

DOI: 10.19181/socjour.2023.29.1.4

EDN: JKZUTK



Г.Е. ЗБОРОВСКИЙ¹, П.А. АМБАРОВА¹

¹ Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б.Н. Ельцина.
620002, Екатеринбург, ул. Мира, д. 19.

МОБИЛИЗАЦИЯ РЕСУРСНОСТИ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СООБЩЕСТВА В РОССИЙСКИХ ВУЗАХ: ОТ ПРОБЛЕМЫ К КОНЦЕПЦИИ¹

Аннотация. Статья посвящена проблемам мобилизации ресурсности научно-педагогического сообщества (НПС) в российских вузах, а также возможностям ее концептуализации. Обосновывается особая роль этого сообщества как драйвера развития конкретных вузов, высшего образования, российских регионов и общества в целом за счет переоценки и актуализации всех видов его ресурсов. Показано, что развитие ресурсности НПС и тонкая настройка управления ею становятся одним из основных факторов повышения конкурентоспособности российского высшего образования в сложных современных условиях. Разработка способов мобилизации ресурсности сообщества превращается в важнейшую управленческую проблему высшей школы. Статья направлена на формирование контуров научной концепции мобилизации ресурсности НПС как основы практик университетского управления. Задачами статьи являются рассмотрение таких ключевых проблем, как социологическая трактовка НПС в контексте его ресурсов и возможностей их мобилизации, интерпретация понятия и структуры ресурсности НПС, а также сущности и особенностей мобилизационного подхода к управлению ресурсностью сообщества. Суть такого подхода предлагается раскрывать через понятие управленческой стратегии, направленной на поиск, конвертацию и фокусирование дефицитных ресурсов сообщества в интересах национальной и университетской программы развития высшего образования. В качестве объекта концепции рассматривается НПС как социально-профессиональная и научно-образовательная общность. Предметом выступают традиционная и новая ресурсность сообщества и мобилизационное управление ею. В качестве условия эффективности такого управления показан новый подход к оценке ресурсности НПС, предполагающий комплексную диагностику объективных и субъективных ее аспектов, а также глубокую дифференциацию структуры ресурсов сообщества — социально-демографических, образовательно-педагогических, научно-квалификационных, публикационных, морально-идеологических, символических, коммуникативных, темпоральных и др.

¹ Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 23-28-00028, <https://rscf.ru/project/23-28-00028/>

Ключевые слова: научно-педагогическое сообщество (НПС); ресурсность НПС; мобилизация ресурсности; университетское управление.

Для цитирования: Зборовский Г.Е., Амбарова П.А. Мобилизация ресурсности научно-педагогического сообщества в российских вузах: от проблемы к концепции // Социологический журнал. 2023. Том 29. № 1. С. 78–96. DOI: 10.19181/socjour.2023.29.1.4 EDN: JKZUTK

Введение

Будущее высшего образования в России в значительной мере зависит от вклада научно-педагогического сообщества в его развитие [12]. В свою очередь, вовлеченность НПС и результативность его участия могут быть усилены за счет мобилизации ресурсности этой ключевой социально-профессиональной общности. Актуальность социологического исследования этого вопроса обусловлена отсутствием четких научных и практических представлений о том, какими инструментами университетского управления можно активизировать ресурсность НПС в сложных условиях функционирования отечественного высшего образования.

За годы реформирования высшего образования развитие кадрового потенциала российских вузов приобрело «рваную» динамику. В одних вузах произошло наращивание ресурсного потенциала НПС, в других — его истощение [17]. В то же время можно отметить возникновение общих для НПС всех российских вузов проблем. Среди них — ослабление связей с зарубежными партнерами, «утечка мозгов», ограничение возможностей академического развития в контексте мировых трендов, активно продвигать российскую науку и образование в глобальном пространстве, свободно осуществлять обмен знаниями и академическую мобильность [18]. В таких условиях сохранение, а тем более повышение конкурентоспособности российского высшего образования превращаются в управленческую проблему, решение которой требует новых подходов к формированию, сохранению и развитию ресурсности НПС.

Очевидными становятся следующие противоречия: между необходимостью новой кадровой политики и недостаточностью ее проработки в стратегиях развития университетов; между требованием непрерывного повышения ресурсного потенциала НПС университетов, качества его деятельности и отсутствием эффективной системы академического развития; между задачей вовлечь в программу «Приоритет-2030» массовый сегмент российских вузов и низким уровнем актуализированной ресурсности региональных университетов.

Одним из способов научного объяснения указанных противоречий и научной основой практического их разрешения является разработка социологической концепции мобилизации ресурсности

НПС в российских вузах. Эта концепция способна объединить теоретическое и эмпирическое знание о ресурсном потенциале НПС и его роли в развитии российского высшего образования. Концепция также может дать обоснование возможностей мобилизации ресурсов НПС с целью повышения конкурентоспособности отечественной высшей школы в глобальном, национальном и региональном образовательных пространствах. В настоящей статье рассматривается новая модель университетского управления, ориентированная на мобилизацию как традиционных, так и новых ресурсов НПС, которые отличаются слабой формализацией, трудностями измерения и отсутствием практических возможностей их использования для решения стратегических задач развития вузов. Исследование такой модели университетского управления открывает новое направление в развитии социологической теории ресурсной мобилизации и социологии высшего образования.

Обзор исследований и контуры концепции

Теоретической основой разработки концепции мобилизации ресурсности НПС в российских вузах выступают теории социальной мобилизации, ресурсной мобилизации и концепция мобилизационного управления. Основы теории социальной мобилизации были изложены в ряде работ, имеющих межотраслевой и междисциплинарный характер. Среди них выполненные на стыке политологии, психологии, политической социологии и социологии общественных движений работы А. Этциони [29], П. Стэнлиэнда [37], Роджерса [35]. Теоретическую разработку понятия и феномена социальной мобилизации в отечественной науке осуществляли И.А. Климов [11], Е.А. Здравомыслова [9], Л.Л. Шпак [15; 19].

Согласно работе Дж. МакКарти и М. Залда, теория ресурсной мобилизации была предназначена для рассмотрения рациональных оснований возникновения общественных движений и объяснения их успешных действий по изменению социальной действительности [33]. Сегодня теория ресурсной мобилизации объясняет успешность движений за гражданские права, права бездомных, Национальной организации женщин, «арабской весны», сетевых инициатив типа MoveOn.org (платформы для создания петиций за социальные изменения) [21; 24]. Современные трактовки групповой организации и коллективного действия, институциональных механизмов и способов приобретения ресурсов социальными субъектами нашли отражение в работах Д.М. Кресса и Д. Сноу [26], К. Дженкинса [30].

Проблема мобилизационного управления в российской науке ставится в контексте взаимодействия органов власти и местных сообществ. Так, Л.Л. Шпак и Ю.В. Токмашева предметом своего исследования сделали активистские социально-мобилизационные способности

общества, рассмотрев их сквозь призму взаимодействия муниципальных служащих с населением в интересах развития инициативности местных сообществ [19]. Другой сферой приложения концепции мобилизационного управления стали предпринимательство и менеджмент. В.Л. Василенко и Д.С. Бразевич, анализируя современное содержание управленческих социально ориентированных технологий мобилизующего развития для сферы предпринимательства, предложили понимать мобилизующий менеджмент как управление, раскрывающееся «от человека, его потребностей и целей, от превращения знаний, опыта и достижений научно-технического прогресса в производительную силу» [3, с. 191]. В теории менеджмента понятие мобилизационного управления является устоявшимся, а его проблематика актуализируется в связи с перманентными кризисными состояниями в экономике и социальной сфере. Об этом свидетельствуют работы Дж. Зельтцер [36] и М. Бурдаже [25].

В предметном поле социологии высшего образования мобилизационное университетское управление практически не представлено. Исключение составляют исследовательские проекты, реализованные в нескольких университетах развивающихся стран. Именно в этих университетах остро стоит вопрос актуализации ресурсов для их развития, поиска источников компенсации ресурсных дефицитов по всем направлениям деятельности НПС [34; 39]. Если обобщить работы российских исследователей университетского управления, то публикаций, посвященных идеологии мобилизационного менеджмента, окажется немного [16]. И практически отсутствуют работы, выводящие понятие мобилизационного управления и сам его феномен на уровень концептуализации. Все вышесказанное, с одной стороны, свидетельствует о предпосылках разработки социологической концепции мобилизации ресурсности НПС, а с другой — об отсутствии в этой области серьезных теоретических и эмпирических работ.

Исследование обозначенной проблемы ориентировано на ее концептуализацию и обоснование мобилизации ресурсности НПС как управленческой стратегии, направленной на поиск, конвертацию и фокусирование дефицитных ресурсов сообщества в интересах национальной и университетской программы развития высшего образования. Цель концепции² заключается в разработке нового подхода к оценке и использованию ресурсности НПС для реализации стратегии устойчивого развития университетов в сложных условиях функционирования высшего образования. В качестве объекта концепции будем понимать научно-педагогическое сообщество,

² В понимании структуры социологической концепции мы исходим из трактовки, изложенной в: [6, с. 46].

предмета — ресурсность сообщества и ее мобилизацию, направленную на достижение значимых целей развития высшего образования.

Характеризуя предметную область концепции — ресурсность сообщества, а также проблемы ее мобилизации, отметим, что под ресурсностью мы понимаем взаимосвязанную совокупность самых разнообразных ресурсов представителей этой социально-профессиональной и научно-образовательной общности — социально-демографических, образовательно-педагогических, научно-квалификационных, публикационных, морально-идеологических, символических, коммуникативных, темпоральных и др.

Подчеркнем, что к ресурсности сообщества можно отнести наличие у него человеческого капитала того или иного уровня. В самом общем виде под человеческим капиталом НПС мы понимаем взаимосвязь у его представителей необходимых знаний, умений, навыков с определенным уровнем педагогической и научно-образовательной мотивации, включая сформированное профессиональное самоопределение, ценностные ориентации на профессиональный педагогический труд, научно-исследовательскую деятельность, самореализационную активность, личностное стремление к успешности и достижениям. Человеческий капитал НПС включает также владение коммуникациями, культурным, нравственно-этическим и социальным капиталом. Благодаря ресурсному подходу человеческий капитал НПС трактуется нами как совокупность накопленных его представителями когнитивных, поведенческих и предиктивных ресурсов. Совокупность и взаимосвязь названных выше ресурсов НПС создают необходимые условия для их мобилизации, все полномочия по реализации которой осуществляет система управления высшим образованием и университетское управление в вузах.

Благодаря такой методологии возникает возможность получить новую оптику рассмотрения ресурсности НПС и управления ею, отвечающую сложной структуре человеческих активов университета. Предлагаемая методологическая стратегия, сочетающая различные методы, позволит сформировать массив научных данных, остро востребованных сегодня не только в социологической теории высшего образования, но и в практиках трансформирующегося университетского управления. С помощью такой методологии может быть сформировано иное социологическое знание о ресурсном потенциале НПС, позволяющее сконструировать новую его типологию по «ресурсному» критерию и предложить способы ее интеграции в модель мобилизационного университетского управления в условиях кризиса российского высшего образования. При этом акцент делается на необходимости и возможности управления трудно формализуемыми ресурсами НПС (коммуникативными, сетевыми, ценностными, мотивационными,

проектной культурой, доверием, солидарностью) и частично формализуемыми ресурсами (временными; готовностью к научной, инновационной, публикационной активности; способностью к самоорганизации и саморегулированию).

Социологическая трактовка НПС в контексте концепции мобилизации его ресурсности

В социологической науке сложились трактовки НПС, с одной стороны, как особой социальной (социально-профессиональной) и образовательной общности, а с другой — как профессионального сообщества [8; 28; 31; 41]. Понятие социальной общности позволяет рассматривать НПС как относительно целостное социальное образование, обладающее интегративными характеристиками. Среди них — ценностные ориентации и интересы (социальные, профессиональные, корпоративные), ресурсы, стратегии поведения, образ жизни, коллективная идентичность, представления о профессии, будущем, своей истории. В.А. Ядов, определяя содержание понятия социальной общности, также указывал на сходство условий бытия и деятельности людей, составляющих данную общность, близость их взглядов, верований, субъективных представлений о целях и средствах деятельности [20, с. 17–18].

В контексте проблемы мобилизации ресурсности НПС особое значение приобретает положение теории социальной общности о способности такой общности выполнять функции самостоятельного субъекта социального действия (то есть способности к коллективному поведению) благодаря наличию у нее специфических ресурсов [7, с. 109–110]. В этом смысле теория социальной общности сопрягается с теорией ресурсной мобилизации, которая во главу угла ставит сходный тезис. Из этого следует вывод об особой функции НПС — как структурного элемента системы и института высшего образования, чья ресурсность встроена в системный и институциональный потенциал высшей школы, и одновременно как самостоятельного актора, автономно организующего общественные интересы достаточно большой группы людей. Данное обстоятельство, скорее всего, будет представлять и сложность, и преимущество для университетского управления, поскольку последнее сможет использовать те ресурсы НПС, формированием и развитием которых оно не занималось, но в то же время не будет иметь возможности прямо влиять на них и, соответственно, отчуждать их. Для этого НПС должно выдать университетскому менеджменту своеобразный мандат на основании символического договора или доверия. Еще одна трудность может заключаться в том, что часть университетского менеджмента, не интегрированная в академическое сообщество, имеет слабое представление о ресурсном потенциале НПС.

Особенностью НПС как сообщества является наличие у его представителей общих целей, базирующихся на признании совпадающих социокультурных ценностей. НПС выполняет важнейшие функции, связанные с реализацией профессиональных задач, регулированием внутриобщностных отношений и внешних коммуникаций [40; 42], с защитой коллективных интересов, солидаризацией и консолидацией, укреплением своих позиций в обществе. В реализации названных функций ресурсность НПС играет роль системного фактора. Высокоресурсные общности могут выступать партнерами университетского управления и стейкхолдеров, а не просто выполнять их социальный заказ. Они способны формулировать, предлагать и продвигать свое видение развития университетов, экономики и общественных отношений. Таким образом, ресурсность НПС служит основанием для сохранения символа академической профессии [22] или, в случае его трансформации, обеспечивает соблюдение интересов НПС [5; 2]. Важной особенностью профессиональных сообществ является наличие у них сильного профессионально-этического кодекса [23; 38], не только обеспечивающего регулирование внутриобщностных отношений, но и устанавливающего символические границы НПС внутри сложно структурированного университетского мира и одновременно коллаборативные связи с НПС других университетов в других странах [32].

НПС как научно-образовательная общность традиционно характеризовалось доминантой научно-образовательной деятельности. Сегодня трансформация академической профессии влечет за собой глубокие изменения в структуре профессиональной деятельности НПС и роли академического профессионала [13], порождая конфликты, напряжения [1] и одновременно задавая новый вектор развития сообщества. Для концептуализации мобилизационного управления ресурсностью НПС данный тезис важен в связи с тем, что он указывает на востребованность новых ресурсов преподавателей и исследователей высшей школы. И, возможно, университетское управление может внести свой вклад не только в процесс наращивания новых компетенций НПС и создание условий приобретения новой ресурсности, но и в конструирование ее дизайна, поскольку будет выступать в качестве своеобразного социального инженера.

Данный вектор развития НПС и университетского управления ограничен такими общностными характеристиками НПС, как установка на корпоративную автономию, инерционность и саморегулирование. Отсутствие у НПС институциональных и организационных условий для освоения новых профессиональных ролей не способствует возникновению у него мотивации на освоение инновационной, проектной или предпринимательской функции. Сосредоточенность

на первой и второй миссиях университета (образование и наука) определяет качество ресурсности НПС и ее отличия от ресурсности НПС зарубежных университетов. При этом среди двух обозначенных миссий для большинства представителей российского НПС, общая численность которого достигает сегодня более 300 тыс. человек [10, с. 306], образование остается приоритетным [14; 27].

Характеристика ресурсности НПС

НПС выступает носителем уникальной человеческой ресурсности [8]. Благодаря этой ресурсности НПС обладает возможностью позитивно влиять как на развитие высшего образования и общества в целом, так и на процессы преодоления кризиса в них.

Понятие ресурсности мы трактуем как интегративное, отражающее запас актуальных и потенциальных ресурсов социальной общности, способных, по Э. Гидденсу, в процессе производства и воспроизводства социальных практик включаться в отношения преобразования [4, с. 60]. Для анализа феномена ресурсности НПС важно понимание ее общей структуры и структуры каждого ресурса в отдельности, а также связей и взаимозависимостей между ресурсами. В основу классификации ресурсов НПС могут быть положены социальные характеристики представителей сообщества, востребованные в производстве основных научно-педагогических практик (видов профессиональной деятельности) и способные конвертироваться в их результаты. Дополнительным параметром ресурсности НПС выступает ее количественное и качественное измерение. На рисунке представлена общая структура ресурсности НПС с акцентом на наиболее значимые ее эмпирические референты.

Для каждого вида деятельности и каждой профессиональной роли НПС актуализируется значение определенных групп ресурсов. Между тем их взаимосвязанность отражает синкретическую природу академической профессии. Так, для современного преподавателя вуза актуальны не только его квалификационные или педагогические ресурсы, но и научный потенциал, реализованный в способности вовлекать студентов в науку, транслировать им научное знание, создавать научную основу их будущей профессиональной культуры, формировать современную научную картину мира. В этой же профессиональной роли не менее востребованы ресурсы, актуальные для инновационной и проектной деятельности, поскольку они способны обеспечить практическую ориентированность обучения и конвертироваться в креативность мышления и паттерны инновационного поведения студентов.



Рис. Структура ресурсности НПС

Ресурсность НПС выступает как элемент ресурсности университетов в целом. При этом она может стать «ядром» ресурсности вуза, поскольку содержит основное богатство его человеческого капитала и интеллектуального потенциала. Конечно, ресурсный потенциал университетов богаче в структурном и количественном отношении, чем ресурсность НПС, поскольку включает финансовую, материальную, инфраструктурную, институциональную составляющие. Однако научный, культурный и интеллектуальный капитал, человеческое измерение, образуемое ресурсностью НПС, является для вузов системообразующим фактором.

Мобилизация ресурсного богатства НПС и вузов в целом в современных условиях способствует превращению университетов в мощные ресурсные центры страны и ее регионов. Вузы постепенно становятся реальными источниками инновационных знаний, технологий, человеческого капитала. Исследования показывают, что наличие высокотехнологичных интеллектуальных центров напрямую влияет на качество жизни в стране в целом и на ее отдельных территориях в особенности.

Ресурсы НПС — не только его неотъемлемый актив, но и предмет оценки и деятельности университетского управления. Между тем их многообразие, сложность измерения и использования мало учитываются в управленческих практиках, что обедняет ресурсное обеспечение стратегий развития российских вузов.

Мы предлагаем рассматривать управление ресурсностью НПС в формате двух его моделей — *административной* и *мобилизационной*. Поскольку мобилизационный подход будет более подробно рассмотрен в следующем разделе статьи, остановимся сейчас на первом. Административный подход представляет собой систему регламентированных и регулярно воспроизводимых функций, для реализации которых необходим и достаточен набор формализованных и стандартизированных показателей, ресурсов, методов. Это традиционный, самый распространенный в российских вузах подход. Его эффективность проявляется в стабильной, хорошо структурированной среде, хотя и не востребует для ускорения развития вуза дополнительные возможности НПС.

Управленческий анализ ресурсности НПС, основанный на принципах административного подхода, преимущественно строится на количественной оценке социально-демографического, публикационного, исследовательского ресурсов, а также ресурса научно-образовательной квалификации. Набор параметров для оценивания задается институциональной методикой оценки эффективности вуза, которая также ориентирована на простые в расчетах, часто интегрированные в индексы показатели. Обобщение содержания форм внутренней административной отчетности вузов, министерской методики расчета их эффективности указывают на то, что учитываемые ресурсы НПС

составляют примерно треть всей его ресурсности. Очевидно удобство такой методики для бюрократизированных структур министерства и университетского управления. Кроме того, такими показателями проще управлять, легче обеспечивать их стимулирование. В результате большая часть ресурсов НПС остается вне зоны управленческого внимания, а значит, и невостребованной.

Мобилизация ресурсов как управленческая проблема

Сути нашей концепции соответствует понимание мобилизации ресурсов как деятельности по приведению кого-либо или чего-либо в активное состояние, обеспечивающее выполнение определенной задачи, либо сосредоточения сил и средств для достижения какой-либо цели. Это означает концентрацию действий представителей НПС университетов, актуализирующих свои «спящие», латентные ресурсы, перевод их в активное состояние, позволяющее решать трудные профессиональные задачи, для которых недостаточно обычных действий и минимальных усилий.

Мобилизационный подход нужен для идентификации и оценки невостребованных ресурсов НПС с точки зрения возможности их использования. Особенно значим и редко используется морально-идеологический ресурс. Одной из его специфических характеристик является управление мотивацией научно-педагогических работников, формирование их позитивной реакции, готовности откликнуться на потребность в концентрации усилий при решении какой-то важной задачи. Конечно, мобилизационный подход может быть применен и в случаях использования иных ресурсов НПС, например, связанных с различными видами капитала сообщества — с социальным, символическим, интеллектуальным, не говоря уже о капитале научных школ и научных коллективов.

Разработка понятия мобилизации ресурсности НПС обладает важным теоретико-практическим смыслом, поскольку может помочь отразить опыт ведущих вузов страны, в недалеком прошлом — участников Проекта «5-100», теперь — Программы «Приоритет-2030». Прошлый и современный опыт российских университетов, включенных в названные институциональные проекты, представляет собой уникальное и малоизученное поле с точки зрения роли человеческих ресурсов в успешности вузов.

Выстраиваемая под стратегии развития высшего образования и университетов кадровая политика должна основываться на эффективных образцах мобилизационной модели университетского управления человеческими ресурсами, потому что традиционная жесткая административная стратегия становится малоэффективной и приводит к провалу ранее вполне успешных вузов. Мобилизационный подход апеллирует к той части НПС, которая ищет новые ресурсы и пути их

применения на благо университета, использует слабые связи и скорее потенциальные, чем реальные, ресурсы. Методология мобилизации ресурсности НПС ориентирована на использование максимально широкого спектра ресурсов и стимулирование вовлеченности НПС. Значимость мобилизационного управленческого подхода состоит в том, что, интегрируя и концентрируя самые разные ресурсы, он формирует способность университета преодолевать актуальные для российской высшей школы вызовы.

Рассматриваемая нами модель мобилизации ресурсности НПС университетов расширяет предметное поле научной парадигмы мобилизации ресурсов, развивавшейся до сих пор преимущественно в границах социологии политики и социологии общественных движений. Концептуализация такой модели имеет большое значение для конституирования социологии высшего образования, выделения ее приоритетных направлений, в том числе в области университетского управления.

Исследование проблемы мобилизации ресурсности НПС выступает как научное обоснование ресурсного обеспечения, необходимого для реализации стратегии развития российских университетов в условиях травмы общества и высшего образования в России, в том числе в рамках программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030». Продуктивность концепции в этом смысле обеспечивается, во-первых, новым понятийным аппаратом или новыми трактовками некоторых устоявшихся понятий (социально-профессиональная общность, научно-образовательная общность, НПС, ресурсность, мобилизация, мобилизационное университетское управление и др.); во-вторых, теоретическими обоснованиями рациональной оценки ресурсного потенциала НПС и рационального выбора ресурсосберегающих стратегий университетов, условий мобилизации ресурсности НПС (актуализация, концентрация, оптимальное использование); в-третьих, выработкой научного практико-ориентированного знания для совершенствования университетского управления, а именно формирования новых подходов к оценке НПС, механизмов мобилизации его ресурсности в условиях дефицита внешних ресурсов, в целом неблагоприятной экономической и политической ситуации.

Важный элемент мобилизационного управления ресурсностью НПС — комплексная качественно-количественная оценка ресурсности сообщества. В рамках данной статьи мы имеем возможность описать в общих чертах ее принципиальные отличия, не раскрывая методических деталей. К ним мы относим глубокую проработку показателей всех видов ресурсов НПС, а не только тех, которые фиксируются официальной вузовской отчетностью. Кроме того, обязательными

являются замер качественных и количественных показателей каждого ресурса, их сопоставление и оценка динамики. Помимо этого, необходима оценка не только проявленных результатов, но и возможностей, которые отражаются в *ресурсах*, то есть запас, потенциал, будущие способности. Именно через такие механизмы комплексной оценки ресурсности НПС новую модель управления сообществом можно органично интегрировать в систему стратегического планирования развития отечественных университетов в новых условиях.

Заключение

Развитие университетов в обычных условиях требует систематической, планомерной работы с НПС. Но в сложившихся условиях преодоления последствий пандемии, экономического, социального и политического кризиса, сложной международной ситуации актуализируется необходимость разработки мобилизационного подхода к оценке и использованию ресурсности НПС. Суть проблемы заключается в отсутствии научного обоснования и научной методологии мобилизационного подхода к оценке, использованию и развитию ресурсности НПС университетов.

Такое обоснование позволило нам показать необходимость и возможность мобилизации большего спектра ресурсов НПС в сравнении со сложившимися квалиметрическими практиками университетского управления кадровыми ресурсами. Этому способствовало сравнение традиционно используемых управлением индикаторов ресурсности НПС, отвечающих показателям мониторинга эффективности вузов, с новыми позициями по этой проблеме, намеченными в академической стратегической программе «Приоритет-2030».

По существу, речь идет о понятии «новой ресурсности» НПС, с которой связано концептуальное и методологическое развитие идеи ее мобилизации. Мобилизационный университетский менеджмент означает концентрацию ресурсов и усилий НПС на стратегических направлениях развития университетов. Такой подход мы рассматриваем в качестве альтернативы административному управлению и трактуем его как необходимый инструмент преодоления рисков университетского развития в новых сложных условиях. Исследование мобилизации ресурсности НПС связано с решением практических проблем интеграции университетов в экономическую, социальную, культурную системы российских регионов и общества в целом. Мы понимаем это направление исследований высшей школы как научную основу преодоления социальных барьеров на пути развития университетов, особенно в регионах России.

ЛИТЕРАТУРА НА РУССКОМ ЯЗЫКЕ³

1. *Абрамов Р.Н.* Менеджеризм и академическая профессия: конфликт и взаимодействие // Социологические исследования. 2011. № 7. С. 37–47. EDN: NXSDNJ
2. *Бахитановский В.И., Богданова М.В.* Трансформируемый университет: судьба профессора // Ведомости прикладной этики. 2019. № 53. С. 112–133. EDN: ПНЛРА
3. *Василенко В.Л., Бразевич Д.С.* Формы и социальные технологии мобилизующего менеджмента в предпринимательской системе // Научный журнал НИУ ИТМО. Экономика и экологический менеджмент. 2015. № 4. С. 190–200.
4. *Гидденс Э.* Устроение общества: очерк теории структуризации / [Пер. с англ. И. Тюриной]. М.: Академический Проект, 2005. 528 с.
5. *Ефимова Г.З., Сорокин А.Н., Грибовский М.В.* Идеальный педагог высшей школы: личностные качества и социально-профессиональные компетенции // Образование и наука. 2021. Т. 23. № 1. С. 202–230. DOI: 10.17853/1994-5639-2021-1-202-230 EDN: XIYUOL
6. *Зборовский Г.Е.* Теоретическая социология XX – начала XXI века. Екатеринбург: Гуманитарный университет, 2007. — 364 с.
7. *Зборовский Г.Е.* Теория социальной общности. Екатеринбург: Гуманитарный ун-т, 2009. — 266 с.
8. *Зборовский Г.Е., Амбарова П.А.* Научно-педагогические работники как социальная общность в меняющихся условиях академического развития // Образование и наука. 2022. Т. 24. № 5. С. 147–180. DOI: 10.17853/1994-5639-2022-5-147-180 EDN: DQKMBA
9. *Здравомыслова Е.А.* Парадигмы западной социологии общественных движений. СПб.: Наука, 1993. — 172 с.
10. Индикаторы образования: 2021: Статистический сборник. М.: НИУ ВШЭ, 2021. — 508 с.
11. *Климов И.А.* Социальная мобилизация: к истории понятия // Человек. Сообщество. Управление. 2004. № 1. С. 6–23 EDN: QAOBCV
12. *Колычев В.Д., Буданов Н.А.* Вовлеченность студентов и научно-педагогических работников как показатель оценки корпоративной культуры и инструмент формирования кадрового резерва вуза // Высшее образование в России. 2022. Т. 31. № 2. С. 42–57. DOI: 10.31992/0869-3617-2022-31-2-42-57 EDN: ORZQUY
13. *Кочухова Е.С.* Академическая профессия глазами преподавателей // Вопросы образования. 2020. № 2. С. 278–302. DOI: 10.17323/1814-9545-2020-2-278-302 EDN: ONLAXW
14. Основные практики научной деятельности и публикационной активности преподавателей вузов: Информационный бюллетень / И.А. Прахов; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2021. — 28 с. DOI: 10.17323/978-5-7598-2604-0 EDN: KJQPDJ

³ Полный список литературы см. в References.

15. Социальная и политическая мобилизация: микросоциологический анализ / Под ред. Л.Л. Шпак. Кемерово: Кемеровский гос. ун-т, 2014. — 369 с.
16. Суханова Е.А., Ковалева Т.М., Зоткин А.О. Инициативная среда университета как механизм управления персоналом в условиях трансформации // Университетское управление: практика и анализ. 2016. № 1. С. 90–97. EDN: VQWPIH
17. Таловская Б.М., Лисюткин М.А. О ресурсной стратификации российских университетов // Университетское управление: практика и анализ. 2018. Т. 22. № 6. С. 24–35. DOI: 10.15826/umpra.2018.06.055 EDN: ZCEIXJ
18. Черныш М.Ф. О текущей ситуации и возможных ее последствиях // Управление наукой: теория и практика. 2022. Т. 4. № 2. С. 15–26. DOI: 10.19181/smtp.2022.4.2.1 EDN: QJGENA
19. Шпак Л.Л., Токмашева Ю.В. Мобилизационно-управленческий механизм взаимодействия муниципальной власти с местными сообществами // Вестник Томского государственного университета. 2015. № 399. С. 28–33. DOI: 10.17223/15617793/399/6 EDN: VCOXYZ
20. Ядов В.А. Социологическое исследование: методология, программы, методы. Самара: Самарский ун-т, 1995. — 328 с.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Зборовский Гарольд Ефимович — доктор философских наук, профессор-исследователь, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина. **Телефон:** +7 +7 (343) 375-48-22. **Электронная почта:** garoldzborovsky@gmail.com

Амбарова Полина Анатольевна — доктор социологических наук, профессор, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина.

Телефон: +7 (343) 375-48-22. **Электронная почта:** borges75@mail.ru

Дата поступления: 25.12.2022.

SOTSIOLICHESKIY ZHURNAL = SOCIOLOGICAL JOURNAL. 2023.
VOL. 29. No. 1. P. 78–96. DOI: 10.19181/socjour.2023.29.1.4

Research Article

GAROLD E. ZBOROVSKY¹, POLINA A. AMBAROVA¹

¹ Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin.
bl. 19, Mira str., 620002, Ekaterinburg, Russian Federation.

**MOBILIZING THE RESOURCE POTENTIAL OF THE SCIENTIFIC
AND PEDAGOGICAL COMMUNITY IN RUSSIAN UNIVERSITIES:
FROM PROBLEM TO CONCEPT**

Abstract. The article is devoted to the problem of mobilizing the resource potential of the scientific and pedagogical community (SPC) in Russian universities, as well as the possibilities for its conceptualization. The authors substantiate the special role of this community as a driver in the development of specific universities and higher education as a whole. It is shown that the development of the SPC resource capacity and fine-tuning of its management is becoming one of the main factors in increasing the competitiveness of Russian higher education in difficult modern conditions. The development of ways to mobilize the resources of the community becomes the most important management problem in higher education. The aim of the article is to outline the scientific concept of resource mobilization of the SPC as the basis of university management practices. The objectives of the article are to consider such key issues as the sociological interpretation of the SPC in the context of its resources and the possibilities for mobilizing them, the interpretation of the concept and structure of SPC resources, as well as the essence and features of the mobilization approach towards managing SPC resource potential. The proposition is to reveal the essence of this approach through the concept of a management strategy aimed at finding, converting and focusing scarce community resources in the interests of national and university level programs for developing higher education. Being an object of the concept, the SPC is considered as a socio-professional, research and educational community. The subject would be the community's traditional and current resource potential and managing its mobilization. As a condition for the effectiveness of such management, a new approach towards assessing the resource potential of the SPC is shown, which involves a comprehensive diagnosis of its objective and subjective aspects, as well as a deep differentiation of the structure of the resources of the SPC — socio-demographic, educational-pedagogical, scientific-qualification, publication, moral-ideological, symbolic, communicative, temporal and others.

Keywords: scientific and pedagogical community (SPC); resource capacity of SPC; resource mobilization; university management.

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

For citation: Zborovsky, G.E., Ambarova, P.A. Mobilizing the Resource Potential of the Scientific and Pedagogical Community in Russian Universities: From Problem to Concept. *Sotsiologicheskii Zhurnal = Sociological Journal*. 2023. Vol. 29. No. 1. P. 78–96. DOI: 10.19181/socjour.2023.29.1.4

REFERENCES

1. Abramov R.N. Managerialism and academic profession: conflict and interaction. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2011. No. 7. P. 37–47.
2. Bakshtanovskii V.I., Bogdanova M.V. Transformable university: the fate of professorship. *Vedomosti prikladnoi etiki*. 2019. No. 53. P. 112–133.
3. Vasilenko V.L., Brazevich D.S. Forms and social technologies of mobilizing management in the entrepreneurial system. *Nauchnyi zhurnal NIU ITMO. Ekonomika i ekologicheskii menedzhment*. 2015. No. 4. P. 190–200.
4. Giddens E. The constitution of society: outline of the theory of structuration. [Russ. ed.: *Ustroenie obshchestva: ocherk teorii strukturatsii*. Transl. from Eng. by I. Tyurina. Moscow: Akademicheskii Proekt publ., 2005. 528 p.]
5. Efimova G.Z., Sorokin A.N., Gribovskii M.V. Ideal teacher of higher school: Personal qualities and socio-professional competencies. *Obrazovanie i nauka*. 2021. Vol. 23. No. 1. P. 202–230. DOI: 10.17853/1994-5639-2021-1-202-230

6. Zborovsky G.E. *Teoreticheskaya sotsiologiya XX – nachala XXI veka*. [Theoretical sociology of the XX – beginning of the XXI century.] Ekaterinburg: Gumanitarnyi universitet publ., 2007. 364 p.
7. Zborovsky G.E. *Teoriya sotsial'noi obshchnosti*. [Theory of social community.] Ekaterinburg: Gumanitarnyi universitet publ., 2009. 266 p.
8. Zborovsky G.E., Ambarova P.A. Scientific and pedagogical staff as a social community in the changing conditions of academic development. *Obrazovanie i nauka*. 2022. Vol. 24. No. 5. P. 147–180. DOI: 10.17853/1994-5639-2022-5-147-180
9. Zdravomyslova E.A. *Paradigmy zapadnoi sotsiologii obshchestvennykh dvizhenii*. [Paradigms of Western sociology of social movements.] Saint Petersburg: Nauka publ., 1993. 172 p.
10. *Indikatory obrazovaniya: 2021: statisticheskii sbornik*. [Education indicators: 2021: statistical collection.] Moscow: NIU VShE publ., 2021. 508 p.
11. Klimov I.A. Social mobilization: towards the history of the concept. *Chelovek. Soobshchestvo. Upravlenie*. 2004. No. 1. P. 6–23.
12. Kolychev V.D., Budanov N.A. Student and Research and Teaching Staff Engagement as an Indicator of Corporate Culture Assessment and a Tool for University's Personnel Reserve Formation. *Vysshee obrazovanie v Rossii*. 2022. Vol. 31. No. 2. P. 42–57. DOI: 10.31992/0869-3617-2022-31-2-42-57
13. Kochukhova E.S. The Academic Profession as Perceived by Faculty. *Voprosy obrazovaniya*. 2020. No. 2. P. 278–302. DOI: 10.17323/1814-9545-2020-2-278-302
14. *Osnovnye praktiki nauchnoi deyatel'nosti i publikatsionnoi aktivnosti prepodavatelei vuzov: Informatsionnyi byulleten'*. [The main practices of scientific activity and publication activity of university teachers: Newsletter.] Ed. by I.A. Prakhov. Moscow: NIU VShE publ., 2021. 28 p. DOI: <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-2604-0>
15. *Sotsial'naya i politicheskaya mobilizatsiya: mikrosotsiologicheskii analiz*. [Social and political mobilization: a microsociological analysis.] Ed. by L.L. Shpak. Kemerovo: Kemerovskii gos. un-t publ., 2014. 369 p.
16. Sukhanova E.A., Kovaleva T.M., Zotkin A.O. Initiative university environment as the mechanism of personnel management in transformation context. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz*. 2016. No. 1. P. 90–97.
17. Talovskaya B.M., Lisyutkin M.A. On the Resource Stratification of Russian Universities. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz*. 2018. Vol. 22. No. 6. P. 24–35. DOI: 10.15826/umpa.2018.06.055
18. Chernysh M.F. On Current Situation and its Possible Consequences. *Upravlenie naukoj: teoriya i praktika*. 2022. Vol. 4. No. 2. P. 15–26. DOI: 10.19181/smt.2022.4.2.1
19. Shpak L.L., Tokmasheva Yu.V. The mobilization management mechanism of municipal authorities interaction with local communities. *Vestnik Tomskogo gosuniversiteta*. 2015. No. 399. P. 28–33. DOI: 10.17223/15617793/399/6
20. Yadov V.A. *Sotsiologicheskoe issledovanie: metodologiya, programmy, metody*. [Sociological research: methodology, programs, methods.] Samara: Samarskii un-t publ., 1995. 328 p.
21. Barker-Plummer B. Producing Public Voice: Resource Mobilization and Media Access in the National Organization for Women. *Journalism & Mass Communication Quarterly*. 2002. Vol. 76. No. 1. P. 188–205. DOI: 10.1177/107769900207900113
22. Becker H. The Nature of Profession. *Sociological Work: Method and Substance*. Chicago: Aldine Publishing Company, 1970. P. 87–104.
23. Bieliauskaite J. Solidarity in Academia and its Relationship to Academic Integrity. *Journal of Academic Ethics*. 2021. No. 19 (3). P. 309–322. DOI: 10.1007/s10805-021-09420-6
24. Bob E. Resource Mobilization Theory. *The Blackwell Encyclopedia of Sociology*. Ed. by G. Ritzer. N.Y.: Wiley, 2007. P. 3959–3962.

25. Bourdages M.-P. *La mobilisation dans la littérature pédagogique managériale: une analyse de contenu de manuels de formation*. Sociologie. Université Renée Descartes – Paris V, 2014. Français. NNT: 2014PA05H025. Accessed 06.03.2023. URL: <https://theses.hal.science/tel-01130635/document>
26. Cress D.M., Snow D.A. Mobilization at the Margins: Resources, Benefactors, and the Viability of Homeless Social Movement Organizations. *American Sociological Review*. 1996. Vol. 61. No. 6. P. 1089–1109. DOI: 10.2307/2096310
27. Daumiller M., Dresel M. Teaching and research: Specificity and congruence of university faculty achievement goals. *International Journal of Educational Research*. 2020. No. 99. Paper No. 101460. DOI: 10.1016/j.ijer.2019.08.002
28. Denisova-Schmidt E. The End of the Academic Profession in Russia? *Mir Rossii*. 2020. Vol. 29. No. 3. P. 86–95. DOI: 10.17323/1811-038X-2020-29-3-86-95
29. Etzioni A. Mobilization as a Macrosociological Conception. *The British Journal of Sociology*. 1968. Vol. 19. No. 3. P. 243–253. DOI: 10.2307/588830
30. Jenkins C. Resource Mobilization Theory and the Study of Social Movements. *Annual Review of Sociology*. 2003. Vol. 9. No. 1. P. 527–553. DOI: 10.1146/annurev.so.09.080183.002523
31. Heffernan T.A., Heffernan A. The academic exodus: the role of institutional support in academics leaving universities and the academy. *Professional development in education*. 2019. No. 45 (1). P. 102–113. DOI: 10.1080/19415257.2018.1474491
32. Kwiek M. Internationalists and locals: international research collaboration in a resource-poor system. *Scientometrics*. 2020. No. 124 (1). P. 57–105. DOI: 10.1007/s11192-020-03460-2
33. McCarthy J., Zald M. Resource Mobilization and Social Movements: a Partial Theory. *American Journal of Sociology*. 1976. Vol. 82. No. 6. P. 149–172. DOI: 10.1086/226464
34. *Resource mobilization for Universities: UVCF Bulletin 2015*. Accessed 15.12.2022. URL: https://ucudir.ucu.ac.ug/bitstream/handle/20.500.11951/100/Senyonyi_Resource%20mobilization%20for%20Universities_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
35. Rogers T., Goldstein N.J., Fox C.R. Social Mobilization. *Annual Review of Psychology*. 2018. Vol. 69. P. 357–381. DOI: 10.1146/annurev-psych-122414-033718
36. Seltzer J.B. What is Resource Mobilization and Why is it so Important? *Management Sciences for Health*. 20 October 2014. Accessed 06.03.2023. URL: <https://healthcom-mcapacity.org/resource-mobilization-important/>
37. Staniland P. Cities on Fire: Social Mobilization, State Policy, and Urban Insurgency. *Comparative Political Studies*. 2010. Vol. 43. No. 12. P. 1623–1649. DOI: 10.1177/0010414010374022
38. Tauginiene L. Embedding Academic Integrity in Public Universities. *Journal of Academic Ethics*. 2016. No. 14 (4). P. 327–344. DOI: 10.1007/s10805-016-9268-4
39. Wangenge-Ouma G., Langa P.V. Universities and the mobilization of claims of excellence for competitive advantage. *Higher Education*. 2010. Vol. 59. P. 749–764.
40. Okeyo B.O. *Strategic stakeholder management and resource mobilization in the University of Nairobi*. 2015. Accessed 20.12.2022. URL: <http://hdl.handle.net/11295/93774>
41. Ylijoki O.-H., Henriksson L. Tribal, proletarian and entrepreneurial career stories: junior academics as a case in point. *Studies in Higher Education*. 2017. Vol. 42. No. 7. P. 1292–1308. DOI: 10.1080/03045079.2015.1092129
42. Zou T.X.P. Community-based professional development for academics: a phenomenographic study. *Studies in Higher Education*. 2019. No. 44 (11). P. 1975–1989. DOI: 10.1080/03075079.2018.1477129

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Garold E. Zborovsky — Doctor of Philosophical Sciences, Professor,
Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin.
Phone: +7 (343) 375-48-22. **Email:** garoldzborovsky@gmail.com

Polina A. Ambarova — Doctor of Sociological Sciences, Professor,
Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin.
Phone: +7 (343) 375-48-22. **Email:** borges75@mail.ru

Received: 25.12.2022.
