мобилизующую функцию, сберегая и оптимально используя организационные возможности университетов.

2. *Возможности использования теоретико-методологического арсенала акмеологии в исследовании ресурсности НПП и ее мобилизации.* В исследовании мобилизации ресурсности НПП востребованными оказываются центральные понятия акмеологии – зрелость и вершина зрелости человека. На первый взгляд, парадоксальным выглядит обращение к понятиям, отражающим многомерное состояние человека, формирующееся в течение длительного времени. Мобилизационная же модель управления человеческими ресурсами предполагает активизацию ресурсности НПП в ограниченный период. Между тем теоретико-методологический потенциал главных категорий акмеологии востребован для исследования практик наращивания и активизации ресурсности различных групп НПП.

В практическом смысле ключевые положения акмеологии служат обоснованием выработки личностно ориентированного управленческого подхода к тем академическим сотрудникам, которые, находясь в состоянии акме, обладают не только наибольшим запасом человеческого капитала, но и способностью самостоятельно управлять им. Это проявляется в готовности НПП к саморегуляции профессионального и личностного развития, пониманию наиболее эффективных способов конвертации знаний, символического, морально-нравственного и иных ресурсов в высокие и качественные результаты профессиональной деятельности, обеспечивающие развитие университета как организации.

Нам представляется важной теоретическая позиция акмеологии, обращающая внимание на уровень развития морально-нравственных качеств, гуманистическую направленность личности, нормативность поведения и отношений. Согласно данному положению, «зрелая личность отличается высокой ответственностью, заботой о других людях, социальной активностью»¹¹. Таким образом, в междисциплинарном исследовании моральный ресурс НПП может быть рассмотрен в качестве ведущего механизма, активизирующего их профессиональное и личностное развитие.

Акмеологическая теория профессионального образования и профессионального развития указывает на тесную связь личностного и профессионального развития человека. Эта теоретическая позиция отражена в понятии личностно профессионального развития. Под ним понимается процесс «формирования личности, ориентированной на высокие профессиональные достижения и ее профессионализм, осуществляемый в саморазвитии, профессиональной деятельности и профессиональных взаимодействиях»¹². Большое значение для развития личности имеет ее профессиональная деятельность, основой которой выступает профессиональное образование. Связка названных двух положений в акмеологии играет важную роль в понимании личностно профессионального развития НПП в процессе их профессиональной деятельности; делает необходимым выявление в управлении ресурсностью НПП таких практик, которые были бы ориентированы на данную взаимосвязь.

Предметом изучения в акмеологии является психологическая культура профессионала, механизмами формирования которой выступают ответственность и рефлексия. Факт наличия психологической культуры и обращения к ее проблематике свидетельствует о высоких требованиях к профессиональной деятельности, поскольку

¹⁰ Сетевое академическое наставничество является взаимодействием наставника и наставляемого, представляющих разные вузы и научные институты.

¹¹ Чупина В. А. Акмеология профессионального образования : учеб. пособие Екатеринбург : Российский государственный профессионально-педагогический университет, 2019. 97 с. EDN: LYUCBL

¹² Деркач А. А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. Методолого-прикладные основы акмеологических исследований. М. : РАГС, 2000. 391 с.

она включает в себя социальный, психологический, аксиологический и другие компоненты. Для профессионала важны компоненты, которые организуют его деятельность: диагностический, целеполагающий, моделирующий, интерпретирующий, регулирующий.

Связь между личностью и профессией определяется рядом акмеологических законов, один из которых – «закон самовыражения личности в профессии»¹³ – именно в профессиональной деятельности наиболее полно раскрываются способности и индивидуальность. По мнению В. А. Чупиной, способом такого проявления личности являются профессиональное самоопределение, самовыражение и самоутверждение¹⁴.

Подход к изучению проблемы мобилизации ресурсности НПП с позиции акмеологии означает акцент на выявлении и обосновании условий университетской среды, которые соединяют внутренние (социальные, психологические, физиологические) ресурсы личности и позволяют органично реализовать их в профессиональной сфере. Акмеологические теории связаны с интерпретацией феномена концентрации жизненных сил человека и максимальной их реализации. Для управленческой мобилизационной проблематики подобный интегративный подход представляется эвристичным в рамках научного исследования и совершенствования практик университетского управления.

3. *Мобилизация ресурсности НПП с позиций концепции некогнитивного человеческого капитала.* Развитие теории человеческого капитала в последние годы привело к актуализации изучения особенностей и функций его некогнитивных компонентов. Результаты обзора научной литературы свидетельствуют о широком применении теории человеческого капитала в исследованиях высшей школы, НПП и университетского управления. Однако концепция некогнитивного человеческого

капитала пока не нашла своего применения в исследованиях высшего образования.

Значение данной концепции для изучения управления человеческими ресурсами НПП определяется положением о связи между экономическими эффектами деятельности человека, его жизненным успехом и различными некогнитивными ресурсами.

Психологи предлагают рассматривать различные наборы некогнитивных черт как базовую структуру личности. Одним из популярных подходов к ее конструированию стало выделение так называемой «большой пятерки» черт личности, включающей открытость новому опыту, добросовестность, экстраверсию, доброжелательность и способность к консенсусу, невротизм, или эмоциональную (не)стабильность¹⁵.

Социологи добавляют к этой «пятерке» иные черты, обладающие социальной природой и выступающие предметом социологического анализа. Так, Р. Р. Хузяметов полагает, что к ним можно причислить самоэффективность, устойчивость, агентность [35]. Такие некогнитивные характеристики интерпретируются как социальные установки, «влияющие на саморегуляцию поведения в рабочей деятельности, определяющие способность и готовность индивида капитализировать имеющиеся знания и навыки» [35]. По мнению М. А. Максимовой, существует тесная связь как на индивидуальном, так и на общностно-групповом уровне между зарплатой и «некогнитивными способностями». Ведущим фактором роста зарплаты у мужчин является их добросовестность, тогда как женщины получают большую отдачу от экстраверсии, открытости, способности прийти к согласию [36].

Для формирования управленческого фокуса исследования мобилизации ресурсности НПП важны теоретические взгляды экономистов, разделяющих идеи концепции некогнитивного человеческого капитала. Они полагают, что некогнитивные

¹³ Там же.

¹⁴ Чупина В. А. Акмеология профессионального образования.

¹⁵ *Fostering and Measuring Skills: Improving Cognitive and Non-Cognitive Skills to Promote Lifetime Success Directorate for Education and Skills / T. Kautz [et al.]. IZA Discussion Paper No. 8696. OECD: Centre for Educational Research and Innovation (CERI), 2014. URL: <https://scottbarrykaufman.com/wp-content/uploads/2014/12/Kautz-Heckman-Diris-Weel-Borghans-2014.pdf> (дата обращения: 06.04.2024).*



характеристики работников организации могут серьезно воздействовать на их экономическое поведение. В. Е. Гимпельсон и его соавторы считают, что все элементы «черного ящика» человеческой личности задают большую часть вариаций в заработной плате [37]. При равных показателях образования, когнитивных навыков, профессионального опыта работники могут демонстрировать разный уровень производительности и эффективности. При этом именно некогнитивные компоненты стимулируют мотивацию к обновлению и наращиванию когнитивных компонентов человеческого капитала. Проблема заключается в том, что для университетского управления, опирающегося на чисто экономическую методологию, некогнитивные черты работников не подлежат измерению, остаются ненаблюдаемыми в силу отсутствия адекватных методических инструментов.

Таким образом, концепция некогнитивного человеческого капитала дополняет рассмотренные выше положения теории непрерывного образования и акмеологии, показывая, каким образом интеграция различных элементов человеческого капитала НПП повышает их ресурсность и конвертируется в видимые социальные и экономические эффекты не только на личностном, но и общностно-групповом и организационном уровнях. Такая трактовка выглядит многообещающей в плане расширения набора компонентов ресурсности НПП и понимания результатов ее мобилизации в рамках их сообществ и профессиональных коллективов.

4. *Теория социальных сетей как теоретико-методологическая основа исследования мобилизации ресурсности НПП.* Особую оптику исследования мобилизации ресурсности НПП создает теория социальных сетей.

Согласно сетевым концепциям, социальные сети, складывающиеся в том числе и в академическом сообществе [38; 39], характеризуются преобладанием горизонтальных связей, наличием узлов, в которых взаимодействие и социальный обмен наиболее интенсивны, а также возникновением зон разреженных неформальных отношений и взаимосвязей. Социальные психологи доказали благотворное влияние горизонтальных связей на социально-психологическое состояние малых групп¹⁶ (каковыми являются кафедральные коллективы, научные и проектные группы в вузе), их готовность к многомерным и всеканальным коммуникациям. П. Бурдые и Дж. Коулман рассматривали социальные сети сами по себе как разновидность социального капитала, а включенность в эти сети – как способ, обеспечивающий доступ к «дивидендам» – ценным ресурсам через взаимодействие¹⁷.

Теория социального обмена (Дж. Хоманс, П. Блау) объясняет значение таких коммуникаций для активного обмена различными ресурсами – информацией, знаниями, идеями, опытом, социальными связями, социальными эмоциями. Теория слабых связей М. Грановеттера, основывающаяся на механизме диффузии ресурсов, показала, почему и каким образом в социальных сетях НПП происходит не только быстрый и неконтролируемый обмен нематериальными ресурсами, но и многократное их умножение¹⁸.

Обозначенные теоретические интерпретации помогают понять роль социальных сетей в развитии и функционировании ресурсности НПП как социальной общности. Общностно-групповой характер возникновения, обмена, циркуляции и накопления ресурсов НПП отражает специфику сетевого подхода; усиливает значение морально-идеологических ресурсов, которые возникают и развиваются благодаря сетевым

¹⁶ Bavelas A. Communication Patterns in Task Oriented Groups // The Journal of the Acoustical Society of America. 1950. Vol. 22, no. 6. P. 725–730. <https://doi.org/10.1121/1.1906679>

¹⁷ Coleman J. S. Social Capital in the Creation of Human Capital // American Journal of Sociology. 1988. Vol. 94. P. 95–120. URL: <https://www.jstor.org/stable/2780243?origin=JSTOR-pdf> (дата обращения: 06.03.2024); Бурдые П. Формы капитала // Экономическая социология. 2002. Т. 3, № 5. С. 60–74. URL: <https://ecsoc.hse.ru/2002-3-5/26593677.html> (дата обращения: 06.03.2024).

¹⁸ Грановеттер М. Сила слабых связей (пер. с англ. З. В. Котельникова) // Экономическая социология. 2009. Т. 10, № 4. С. 31–50. URL: https://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208204981/ecsoc_t10_n4.pdf (дата обращения: 06.03.2024).

взаимодействиям – доверие, реципрокность (готовность помогать), уважение, приверженность нормам академической этики, взаимная ответственность, солидарность. В данном случае мы ориентируемся на мнение С. Ю. Барсуковой о том, что «сеть мобилизует и аккумулирует ресурсы сетевого сообщества, которые через систему личных контактов становятся доступными ее отдельным членам»¹⁹. Учитывая то обстоятельство, что социальные сети академического сообщества в современном обществе пересекаются с многочисленными другими сетями (партнеров, стейкхолдеров, городских сообществ и др.), мы можем выйти на расширенное понимание сетевого мира «академии» и приобщения к его масштабному ресурсному потенциалу.

5. *Научно-образовательное знание: теоретические основы анализа мобилизации ведущего ресурса НПП.* Интерес к осмыслению феномена научно-образовательного знания на концептуальном и практическом уровнях возник в XXI в. и получил отражение в работах Дж. Ферлонга и Дж. Хордерна [40]. Исследователи обратились к двум основным типам образовательных практик – академическим и профессионально ориентированным (приводящим к получению непосредственной экономической выгоды). Дж. Хордерн считает, что «есть такие традиции образовательных знаний, которые намеренно избегают академических знаний, считая их бесполезными или даже подрывными. Они действуют на основе логики “что работает”, т. е. насколько знания и их производители соответствуют рыночным императивам. ...Это противоречит академическим подходам к утверждению истины и достижению консенсуса в отношении ценности знаний» [40].

По мнению британских исследователей, базой образовательного процесса в вузе является активная имплементация в него научной основы (понятийной, методологической, теоретико-концептуальной, эмпирической). Студенты университетов должны

изучать не столько фундамент научного знания в какой-либо дисциплинарной области, сколько саму науку в ее системном виде [41]. Основными акторами процесса создания для этой цели научно-образовательного знания становятся академические ученые и НПП.

В связи с этим теория научно-образовательного знания призвана показать и объяснить возможности развития и использования одного из главных ресурсов НПП, востребованного в новых моделях университета. Научно-образовательное знание представляет собой вид знания, возникающего вследствие трансфера научного знания в образовательные (учебные) практики²⁰. Наряду с прикладными знаниями оно имеет особую ценность для качественной подготовки студентов, поскольку обеспечивает ее фундаментальность и системность.

Научно-образовательное знание – результат синтеза научно-исследовательской и педагогической деятельности НПП, возникающий при условии органической связи между ними. Научное знание вбирает в себя задачи и функции образовательного знания, которые реализуются благодаря деятельности ученых-педагогов, готовых конвертировать теоретические и эмпирические результаты исследований в учебный материал, превратить монографии, статьи, диссертации в тексты учебников и учебных пособий, в содержание лекций, семинаров и практических занятий [41].

Способность к созданию научно-образовательного знания выступает маркером эффективности профессиональной деятельности НПП, ресурсом, с помощью которого НПП могут формировать вокруг себя продуктивные научные коллективы, транслировать традиции научного творчества, обеспечивать преемственность и кадровое воспроизводство, осуществлять научное наставничество. Таким образом, теория научно-образовательного знания закладывает основы изучения особого элемента

¹⁹ Барсукова С. Ю. Неформальная экономика: экономико-социологический анализ. М.: НИУ ВШЭ, 2004. 448 с.

²⁰ Зборовский Г. Е., Амбарова П. А. Социология высшего образования: моногр. Екатеринбург: Гуманитарный университет, 2019. 539 с. URL: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/78152/1/978-5-7741-0373-7_2019.pdf (дата обращения: 06.03.2024).



ресурсности НПП, интегрирующего и конвертирующего иные ее составляющие.

6. *Синтез методологических подходов в междисциплинарном исследовании НПП и мобилизации их ресурсности.* Помимо рассмотренных теорий основу исследовательской рамки междисциплинарного изучения мобилизации ресурсности НПП составляют методологические подходы – общностный, ресурсный, институциональный, нормативный, коммуникативный. Благодаря их использованию изучение мобилизации ресурсности НПП российских вузов может получить дополнительный импульс, все эти подходы ориентированы на междисциплинарность и развиваются по принципам открытой системы научного знания.

Отмечая равное значение названных подходов, мы все же определили бы в качестве ведущих два из них: общностный и ресурсный. Первый позволяет рассматривать НПП в качестве социальной, профессиональной, научно-образовательной общности. Второй характеризует важнейший атрибут социальной общности – обладание НПП ресурсами, которые отличают их от других образовательных общностей и обеспечивают субъектность в системе университетского образования.

Представим краткую характеристику каждого из методологических подходов.

С позиций общностного подхода НПП трактуется как взаимосвязь индивидов, их групп и объединений, которые характеризуются доминантой научно-образовательной деятельности в их образе жизни, обуславливающей сходство целей, профессиональных задач, интересов, относительной однородностью состава, наличием внутренней структуры, возрастных параметров, устойчивостью, стабильностью существования во времени и пространстве, способностью к взаимодействию с другими, в первую очередь, научно-образовательными общностями²¹.

Ресурсный подход оказывается логическим продолжением общностного. Если общностный подход ориентирует исследователей на выявление различных ресурсов НПП, то ресурсный – на их содержательное

рассмотрение, классификацию и оценку. Кроме того, в контексте исследования университетского управления, которое своим объектом определяет прежде всего группы и коллективы академических сотрудников, значение имеет методологический принцип ресурсного подхода, согласно которому ресурсы НПП следует рассматривать не только на индивидуально-личностном уровне, но и на общностно-групповом и организационном.

Поскольку накопление и активизация ресурсности НПП в значительной степени зависят от организационных и институциональных условий, необходимым становится применение в исследовании данных проблем институционального подхода. Он дает возможность осуществить анализ ресурсов НПП как важнейшего элемента института высшего образования, определить контуры и содержание институциональной модели университетского менеджмента, способного оптимально и тонко настроить инструменты управления человеческими ресурсами вуза, столь дефицитными и «хрупкими» в условиях трансформации высшей школы.

Рассматриваемый подход необходим для понимания институционального контекста функционирования НПП и тех требований, в свете которых оценивается и используется их ресурсность. Таким образом, с институциональным подходом органично сопряжена методология нормативного подхода. Она проясняет нормативную природу управленческих механизмов оценки ресурсности НПП, различных инструментов ее регулирования – программ академического развития, определения его целевых ориентиров и направлений, разработки подходов к их стимулированию, оптимизации, использованию.

По сути, нормативный подход позволяет фиксировать либо согласование, либо противоречия между ресурсами НПП и стратегиями развития университета как организационной структурой, служащей проводником институциональных норм, декларируемых государственной образовательной политикой. В то же время принципы данного подхода применимы

²¹ Там же.

к исследованию иных механизмов развития ресурсности НПП, связанных с внутрикорпоративной академической этикой и неартикулируемыми культурными кодами «академии».

Коммуникативный подход как компонент теоретико-методологической рамки выполняет одну из наиболее важных функций, предлагая изучать связи и взаимодействия между формальными и неформальными, личностными и общностно-групповыми структурами НПП и университета. Данный подход дополняет методологические возможности теории социальных сетей, поскольку предлагает сложный дизайн коммуникативного ресурса НПП. Кроме того, он актуализирует положения теории социального капитала П. Бурдьё, с позиций которого социальные связи НПП можно трактовать как важнейший ресурс, источник академической власти, социальных позиций в университетской иерархии.

Коммуникативный подход можно рассматривать как обобщающую методологию, принципы которой отражены в различных теориях социального взаимодействия. Так, для исследования ресурсности НПП важен такой методологический принцип коммуникативного подхода, как рассмотрение одновременно структуры и процесса коммуникативного действия (элементов коммуникативного ресурса НПП и процесса его использования и конвертации). Не менее значим принцип связи между субъектами коммуникации, позволяющий осуществить структурно-сетевой анализ научной и образовательной коммуникации НПП и таким образом охарактеризовать силу, масштаб, ценность коммуникативного ресурса НПП.

Отсюда наш вывод о преимуществах коммуникативной методологии, состоящих в ее способности быть реализованной в «сквозном» порядке на индивидуально-личностном, общностно-групповом, организационном и институциональном уровнях исследования. «Сквозной» характер коммуникативного подхода проявляется и в возможности рассматривать использование ресурсности НПП сквозь призму коммуникаций между ними и представителями университетского управления. В этом

случае в исследовательский фокус попадают важные аспекты ресурсного обеспечения стратегии развития университетов, связанные с актуализацией личных и деловых связей НПП, мобилизации их имиджа, включенности в сетевые взаимодействия и каналы академической коммуникации.

Синтез принципов и положений каждого из представленных методологических подходов создает в исследовании проблемы мобилизации ресурсности НПП синергетический эффект. Использование названных подходов вместе с теориями позволяет выявить как институциональные, так и внеинституциональные ресурсы и возможности НПП, «мягкое» управление которыми будет способствовать повышению эффективности мобилизационного подхода.

Обсуждение и заключение

Предыдущий опыт изучения мобилизации ресурсности НПП российских вузов с узкодисциплинарных позиций социологии предопределил обращение авторов статьи к возможностям междисциплинарного подхода. Поскольку исследуемая проблема лежит в плоскости университетского управления, теоретический поиск был ограничен социально-гуманитарными науками и сложившимися в них теоретико-методологическими подходами, сфокусированными на вопросах высшего образования и управления человеческими ресурсами.

На первом этапе теоретического анализа, осуществленного методом систематического обзора литературы, была проверена гипотеза о релевантности проблемы исследования социологического, педагогического, психологического, социально-психологического и экономического знания. На втором этапе был осуществлен анализ и реинтерпретация ключевых положений отобранных теорий и методологических подходов в контексте осмысления возможностей и перспектив мобилизационного управления ресурсностью НПП.

Конструирование междисциплинарной методологии является сложной науковедческой проблемой, сопряженной с выбором той или модели интеграции различных теоретических и методологических рамок. «Скрепками» могут выступать предмет



исследования, категориальный аппарат, принципы описания и анализа исследовательского материала. В нашем случае интегрирующим фактором прежде всего выступил предмет исследования (мобилизационное управление ресурсностью НПП), отражающий сложную природу и структуру изучаемой университетской управленческой практики. Используемый категориальный аппарат практически в полном объеме входит в общий тезаурус рассматриваемых социально-гуманитарных наук. Важно отметить и определенную «генетическую» близость выбранных областей научного знания, что предопределило сочетаемость и логическую связанность тех или иных теоретических положений, интегрируемых в создаваемую междисциплинарную рамку.

Как показал проведенный теоретический анализ, сложность междисциплинарного исследования определяется еще одной специфической задачей его конструирования. Теоретико-методологическая рамка как правило имеет двухуровневую структуру, включающую теории (концепции) и методологические подходы. Эта структура представлена в нашем исследовании пятью теориями (непрерывного образования взрослых, профессионального развития и образования, некогнитивного человеческого капитала, социальных сетей, научно-образовательного знания) и пятью методологическими подходами (общественным, ресурсным, институциональным, нормативным, коммуникативным). Причем методологические подходы показаны как логически увязанные, непротиворечащие, комплиментарные друг другу.

На наш взгляд, благодаря такой теоретико-методологической основе возникает возможность получить новую оптику рассмотрения ресурсности НПП и управления ею, отвечающую сложной структуре человеческих активов современных российских университетов. Предлагаемая методологическая стратегия, сочетающая различные подходы и методы, позволит сформировать массив научных данных, остро востребованных в различных теориях высшего образования и практиках трансформирующегося университетского управления [4].

В связи с этим обозначим перспективы применения разработанной междисциплинарной рамки в эмпирическом исследовании, которое позволит выработать научную основу эффективного и «бережливого» управленческого подхода к сохранению, накоплению, развитию и активизации ресурсности НПП в российских университетах:

1. Междисциплинарный синтез обеспечивает комплексное видение ресурсности НПП, имеющей многомерное социальное, педагогическое, психологическое и экономическое измерение. Практически все ресурсы НПП с очевидностью проявляют свою сложную природу, без «голографического» изучения и анализа которой невозможно понять, каким образом ею можно управлять. Практика университетского управления сегодня остро нуждается в новых инструментах измерения ресурсности НПП как объекта и субъекта управленческих отношений.

2. Сам феномен университетского менеджмента будет подвергнут многомерному измерению в связи с междисциплинарным характером теории и практики управления. Теория управления представляет собой синтез практико-ориентированного знания разных наук об управленческих процессах и отношениях. В практическом смысле такой подход позволит оценить сложившиеся в российских университетах подходы к оцениванию и стимулированию развития ресурсности НПП. Объектом анализа может стать также модель профессиональных компетенций университетских руководителей, а предметом – соответствие ее требованиям междисциплинарности управленческой работы.

3. Благодаря междисциплинарности станет возможным детальное изучение разных механизмов управления (в том числе активизации/мобилизации) ресурсностью НПП – экономических, социально-психологических, социальных и даже педагогических. История управленческой мысли и практики подсказывает, насколько важны и востребованы были психологические, экономические, педагогические и социологические «открытия» – каждое на определенном этапе эволюции управления. В последние годы продуктивный менеджмент не может обойтись без синергетического эффекта от

их объединения при решении конкретных организационных проблем. Университетское управление в этом случае не является исключением.

Предложенная междисциплинарная рамка имеет гуманистическую направленность, поскольку ориентирована на обоснование разработки бережного подхода

к российскому академическому сообществу, ресурсность которого в последние годы постоянно подвергалась испытаниям и критике. В современных сложных условиях развития отечественного высшего образования необходимо обратиться к его переоценке и поиску возможностей его оптимальной актуализации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ильин В. И. «Человеческий капитал» как категория качественной социологии // Социологические исследования. 2023. № 3. С. 32–41. URL: <https://www.socis.isras.ru/article/9536> (дата обращения: 08.01.2024).
2. Ермилова А. Е., Захаров Д. В. Ресурсность представителей пожилого возраста: теоретический аспект // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Сер.: Социальные науки. 2022. № 1 (65). С. 82–88. https://doi.org/10.52452/18115942_2022_1_82
3. Митягина Е. В. Ресурсность российских рабочих: противоречия индустриальной и информационной модернизации // Петербургская социология сегодня. 2014. № 5. С. 72–106. URL: <https://petersociology.ru/ru/node/306> (дата обращения: 08.01.2024).
4. Зборовский Г. Е., Амбарова П. А. Мобилизация ресурсности научно-педагогического сообщества в российских вузах: от проблемы к концепции // Социологический журнал. 2023. Т. 29, № 1. С. 78–96. <https://doi.org/10.19181/socjour.2023.29.1.4>
5. Зборовский Г. Е. Мобилизация ресурсности научно-педагогического сообщества российских вузов в новых условиях: методологические подходы к исследованию // Вестник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология. 2023. № 76. С. 206–216. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mobilizatsiya-resursnosti-nauchno-pedagogicheskogo-soobshchestva-rossiyskih-vuzov-v-novyh-usloviyah-metodologicheskie-podhody-k-issledovaniyu> (дата обращения: 08.01.2024).
6. Зборовский Г. Е., Амбарова П. А. Мобилизация ресурсов научно-педагогического сообщества (кейс высшего образования УрФО) // Социологические исследования. 2022. № 9. С. 60–71. <https://doi.org/10.31857/S013216250020845-2>
7. Зборовский Г. Е., Амбарова П. А. Ресурсность научно-педагогического сообщества: административный и мобилизационный подходы к анализу // Вестник Российского университета дружбы народов. Сер.: Социология. 2022. Т. 22, № 4. С. 881–894. <https://doi.org/10.22363/2313-2272-2022-22-4-881-894>
8. Bucăța G., Tileaga C. The Role of Human Capital in the Universities' Management Efficiency Process // Land Forces Academy Review. 2023. Vol. 28, issue 2. P. 136–147. <https://doi.org/10.2478/raft-2023-0017>
9. Акоев М. А., Валеева М. В., Яблоков Е. Б. Концентрация человеческого капитала в исследовательских университетах как основа конкурентоспособности образовательных систем и ее отражение в глобальных рейтингах университетов // Управление наукой: теория и практика. 2021. Т. 3, № 2. С. 137–160. <https://doi.org/10.19181/sntp.2021.3.2.6>
10. Alzyoud A. A. Y. Job Demands and Job Resources on Work Engagement Mediating by Job Satisfaction in Jordan Higher Education Sector // International Journal of Social Science and Economic Research. 2016. Vol. 1, issue 5. P. 488–506. URL: https://www.ijsser.org/uploads/ijsser_01__30.pdf (дата обращения: 08.01.2024).
11. The Unbearable Lightness of the Academic Work: The Positive and Negative Sides of Heavy Work Investment in a Sample of Italian University Professors and Researchers / D. Converso [et al.] // Sustainability. 2019. Vol. 11, issue 8. Article no. 2439. <https://doi.org/10.3390/su11082439>
12. Demands, Resources and Institutional Factors in the Work of Academic Staff in Central and Eastern Europe: Results of a Qualitative Research among University Teachers in Five Countries / K. Kovács [et al.] // Frontiers of Education. 2024. Vol. 8. Article no. 1326515. <https://doi.org/10.3389/feduc.2023.1326515>
13. Wellbeing and Work-Life Merge in Australian and UK Academics / C. Fetherston [et al.] // Studies of Higher Education. 2021. Vol. 46, issue 12. P. 2774–2788. <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1828326>
14. Academic Human Capital in Universities: Definition and Proposal of a Measurement Scale / N. García-Carbonell [et al.] // Science and Public Policy. 2021. Vol. 48, issue 6. P. 877–888. <https://doi.org/10.1093/scipol/scab062>
15. Naidoo-Chetty M., du Plessis M. Systematic Review of the Job Demands and Resources of Academic Staff within Higher Education Institutions // International Journal of Higher Education. 2021. Vol. 10, issue 3. P. 268–284. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v10n3p268>



16. Belgaroui R., Hamad S. B. The Good Practices of Academic Autonomy as Mechanism of Governance and Performance of Higher Education Institutions: Case of the University of Sfax // *International Journal of English Literature and Social Sciences*. 2021. Vol. 6, issue. 1. P. 177–184. <https://doi.org/10.22161/ijels.61.20>
17. Lentjushenkova O. Human Capital Development at Higher Education Institutions // *Economics and Culture*. 2021. Vol. 18, issue 2. P. 5–14. <https://doi.org/10.2478/jec-2021-0010>
18. Martin-Sardesi A., Guthrie J. Human Capital Loss in an Academic Performance Measurement System // *Journal of Intellectual Capital*. 2018. Vol. 19, no. 1. P. 53–70. <https://doi.org/10.1108/JIC-06-2017-0085>
19. Veltri S., Puntillo P. On Intellectual Capital Management as an Evaluation Criterion for University Managers: A Case Study // *Journal of Management and Governance*. 2020. Vol. 24. P. 135–167. <https://doi.org/10.1007/s10997-019-09461-5>
20. Educational Policies and Academic Staff Capacity Development in Federal Universities in Nigeria / E. E. Ekpo [et al.] // *International Journal of Scientific Research in Education*. 2023. Vol. 16, issue 4. P. 447–453. URL: [https://ijsre.com.ng/assets/vol.%2c-16\(4\)-ekpo-et-al.-2023.pdf](https://ijsre.com.ng/assets/vol.%2c-16(4)-ekpo-et-al.-2023.pdf) (дата обращения: 08.01.2024).
21. Destari D. Analysis the Quality of Human Resources and the Effectiveness of Higher Education Management on Student Academic Performance at Universities in Samarinda, East Kalimantan // *The Eastasouth Journal of Learning and Educations*. 2023. Vol. 1, no. 3. P. 84–96. <https://doi.org/10.58812/esle.v1i03.157>
22. Promoting University Teacher Resilience through Teaching Philosophy Development / C. McCormack [et al.] // *The Canadian Journal for the Scholarship of Teaching and Learning*. 2023. Vol. 14, no. 1. <https://doi.org/10.5206/cjsotlrcecea.2023.1.13781>
23. Ефимова Г. З., Латышев А. С. Трудовая вовлеченность работников высшего учебного заведения: на примере включенности в корпоративные проекты // *Университетское управление: практика и анализ*. 2023. Т. 27, № 3. С. 131–148. <https://doi.org/10.15826/umpa.2023.03.028>
24. Karu K., Aava K. Appreciative Development Research to Support the Teaching Culture of the Academic Staff at University // *Journal of Perspectives in Applied Academic Practice*. 2023. Vol. 11, no. 2. P. 75–89. <https://doi.org/10.56433/jpaap.v11i2.544>
25. Pham D. H. The Professional Development of Academic Staff in Higher Education Institution // *Journal of Teacher Education for Sustainability*. 2021. Vol. 23, issue 1. P. 115–131. <https://doi.org/10.2478/jtes-2021-0009>
26. Gerhardt T., Karsan S. Talent Management in Private Universities: The Case of a Private University in the United Kingdom // *International Journal of Educational Management*. 2022. Vol. 36, no. 4. P. 552–575. <https://doi.org/10.1108/IJEM-05-2020-0222>
27. Iacoviello G., Bruno E., Cappiello A. A Theoretical Framework for Managing Intellectual Capital in Higher Education // *International Journal of Educational Management*. 2019. Vol. 33, no. 5. P. 919–938. <https://doi.org/10.1108/IJEM-02-2018-0080>
28. Human Capital in Higher Education (a Theoretical and Empirical Review) / S. A. Sibagariang [et al.] // *Journal of Education and Technology*. 2023. Vol. 6, no. 4. P. 641–650. <https://doi.org/10.29062/edu.v6i4.624>
29. Evis L. H. A Critical Appraisal of Interdisciplinary Research and Education in British Higher Education Institutions: A Path Forward? // *Arts and Humanities in Higher Education*. 2022. Vol. 21, issue 2. P. 119–138. <https://doi.org/10.1177/14740222211026251>
30. White P. J., Deevy C. Designing an Interdisciplinary Research Culture in Higher Education: A Case Study // *Interchange*. 2020. Vol. 51. P. 499–515. <https://doi.org/10.1007/s10780-020-09406-0>
31. Price-Williams Sh. Advancement of Academic Advising in Higher Education through Interdisciplinary Research // *Scholarly Inquiry in Academic Advising*. New York : Routledge, 2022. P. 233–239. <https://doi.org/10.4324/9781003446903>
32. Кирдина-Чэндлер С. Г. Социология и междисциплинарные исследования: по следам одной рубрики // *Социологические исследования*. 2020. № 11. С. 3–15. <https://doi.org/10.31857/S013216250010672-2>
33. Снопкова Е. И. Актуальность междисциплинарного подхода в педагогических исследованиях: научное обоснование // *Интеграция образования*. 2015. Т. 19, № 1. С. 111–117. <https://doi.org/10.15507/Int-ed.078.019.201501.111>
34. Полякова Ю. Н., Шевченко И. К. Программно-проектные технологии управления комплексом междисциплинарных исследований в образовательных организациях // *Университетское управление: практика и анализ*. 2017. Т. 21, № 1. С. 80–87. <https://doi.org/10.15826/umpa.2017.01.007>
35. Хуяхметов Р. Р. Некогнитивные характеристики человеческого капитала и жизненные результаты // *Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования*. 2022. Т. 8, № 3. С. 43–57. <https://doi.org/10.21684/2411-7897-2022-8-3-43-57>
36. Maksimova M. A. The Return to Non-Cognitive Skills on the Russian Labor Market // *Прикладная эконометрика*. 2019. Vol. 53. P. 55–72. URL: <https://ideas.repec.org/a/ris/apltrx/0361.html> (дата обращения: 08.01.2024).

37. Гимпельсон В. Е., Зудина А. А., Капелюшников Р. И. Некогнитивные компоненты человеческого капитала: что говорят российские данные // Вопросы экономики. 2020. № 11. С. 5–31. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2020-11-5-31>
38. Шабаршина С. В. Социальные сети для ученых: новая форма социальности? // Эпистемология и философия науки. 2019. Т. 56, № 4. С. 21–28. <https://doi.org/10.5840/eps201956463>
39. Душина С. А., Хватова Т. Ю., Николаенко Г. А. Академические интернет-сети: платформа научного обмена или инстаграм для ученых? (На примере ResearchGate) // Социологические исследования. 2018. № 5. С. 121–131. <https://doi.org/10.7868/S0132162518050112>
40. Hordern J. Educational Knowledge: Traditions of Inquiry, Specialization and Practice // Educators, Culture & Society. 2018. Vol. 26, issue 4. P. 577–591. <https://doi.org/10.1080/14681366.2018.1428221>
41. Зборовский Г. Е. К вопросу о применении концепции научно-образовательного знания в социологии // Вестник Института социологии. 2022. Т. 13, № 4. С. 94–114. <https://doi.org/10.19181/vis.2022.13.4.851>

REFERENCES

1. Ilyin V.I. “Human Resources” as a Category of Qualitative Sociology. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2023;(3):32–41. (In Russ., abstract in Eng.) Available at: <https://www.socis.isras.ru/article/9536> (accessed 08.01.2024).
2. Ermilova A.V., Zakharov D.V. Resourcefulness of the Elderly: A Theoretical Aspect. *Vestnik of Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod. Series: Social Sciences*. 2022;(1):82–88. (In Russ., abstract in Eng.) https://doi.org/10.52452/18115942_2022_1_82
3. Mitjagina E.V. Resources of Russian Workers: Controversies of Industrial and Information Modernization. *St. Petersburg Sociology Today*. 2014;(5):72–106. (In Russ., abstract in Eng.) Available at: <https://petersociology.ru/ru/node/306> (accessed 08.01.2024).
4. Zborovsky G.E., Ambarova P.A. Mobilizing the Resource Potential of the Scientific and Pedagogical Community in Russian Universities: From Problem to Concept. *Sociological Journal*. 2023;29(1):78–96. (In Russ., abstract in Eng.) <https://doi.org/10.19181/socjour.2023.29.1.4>
5. Zborovsky G.E. Resource Mobilization of the Academic Community of Russian Universities in New Conditions: Methodological Approaches to Research. *Tomsk State University Journal of Philosophy, Sociology and Political Science*. 2023;(76):206–216. (In Russ., abstract in Eng.) Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/mobilizatsiya-resursnosti-nauchno-pedagogicheskogo-soobshchestva-rossiyskih-vuzov-v-novyh-usloviyah-metodologicheskie-podhody-k/viewer> (accessed 08.01.2024).
6. Zborovsky G.E., Ambarova P.A. Resource Mobilization of the Research and Pedagogical Community: Russian Practices and Regional Dimension. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2022;(9):60–71. (In Russ., abstract in Eng.) <https://doi.org/10.31857/S013216250020845-2>
7. Zborovsky G.E., Ambarova P.A. Resources of the Research-Pedagogical Community: Administrative and Mobilization Approaches. *RUDN Journal of Sociology*. 2022;22(4):881–894. (In Russ., abstract in Eng.) <https://doi.org/10.22363/2313-2272-2022-22-4-881-894>
8. Bucăța G., Tileaga C. The Role of Human Capital in the Universities’ Management Efficiency Process. *Land Forces Academy Review*. 2023;28(2):136–147. <https://doi.org/10.2478/raft-2023-0017>
9. Akoev M.A., Valeeva M.V., Yablokov E.B. Concentration of Human Capital in Research Universities as the Basis of Competitiveness of Education Systems and Its Reflection in Global University Rankings. *Science Management: Theory and Practice*. 2021;3(2):137–160. (In Russ., abstract in Eng.) <https://doi.org/10.19181/smtpr.2021.3.2.6>
10. Alzyoud A.A.Y. Job Demands and Job Resources on Work Engagement Mediating by Job Satisfaction in Jordan Higher Education Sector. *International Journal of Social Science and Economic Research*. 2016;1(5):488–506. Available at: https://www.ijsser.org/uploads/ijsser_01__30.pdf (accessed 08.01.2024).
11. Converso D., Sottimano I., Molinengo G., Loera B. The Unbearable Lightness of the Academic Work: The Positive and Negative Sides of Heavy Work Investment in a Sample of Italian University Professors and Researchers. *Sustainability*. 2019;11(8):2439. <https://doi.org/10.3390/su11082439>
12. Kovács K., Dobay B., Halasi S., Pinczés T., Tódor I. Demands, Resources and Institutional Factors in the Work of Academic Staff in Central and Eastern Europe: Results of a Qualitative Research Among University Teachers in Five Countries. *Frontiers of Education*. 2024;8:1326515. <https://doi.org/10.3389/educ.2023.1326515>
13. Fetherston C., Fetherston A., Batt S., Sully M., Wei R. Wellbeing and Work-Life Merge in Australian and UK Academics. *Studies of Higher Education*. 2021;46(12):2774–2788. <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1828326>
14. García-Carbonell N., Guerrero-Alba F., Martín-Alcázar F., Sánchez-Gardey G. Academic Human Capital in Universities: Definition and Proposal of a Measurement Scale. *Science and Public Policy*. 2021;48(6):877–888. <https://doi.org/10.1093/scipol/scab062>



15. Naidoo-Chetty M., du Plessis M. Systematic Review of the Job Demands and Resources of Academic Staff within Higher Education Institutions. *International Journal of Higher Education*. 2021;10(3):268–284. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v10n3p268>
16. Belgaroui R., Hamad S.B. The Good Practices of Academic Autonomy as Mechanism of Governance and Performance of Higher Education Institutions: Case of the University of Sfax. *International Journal of English Literature and Social Sciences*. 2021;6(1):177–184. <https://doi.org/10.22161/ijels.61.20>
17. Lentjushenkova O. Human Capital Development at Higher Education Institutions. *Economics and Culture*. 2021;18(2):5–14. <https://doi.org/10.2478/jec-2021-0010>
18. Martin-Sardesi A., Guthrie J. Human Capital Loss in an Academic Performance Measurement System. *Journal of Intellectual Capital*. 2018;19(1):53–70. <https://doi.org/10.1108/JIC-06-2017-0085>
19. Veltri S., Puntillo P. On Intellectual Capital Management as an Evaluation Criterion for University Managers: A Case Study. *Journal of Management and Governance*. 2020;24:135–167. <https://doi.org/10.1007/s10997-019-09461-5>
20. Ekpo E.E., Nnaji E.S., Onabe D.B., Ovat S.V. Educational Policies and Academic Staff Capacity Development in Federal Universities in Nigeria. *International Journal of Scientific Research in Education*. 2023;16(4):447–453. Available at: [https://ijsre.com.ng/assets/vol.%2c-16\(4\)-ekpo-et-al.-\(2023\).pdf](https://ijsre.com.ng/assets/vol.%2c-16(4)-ekpo-et-al.-(2023).pdf) (accessed 08.01.2024).
21. Destari D. Analysis the Quality of Human Resources and the Effectiveness of Higher Education Management on Student Academic Performance at Universities in Samarinda, East Kalimantan. *The Eastasouth Journal of Learning and Educations*. 2023;1(3):84–96. <https://doi.org/10.58812/esle.v1i03.157>
22. McCormack C., Schönwetter D.J., Ruge G., Kennelly R. Promoting University Teacher Resilience through Teaching Philosophy Development. *The Canadian Journal for the Scholarship of Teaching and Learning*. 2023;14(1). <https://doi.org/10.5206/cjsotlrcacea.2023.1.13781>
23. Efimova G.Z., Latyshev A.S. Labor Involvement of Employees of Higher Education Institutions: Based on Corporate Projects. *University Management: Practice and Analysis*. 2023;27(3):131–148. (In Russ., abstract in Eng.) <https://doi.org/10.15826/umpa.2023.03.028>
24. Karu K., Aava K. Appreciative Development Research to Support the Teaching Culture of the Academic Staff at University. *Journal of Perspectives in Applied Academic Practice*. 2023;11(2):75–89. <https://doi.org/10.56433/jpaap.v11i2.544>
25. Pham D.H. The Professional Development of Academic Staff in Higher Education Institution. *Journal of Teacher Education for Sustainability*. 2021;23(1):115–131. <https://doi.org/10.2478/jtes-2021-0009>
26. Gerhardt T., Karsan S. Talent Management in Private Universities: The Case of a Private University in the United Kingdom. *International Journal of Educational Management*. 2022;36(4):552–575. <https://doi.org/10.1108/IJEM-05-2020-0222>
27. Iacoviello G., Bruno E., Cappiello A. A Theoretical Framework for Managing Intellectual Capital in Higher Education. *International Journal of Educational Management*. 2019;33(5):919–938. <https://doi.org/10.1108/IJEM-02-2018-0080>
28. Sibagariang S.A., Milfayetti S., Zainuddin Z., Lubis Z. Human Capital in Higher Education (a Theoretical and Empirical Review). *Journal of Education and Technology*. 2023;6(4):641–650. <https://doi.org/10.29062/edu.v6i4.624>
29. Evis L.H. A Critical Appraisal of Interdisciplinary Research and Education in British Higher Education Institutions: A Path Forward? *Arts and Humanities in Higher Education*. 2022;21(2):119–138. <https://doi.org/10.1177/14740222211026251>
30. White P.J., Deevy C. Designing an Interdisciplinary Research Culture in Higher Education: A Case Study. *Interchange*. 2020;51:499–515. <https://doi.org/10.1007/s10780-020-09406-0>
31. Price-Williams Sh. Advancement of Academic Advising in Higher Education Through Interdisciplinary Research. In: *Scholarly Inquiry in Academic Advising*. New York: Routledge; 2022. p. 233–239. <https://doi.org/10.4324/9781003446903>
32. Kirdina-Chandler S.G. Sociology and Interdisciplinary Research: Skipping Pages of a Journal Section. *Sotsiologicheskije issledovaniya*. 2020;(11):3–15. (In Russ., abstract in Eng.) <https://doi.org/10.31857/S013216250010672-2>
33. Snopkova E.I. The Topicality of an Interdisciplinary Approach in Pedagogical Research: Scientific Rationale. *Integration of Education*. 2015;19(1):111–117. (In Russ., abstract in Eng.) <https://doi.org/10.15507/Int-ed.078.019.201501.111>
34. Polyakova Y.N., Shevchenko I.K. The Program-Project Technologies of Management of an Interdisciplinary Research Complex in the Educational Institutions. *University Management: Practice and Analysis*. 2017;21(1):80–87. (In Russ., abstract in Eng.) <https://doi.org/10.15826/umpa.2017.01.007>

35. Khuziakmetov R.R. Non-Cognitive Characteristics of Human Capital and Life Outcomes. *Tyumen State University Herald. Social, Economic, and Law Research*. 2022;8(3):43–57. (In Russ., abstract in Eng.) <https://doi.org/10.21684/2411-7897-2022-8-3-43-57>
36. Maksimova M.A. The Return to Non-Cognitive Skills on the Russian Labor Market. *Applied Econometrics*. 2019;53:55–72. Available at: <https://ideas.repec.org/a/ris/apltrx/0361.html> (accessed 08.01.2024).
37. Gimpelson V.E., Zudina A.A., Kapeliushnikov R.I. Non-Cognitive Components of Human Capital: Evidence from Russian Data. *Voprosy ekonomiki*. 2020;(11):5–31. (In Russ., abstract in Eng.) <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2020-11-5-31>
38. Shabarshina S.V. Social Networks for Researchers on the Internet: A New Sociality? *Epistemology & Philosophy of Science*. 2019;56(4):21–28. (In Russ., abstract in Eng.) <https://doi.org/10.5840/eps201956463>
39. Dushina S.A., Khvatova T.Yu., Nikolaenko G.A. Academic Internet Networks: A Platform for Scientific Exchange or Instagram for Scientists? (The Case of Researchgate). *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2018;(5):121–131. (In Russ., abstract in Eng.) <https://doi.org/10.7868/S0132162518050112>
40. Hordern J. Educational Knowledge: Traditions of Inquiry, Specialization and Practice. *Educators, Culture & Society*. 2018;26(4):577–591. <https://doi.org/10.1080/14681366.2018.1428221>
41. Zborovsky G.E. To the Question of Applying the Concept of Scientific-Educational Knowledge in Sociology. *Vestnik instituta sotziologii*. 2022;13(4):94–114. (In Russ., abstract in Eng.) <https://doi.org/10.19181/vis.2022.13.4.851>

Об авторах:

Зборовский Гарольд Ефимович, доктор философских наук, профессор, профессор-исследователь Уральского федерального университета (620002, Российская Федерация, г. Екатеринбург, ул. Мира, д. 19), **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-8153-0561>, **Scopus ID:** **6505899907**, garoldzborovsky@gmail.com

Амбарова Полина Анатольевна, доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры социологии и технологий государственного и муниципального управления Уральского федерального университета (620002, Российская Федерация, г. Екатеринбург, ул. Мира, д. 19), **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-3613-4003>, **Researcher ID:** **R-6839-2016**, borges75@mail.ru

Заявленный вклад авторов:

Г. Е. Зборовский – разработка концепции исследования; теоретический анализ источников; анализ и интерпретация результатов исследования.

П. А. Амбарова – обзор источников; систематический анализ научной литературы; анализ и интерпретация результатов исследования; оформление рукописи.

Все авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

Поступила 09.02.2024; одобрена после рецензирования 15.04.2024; принята к публикации 22.04.2024.

About the authors:

Garold E. Zborovsky, Dr.Sci. (Philos.), Professor, Research Professor, Ural Federal University (19 Mira St., Yekaterinburg 620002, Russian Federation), **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-8153-0561>, **Scopus ID:** **6505899907**, garoldzborovsky@gmail.com

Polina A. Ambarova, Dr.Sci. (Sociol.), Associate Professor, Professor of the Chair of Sociology and Technologies of State and Municipal Administration, Ural Federal University (19 Mira St., Yekaterinburg 620002, Russian Federation), **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-3613-4003>, **Researcher ID:** **R-6839-2016**, borges75@mail.ru

Authors' contribution:

G. E. Zborovsky – development of the research concept; theoretical analysis of sources; analysis and interpretation of research results.

P. A. Ambarova – review of sources; systematic analysis of scientific literature; analysis and interpretation of research results; design of the manuscript.

All authors have read and approved the final manuscript.

Submitted 09.02.2024; revised 15.04.2024; accepted 22.04.2024.