

# СИСТЕМА ОБРАЗОВАНИЯ: РЕСУРСЫ И ПОТЕНЦИАЛ РАЗВИТИЯ

DOI: 10.19181/vis.2023.14.4.15  
EDN: TGHMYX



## Научно-педагогическое сообщество вузов России как объект мобилизации ресурсности<sup>1</sup>

**Ссылка для цитирования:** Зборовский Г. Е., Амбарова П. А. Научно-педагогическое сообщество вузов России как объект мобилизации ресурсности // Вестник Института социологии. 2023. Том 14. № 4. С. 271–287. DOI: 10.19181/vis.2023.14.4.15; EDN: TGHMYX.

**For citation:** Zborovsky G. E., Ambarova P. A. Scientific and Pedagogical Community of Russia Universities as an Object of Resource Mobilisation. *Vestnik instituta sotziologii*. 2023. Vol. 14. No. 4. P. 271–287. DOI: 10.19181/vis.2023.14.4.15; EDN: TGHMYX.



### Зборовский Гарольд Ефимович<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Уральский федеральный университет,  
Екатеринбург, Россия

garoldzborovsky@gmail.com

AuthorID РИНЦ: 137655



### Амбарова Полина Анатольевна<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Уральский федеральный университет,  
Екатеринбург, Россия

borges75@mail.ru

AuthorID РИНЦ: 259120

**Аннотация.** Статья посвящена теоретическому осмыслению феномена мобилизационного управления ресурсностью научно-педагогического сообщества (НПС) российских университетов. В фокусе внимания оказались понятия ресурсности НПС и ее мобилизации как одной из моделей университетского управления. Цель статьи – раскрыть потенциал теорий мобилизации ресурсов, социальной общности, ресурсных концепций в концептуализации понятия мобилизации ресурсности НПС. Авторы рассматривают основные идеи и тезисы теорий, сложившихся в отраслях социологического знания, отличных от социологии высшего образования, и адаптируют их к контексту университетского управления НПС.

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

Актуализирована авторская интерпретация понятия НПС как социальной общности и социально-профессионального сообщества в свете ресурсных концепций. Обсуждается содержание понятия ресурсности НПС как совокупности возможностей, в которые данное вузовское сообщество конвертирует средства и способы своей профессиональной деятельности, а также сопряженные с ней свойства, присущие научно-педагогическим работникам как социально-профессиональной общности. Один из основных результатов статьи связан с обоснованием подхода к классификации ресурсов НПС. Предлагается выделять и учитывать в практиках университетского управления пять блоков ресурсов – социально-демографический (количественный, возрастной, гендерный ресурсы); научно-исследовательский (исследовательский, публикационный, темпоральный ресурсы); педагогический (ресурсы образовательно-педагогический, повышения научно-педагогической квалификации, наставничества); ресурсы взаимодействия научно-педагогических работников (НПР) и научных коллективов (коммуникативный, ресурс научных школ и коллективов); морально-символический (символический и морально-идеологический ресурсы). Рассматривается мобилизационный университетский менеджмент как стратегия управления НПС, предполагающая концентрацию ресурсов и усилий НПР на стратегических направлениях и задачах развития университетов. В качестве предпосылок такого управленческого подхода обосновывается учет и актуализация процессов самоорганизации НПС как сложного и высокопрофессионального сообщества, восстановление понимания, доверия, солидарности между ним и административно-управленческим корпусом университетов. Ставится вопрос об акторах мобилизации ресурсности НПС, которые должны обладать глубоким знанием источников, особенностей и закономерностей функционирования ресурсов академического сообщества. В заключении обсуждается вопрос о востребованности в университетском управлении научно обоснованного подхода мобилизационного управления ресурсностью НПС и готовности административно-управленческого аппарата к его использованию.

**Ключевые слова:** научно-педагогическое сообщество, ресурсность научно-педагогического сообщества, мобилизация ресурсности научно-педагогического сообщества, университеты

## Введение

Одной из значимых социально-профессиональных общностей, от состояния которой зависит во многом развитие отечественной науки и высшего образования, является научно-педагогическое сообщество (НПС). В литературе существует и иное ее название – научно-педагогические работники (НПР). Различие в названиях обусловлено, прежде всего, ракурсом рассмотрения отношений между представителями данной социальной общности. В первом случае акцент сделан на тесных связях и взаимодействиях между ними. Во втором внимание сфокусировано на общей функциональной сфере – научно-педагогической работе. Далее в статье будут использованы оба термина-понятия, в зависимости от контекста рассмотрения характеризуемой социально-профессиональной общности.

Актуальность изучения мобилизации ресурсного потенциала НПС определяется необходимостью поиска источников развития высшего образования в условиях кризисной международной ситуации, очередных рефор-

маторских инициатив в сфере высшего образования, запущенных на фоне неразрешенных старых его проблем. Очевидно, что в такой ситуации российские университеты испытывают потребность не столько в экспансивном развитии и количественном росте показателей образовательной и научной активности, сколько в качественной трансформации, связанной с адекватной оценкой ресурсного потенциала НПС и возможностей его мобилизации для решения новых сложных задач высшей школы.

Цель статьи состоит в выявлении особенностей и содержания мобилизационного подхода к управлению ресурсностью НПС. Исследовательскими вопросами, конкретизирующими цель статьи, являются: 1) характеристика НПС как социально-профессиональной общности и трактовка ее ресурсности; 2) анализ понятия мобилизации ресурсности НПС. Этой задаче мы придаем особое значение – с учетом слабой ее разработанности в социологии управления и социологии высшего образования.

Новизна авторского подхода связана с развитием теоретико-методологических основ исследования управления ресурсным потенциалом НПС вузов России, позволяющих актуализировать имеющееся и получить новое знание о ключевой социально-профессиональной общности академического мира.

## Теоретические ракурсы изучения ресурсности НПС как социально-профессиональной общности

Содержание понятия социальной общности и производных от него понятий образовательной общности и социально-профессионального сообщества было обосновано нами раньше [9]. Они продуктивно использовались в качестве ключевых концептов в наших исследованиях российского образования последних лет. В то же время изучение проблемы мобилизации ресурсности НПС потребовало их социологической «ревизии» и развития с использованием положений ресурсных концепций.

В теоретическом плане мы предложили рассматривать НПС как разновидность, с одной стороны, социальной общности, с другой – общности профессиональной. НПС обладает родовыми характеристиками социальной общности – реальными, органическими, тесными, устойчивыми связями, на которые указывал Я. Щепаньский [25]. Впрочем, сам классик социологии в свое время мир ученых относил к механистическим образованиям – социальным группам, наподобие попутчиков или деловых людей.

Не вдаваясь в дискуссию по поводу соотношения социальной общности и социальной группы, результаты которой представлены в научной литературе [4; 5], мы опираемся в трактовке НПС на определение социальной общности как объединения людей на базе имеющихся между ними органических и устойчивых социальных связей и выполнения определенных функций самостоятельного субъекта социального действия. Вслед за В. А. Ядовым мы признаем главными условиями возникновения

и существования социальной общности единство их интересов, схожесть условий их жизнедеятельности, материальной, производственной и иной деятельности, близость взглядов, верований, субъективных представлений о целях и средствах деятельности [26, с. 17–18]. Представители НПС как социальной общности, таким образом, характеризуются «солидарными ожиданиями, т. е. ожиданиями того, что совместно им удастся эффективнее решать те или иные задачи» [15, с. 277], осознанием своей принадлежности к данной общности [9, с. 109–110].

НПС мы рассматриваем также как социально-профессиональную общность, поскольку оно выполняет профессиональные функции – образовательную, научно-исследовательскую, воспитательную, имеющие не только внутривузовское, но и широкое социальное значение. Реализация названных функций приводит к появлению у НПС характеристик научно-образовательной общности. Главными среди этих характеристик являются: доминанта научно-образовательных функций в профессиональной деятельности; взаимодействие в этой деятельности с другими вузовскими общностями, прежде всего образовательными и научно-исследовательскими (научными работниками) [33]; идентификация себя с основным субъектом высшего образования и науки [38].

Особый аспект пересмотра понятия образовательной общности представляет размышление о соотношении понятий научно-образовательной общности и сообщества. Социальное (социально-профессиональное) сообщество выступает разновидностью социальной общности. По мнению О. С. Коноваловой, понятие сообщества «далеко не нейтрально: оно касается определенного идеала общественных связей и общественной организации» [13, с. 125], изучение которого актуализировано кризисом существования в современном обществе локальных органически спаянных социальных образований. Приставка «со-» задает смысловой акцент на особом качестве соединенности, единстве, спаянности индивидов, входящих в сообщество.

Так, S. Cherrington, A. Macaskill и J. Flutey особо выделяют в сфере высшего образования профессиональные сообщества, обеспечивающие взаимное обучение, профессиональную поддержку, сотрудничество ради общих профессиональных целей [29]. S. Linquist и S. Wilkins подчеркивают особенности идентичности и ролевой модели университетских ученых и педагогов [33; 38], полагая, что именно в них кроется источник развития и трансформации университетского профессионального сообщества. Отличительными характеристиками профессионального сообщества являются также специфический стиль жизни, наличие неформального сильного этического кодекса, регулирующего внутриобщностные отношения [28].

Для исследования мобилизации ресурсности НПС важен тезис теории социальной общности о том, что она может выступать самостоятельным субъектом социального действия на основе обладания различными ресурсами и их использования.



Авторская трактовка понятия и классификации ресурсности НПС сложилась на основе классических социологических концепций социальных ресурсов (У. Бек, Г. Беккер, П. Бурдье, Э. Гидденс, М. Кастельс). В самом общем виде ресурсность НПС – это системное понятие, обозначающее взаимосвязанную совокупность ресурсов, используемых научно-педагогическими работниками в процессе образовательной, научной, воспитательной деятельности для эффективной реализации их основных целей и задач. Еще один вариант определения ресурсности НПС был предложен нами ранее и состоял в ее трактовке как «совокупности возможностей, в которые данное вузовское сообщество конвертирует средства и способы своей профессиональной деятельности, а также сопряженные с ней свойства, присущие НПС как социально-профессиональной общности» [10, с. 884]. Сама конвертация при этом преследует цель трансформации той социальной среды, в которую вовлечено НПС.

Использование понятия ресурсности позволяет уйти от перечисления отдельных ресурсов и соответственно характеристики каждого из них порознь и ориентирует на их классификацию (группировку), осуществляемую по определенным критериям, а также на выявление связей и зависимостей между отдельными видами ресурсов в ее структуре. Эти связи и зависимости существуют не только вследствие объективных признаков имеющихся ресурсов, но и благодаря их субъективному восприятию самими НПС.

В результате возможно выделение пяти блоков (групп) ресурсов: социально-демографического (количественный, возрастной, гендерный ресурсы); научно-исследовательского (исследовательский, публикационный, темпоральный ресурсы); педагогического (ресурсы образовательно-педагогический, повышения научно-педагогической квалификации, наставничества); ресурсов взаимодействия НПС и научных коллективов (коммуникативный, ресурса научных школ и коллективов); морально-символического (символический и морально-идеологический ресурсы) [11].

Нам представляется, что вполне обоснованной может быть и иная классификация ресурсов НПС на основе трех основных сфер их профессиональной деятельности – образовательно-педагогической, научно-исследовательской, коммуникативно-воспитательной. Тогда объединение ресурсов могло бы демонстрировать не только теоретический смысл, но и практико-ориентированный характер, вписываясь в модель управленческой деятельности по мобилизации этих ресурсов в интересах вуза. В этом случае структура ресурсности воспроизвела бы традиционную трехэлементную структуру деятельности НПС (преподавание – научные исследования – воспитательная работа), но благодаря целенаправленному объединению ресурсов, а затем и их мобилизации возникли бы новые возможности интеграции и оптимизации этих ресурсов.

Предложим с этой целью возможный вариант классификации отдельных ресурсов: образовательного, научно-педагогической квалификации, наставничества, социально-демографического (в рамках образовательно-педагогического блока деятельности); исследовательского, публика-

ционного, символического, ресурса научных коллективов и научных школ (в рамках блока научной деятельности); коммуникативного, морально-идеологического, темпорального (в рамках коммуникативно-воспитательного блока деятельности).

Для понимания самой ресурсности НПС может быть достаточно тех классических теоретических подходов, которые предлагают: 1) различные трактовки ресурсов через понятие потенциальных возможностей, значимых качеств и благ, которыми обладает социальная общность; 2) основания для классификации многообразных ресурсов. Между тем в контексте исследования ресурсности НПС вузов требуется сформировать представления о динамике ее развития, трансформации, функциях во взаимодействии НПС с другими образовательными общностями и сообществами.

Ответы на данные вопросы предлагает теория социальных изменений П. Штомпки, в которой ресурсы социальных субъектов должны быть мобилизованы или изменены ими для того, чтобы войти во взаимодействие с изменяющимися социальными структурами. Конечно, П. Штомпка предлагает этот тезис в масштабах макросоциологического анализа, говоря, что предпосылка успешных (героических) социальных изменений состоит в «наличии богатых человеческих ресурсов, поддающихся мобилизации» [24, с. 11]. Однако это положение вполне «работает» и на мезо- и макроуровнях.

Понятие ресурсности социально-профессионального сообщества также приобретает определенную оценочную окраску в кризисном дискурсе. Наличие и конфигурация ресурсов, способность и возможности их воспроизводства или получения становятся основанием для конструирования в условиях кризиса стратегии поведения, деятельности и взаимодействия сообщества [6]. Следовательно, активность/пассивность/имитационность стратегий НПС, рассмотренные с позиций ресурсного подхода, могут быть объяснены наличием или дефицитом у данного социально-профессионального сообщества тех или иных ресурсов, востребуемых в его профессиональной деятельности.

Способность ресурсов НПС конвертироваться (либо в процессе самоорганизации общности, либо в процессе ее мобилизации) объясняется ресурсно-потенциальной концепцией, получившей признание в отечественной социологии [7; 8; 20]. Такая способность функционально изменяет социальный статус, а также роль НПС как в академическом пространстве, так и в обществе в целом, поскольку этот процесс сопряжен с освоением новых ценностей, норм, моделей поведения, соответствующим новым позициям.

Ресурсозависимость или ресурсодостаточность – две ключевые характеристики ресурсного потенциала сообщества, важные в методологическом плане для замера способности НПС отвечать стратегическим целям развития университетов. И в таком случае задача мобилизационного управления кроется в том, чтобы «включить» механизмы конвертации, благодаря которым имеющиеся, пусть и слаборазвитые ресурсы, могли обеспечить саморазвитие и самоактуализацию профессионального сообщества.

## Теоретические предпосылки мобилизации ресурсов НПС как задачи университетского управления

Мы рассматриваем мобилизацию ресурсности НПС как управленческую стратегию, направленную на поиск, конвертацию и фокусирование дефицитных ресурсов НПС в интересах национальной и университетской программ развития высшего образования. Речь идет о формировании мобилизационного университетского менеджмента, предполагающего концентрацию ресурсов и усилий НПС на стратегических направлениях и задачах развития университетов. Такой подход рассматривается в качестве альтернативы традиционному административному управлению и трактуется как необходимый инструмент преодоления рисков университетского развития в новых сложных условиях функционирования России.

Ключевое понятие – мобилизация ресурсности сообщества – неоднозначно, его содержание требует интерпретации в контексте проблемы университетского управления. В течение нескольких десятилетий оно использовалось в политологии, политической социологии и социологии общественных движений [34; 36]. Теория мобилизации ресурсов формировалась в рамках социологии общественных движений и объясняла целесообразность и организованность коллективных действий социальных групп, направленных на защиту их интересов, с учетом рациональной оценки складывающейся социальной ситуации.

Таким образом, в своем классическом варианте теория мобилизации ресурсности имеет отношение не к управлению, а к самоорганизации социальных групп и общностей. И в этом смысле она, казалось бы, в своих содержательных тезисах и смысловых акцентах не может служить теоретико-методологической основой современного кризисного университетского управления. Между тем, именно ключевой концепт – мобилизация ресурсов – позволяет адаптировать рассматриваемую теорию к задачам университетского менеджмента по управлению НПС.

В. В. Костюшев отмечает: «Ни уровень недовольства, ни структурная напряженность, ни революционные идеологии не могут быть причиной возникновения общественных движений. Они возникают при определенных состояниях и возможностях, которые становятся ресурсами движения, которые в свою очередь *следует обнаружить и научиться использовать, то есть мобилизовать* [курсив – авт.]» [14]. Развивая эту идею, можно говорить о способности университетского управления *обнаружить и научиться пользоваться* ресурсами НПС, природа которых зачастую обусловлена процессами самоорганизации и саморегуляции данной общности. Собственно, речь идет о парадигме «мягкого» управления сложным и высокопрофессиональным академическим сообществом. За последние годы оно, несмотря на существенные потери, все же сумело сохранить свою относительную автономию от «нового университетского менеджмента», а значит, и внутренние источники саморазвития и наращивания своей ресурсности.

В современной социологии высшего образования не раз артикулировалась проблема межобщностного конфликта между НПС и университетскими администраторами и поиска способов его урегулирования [1; 17; 32]. Результаты этих теоретических и эмпирических исследований могут быть использованы как социологические «подсказки» в разработке модели мобилизационного подхода к управлению ресурсностью НПС, поскольку они указывают на его первое непреложное условие – снятие межобщностного конфликта, преодоление фрагментированности университетского сообщества, восстановление в нем солидарности, консенсуса, доверия.

Предметом теории мобилизации ресурсов стали не только институциональные механизмы, но и социальные акторы, способные приобретать ресурсы (из внутренней и внешней среды) и мобилизовывать их для достижения значимых целей [27; 31]. Продуктивными для понимания (в теоретическом анализе) и выбора (в практическом смысле) акторов ресурсной мобилизации в академическом сообществе являются тезисы рассматриваемой теории по поводу природы активности и креативности акторов. Теория мобилизации ресурсов предлагает обращать внимание как на внешние, так и внутренние детерминанты поведения акторов мобилизации, а также процессы изменений, которые происходят в них самих и которые производятся ими в институциональных и организационных структурах.

Соответственно, в контексте университетской проблематики концептуальным является вопрос о том, можно ли административно-управленческий аппарат, функционирующий в сложившихся бюрократических структурах университета, автоматически причислять к акторам мобилизации ресурсности НПС. Очевидно, нет, поскольку актуализация ресурсов НПС базируется на неявном и неформализованном знании о них, источниках их роста, взаимосвязях. Забюрократизированный университетский аппарат управления зачастую не владеет этим знанием, а если и владеет, не обладает институциональными возможностями использовать его. Следовательно, акторами мобилизационного управления ресурсами НПС могут быть те представители академического сообщества (как университетского менеджмента, так и НПС), которые не только владеют знанием о ресурсности НПС, но и имеют право и возможности изменять институциональные правила, нормы, структуры.

Вообще объяснительный потенциал теории мобилизации ресурсов намечает оптимистичную перспективу развития российских университетов, потому что показывает конструктивный путь слома конфликтных и неконвенциональных траекторий их развития. В этом смысле тезис о роли внеинституциональных практик<sup>1</sup> легко транспонируется на университетскую реальность. Основываясь на нем, мы можем заимствовать из теории мобилизации ресурсности идею о том, что представители университетского менеджмента, обладающие акторностью, в периоды кризиса вполне успешно могут прибегать к внеинституциональным формам

<sup>1</sup> В случае общественных движений – бунты, стихийные коллективные выступления.



для реализации институциональной образовательной политики. Репертуар таких форм может быть настолько широким, насколько широкой является линейка ресурсов НПС.

Ряд таких мобилизационных практик может опираться на неявное знание о конвертируемости и взаимозависимости ресурсов. Выше мы показали эти особенности ресурсности НПС. В то же время теория мобилизации ресурсов предлагает использовать и общие закономерности их функционирования. Так, по мнению В. В. Костюшева, недостаток одного ресурса может быть компенсирован бóльшим значением других ресурсов, например, дефицит финансирования – активностью лидеров социального движения (сообщества), идеологическая неопределенность – материальным стимулированием участников, недостатки в организации – солидарностью [14]. Эта схема вполне «работает» и в отношении мобилизации ресурсности НПС.

Теория мобилизации ресурсов нашла свое широкое применение в организационных практиках, поскольку именно эти структуры, в отличие от университетов, оказались наиболее уязвимыми к кризисным состояниям (экономики, политики) и одновременно – наиболее способными к быстрому поиску подходов к их преодолению. В связи с этим парадигма мобилизационного менеджмента активно стала развиваться в коммерческом секторе и нашла свое отражение в социологии организаций и управления.

Поскольку в рамках рассматриваемой проблемы нас интересует управление организациями высшего образования, постольку обратимся к обобщению разработки мобилизационного управления в коммерческих организациях. Тем более, что университетский сектор почти не представлен ни в научной литературе, ни в практико-ориентированных материалах. Исключение составляют лишь некоторые публикации [37].

Дж. Зельтцер предложила рассматривать мобилизацию ресурсов как совокупность всех действий, направленных на обеспечение новых и дополнительных ресурсов для организации, а также более эффективное использование и максимальное увеличение существующих ресурсов [35]. При этом цель мобилизации она связала с развитием новых направлений бизнеса, полагая, что государственные организации в конкурентной среде могут действовать вполне как бизнес-организации.

Менеджерский опыт коммерческих организаций подсказывает, что при мобилизационном управлении ресурсами резко возрастают временные затраты управления. Соответственно, в ситуации университетского управления особое значение приобретает темпоральный фактор: не только умение планировать, но в целом – понимать природу времени академического труда, временных параметров процессов академического развития, выстраивания временной перспективы реализации стратегических планов университетов в соответствии с особенностями темпоральных структур НПС. В работах Дж. Зельтцер была также обоснована необходимость планирования ресурсов, то есть прогнозирования их нехватки в будущем



и источников их продуцирования<sup>1</sup>. Эта идея приобретает актуальное звучание при разработке специфической модели мобилизационного управления ресурсностью НПС в российских вузах.

Исследователи традиционно обращают внимание на социокультурные основания мобилизационного управления нематериальными активами организации. Так, П. Штомпка отводил особую роль культурной среде, благодаря которой обеспечивается вовлеченность и мобилизованность социальных субъектов [23, с. 6–7]. Вслед за П. Штомпкой В. Л. Василенок и Д. С. Бразевич полагают, что центральным элементом мобилизационного типа управления, которое носит принципиально человеко-ориентированный характер, является ценностное и мотивационное ядро [3]. Они имеют большее значение по сравнению с инвестициями и материальными активами.

В модели мобилизационного управления особое место занимает такая характеристика, как респонсивность (или отзывчивость) [18]. В социологической науке сложились теоретические подходы к объяснению названного свойства социальных субъектов, проявляющегося в их взаимодействии. Содержательно тезис о респонсивности связан с идеей А. Этциони об активном обществе как респонсивной системе, в которой общественные объединения и отдельные граждане имеют постоянно обновляемый опыт социальной мобилизации и коллективного действия, а государственные учреждения и институты обладают организованной способностью воспринимать воздействие и отзываться на него [30, р. 504].

Если говорить о респонсивности в контексте университетского управления, то заметим, что она присуща как субъектам (акторам) мобилизационного университетского управления, так и самому НПС, которое должно обладать готовностью к социальной мобилизации [22].

Не можем не согласиться с точкой зрения А. А. Аузана, стоящего на позициях социокультурной экономики, согласно которой «одна из характеристик России – способность к краткосрочной мобилизации, к авральности» [2, с. 89]. Основывая свое видение мобилизационного подхода как универсального для разных сфер российского общества, А. А. Аузан, с одной стороны, прогнозирует успешность внедрения такой модели в силу ее конгруэнтности российской ментальности (вне принадлежности к тому или иному социальному слою или профессиональной группе), с другой – краткосрочности ее эффективного применения (3–5 лет).

Социологические исследования НПС, проведенные в последние годы, показали, что авральность и хаотичность функционирования и трансформации высшей школы привели к возникновению чрезвычайно высокого уровня социальной усталости и социального пессимизма в академической среде. Это обстоятельство снижает респонсивность НПС и исключает из структуры мобилизационной модели управления ресурсностью НПС механизмы давления, принуждения, устрашения. Вместо них исследователи теоретически и практически обосновывают продуктивность механизма поддержки инициативности сообществ, конструируемого с помощью различного рода коммуникаций.

<sup>1</sup> Resource mobilization: a primer for SBCC organizations. URL: <https://sbccimplementationkits.org/resource-mobilization/>

## Заключение

Кризисное развитие представляет собой постоянно воспроизводимый в последние годы сценарий развития отечественного высшего образования. Такой контекст поневоле актуализирует внедрение новой управленческой терминологии, отражающей основные характеристики новой реальности высшей школы. На наш взгляд, понятие мобилизационного управления и мобилизации ресурсности НПС – элементы нового тезауруса академической управленческой практики и социологии высшего образования [16], который постепенно обретает конкретное содержание и обоснование.

Если в университетской практике элементы мобилизационного подхода к управлению ресурсностью НПС только складываются, продолжая традицию переноса управленческих подходов из бизнес-среды в академическую, то социальная теория позволяет опередить этот процесс, в определенном смысле спрогнозировать и скорректировать его. В связи с этим представленные в настоящей статье результаты теоретического анализа мобилизации ресурсности НПС вносят вклад в решение данной практической задачи. Тем более что профессиональная культура «нового университетского менеджмента» нуждается в научных источниках развития не меньше, чем в адаптации практического опыта, привнесенного из государственного и муниципального управления и коммерческого сектора.

Главную роль в процессе мобилизации, т. е. актуализации и капитализации, ресурсности НПС выполняют два актора – университетские руководители, чей профессионализм базируется на глубоком знании и понимании академического мира, и само НПС. Восстановление их органичного и эффективного взаимодействия, основанного на понимании общих задач современных российских университетов и друг друга, является предпосылкой успешного внедрения и реализации модели мобилизации ресурсности НПС.

Проблема состоит в первую очередь в том, что многие представители университетского менеджмента не интегрированы в академическое сообщество и имеют фрагментарное представление о ресурсном потенциале НПС и закономерностях его функционирования и развития. Во вторую очередь, быстрый численный и статусный рост административно-управленческого персонала происходит одновременно с сокращением границ академической свободы и традиций академического самоуправления, что приводит к подавлению источников саморазвития и самовоспроизводства ресурсов НПС. Все эти обстоятельства на фоне уже отмеченной перманентности кризиса высшей школы и ведут к необходимости разработки специального мобилизационного подхода к управлению НПС.

Для чего нужен в современных условиях мобилизационный управленческий подход к реализации ресурсности НПС в российских вузах? Во-первых, чтобы определить невостребованные ресурсы и пути их конвертации в эффективно работающие. Во-вторых, чтобы выявить мотивационную структуру мобилизационной активности НПС и его готовность к уча-

стию в стратегии развития университетов. В-третьих, чтобы создать для этого стимулы, соответствующие интересам и запросам НПС. В-четвертых, чтобы обеспечить сотрудничество НПС, мотивированных на создание коллаборативных связей с другими университетами, в том числе с зарубежными.

## Библиографический список

1. Абрамов Р. Н., Груздев И. А., Терентьев Е. А. Тревога и энтузиазм в дискурсах об академическом мире: международный и российский контексты // Новое литературное обозрение. 2016. Т. 138. № 2. С. 16–32. EDN: WHBOCD.
2. Аузан А. А. Культурные коды экономики: Как ценности влияют на конкуренцию, демократию и благосостояние народа. М.: АСТ, 2022. 158 с.
3. Василенок 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. EDN: UYWOXV.
4. Горохов В. Ф., Васнева Н. Н. О соотношении категорий «социальная общность» и «социальная группа» // Вестник Тамбовского ун-та. Сер.: Гуманитарные науки. 2014. Вып. 4(132). С. 12–21. EDN: VMFALF.
5. Джери Д., Джери Дж. Большой толковый социологический словарь: в 2 т. Т. 1: А–О. М.: Вече, АСТ, 1999. 543 с.
6. Дятлов А. В. Социальные ресурсы развития российского общества: дис. ... д-ра социол. н. Ростов-н/Д., 2005. 268 с. EDN: NNHYHZ.
7. Замаева З. П. Ресурсно-потенциальный подход в системе социальной защиты населения. Пермь: ПермГУ, 2009. 181 с. EDN: XMYOLR.
8. Заславская Т. И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе // Общественные науки и современность. 2005. № 4. С. 13–25. EDN: OOUYRP.
9. Зборовский Г. Е. Теория социальной общности. Екатеринбург: Гум. ун-т, 2009. 304 с. EDN: QOKBWV.
10. Зборовский Г. Е., Амбарова П. А. Ресурсность научно-педагогического сообщества: административный и мобилизационный подходы к анализу // Вестник РУДН. Социология. 2022. № 4. С. 881–894. DOI: 10.22363/2313-2272-2022-22-4-881-894; EDN: PGOKYR.
11. Зборовский Г. Е., Амбарова П. А., Каташинских В. С., Кеммет Е. В. Ресурсность научно-педагогического сообщества университетов УрФО: опыт качественного исследования // Высшее образование в России. 2023. № 5. С. 71–88. DOI: 10.31992/0869-3617-2023-32-5-71-88.
12. Климов И. А. Социальная мобилизация: к истории понятия // Человек. Сообщество. Управление. 2004. № 1. С. 6–23. EDN: QAOBCV.

13. Коновалова О. С. История и логика понятия сообщества в научном общественном знании // Социальная философия и опыт современного общественствования: к 40-летию философского факультета. Екатеринбург: УрФУ, 2005. С. 125–138.
14. Костюшев В. В. Социология общественных движений. СПб.: НИУ ВШЭ, 2009. URL: <http://geum.ru/next/art-132180.leaf-2.php> (дата обращения: 15.05.2023).
15. Общая социология / Под общ. ред. А. Г. Эфендиева. М.: ИНФРА-М, 2000. 654 с.
16. Плюснин Ю. М. Мобилизационное управление в науке // Управление наукой: теория и практика. 2022. Т. 4. № 3. С. 85–104. DOI: 10.19181/smtp.2022.4.3.7.
17. Резник С. Д., Сазыкина О. А. Система организации научной работы на университетской кафедре: механизмы управления «неуправляемыми» учеными // Высшее образование в России. 2019. Т. 28. № 4. С. 21–36. DOI: 10.31992/0869-3617-2019-28-4-21-36; EDN: ZCRJXF.
18. Скопин А. Ю., Климов А. И., Зайцев Д. Г. Акторный подход в современных социальных науках: экономике, социологии и политологии. URL: <https://bit.ly/3aiQWPK> (дата обращения: 10.05.2023).
19. Социальная и политическая мобилизация: микросоциологический анализ. Кемерово: КеМГУ, 2015. 369 с. EDN: WJOSFL.
20. Социально-экономическое неравенство и его воспроизводство в современной России. М.: Олма Медиа Групп, 2009. 555 с.
21. 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.
22. Шпак Л. Л., Токмашева Ю. В. Мобилизационно-управленческий механизм взаимодействия муниципальной власти с местными сообществами // Вестник ТомГУ. 2015. № 399. С. 28–33. DOI: 10.17223/15617793/399/6; EDN: VCOXYZ.
23. Штомпка П. Социальное изменение как травма (статья первая) // Социологические исследования. 2001. № 1. С. 6–16.
24. Штомпка П. Социология социальных изменений. М.: Аспект Пресс, 1996. 414 с.
25. Щепаньский Я. Элементарные понятия социологии. М.: Прогресс, 1969. 237 с.
26. Ядов В. А. Социологическое исследование: методология, программы, методы. Самара: Самарский ун-т, 1995. 328 с. С. 17–18.
27. Barker-Plummer B. Producing Public Voice: Resource Mobilization and Media Access in the National Organization for Women // Journalism & Mass Communication Quarterly. 2002. Vol. 76(1). P. 188–205.



28. Bieliauskaite J. Solidarity in Academia and its Relationship to Academic Integrity // *Journal of Academic Ethics*. 2021. Vol. 19(3). P. 309–322. DOI: 10.1007/s10805-021-09420-6.
29. Cherrington S., Macaskill A., Flutey J. Developing a pan-university professional learning community // *International Journal for Academic Development*. 2018. Vol. 23(4). P. 298–311. DOI: 10.1080/1360144X.2017.1399271.
30. Etzioni A. *The active society*. L.: Collier-Macmillan; N.Y.: Free Press, 1968. 729 p.
31. Jenkins C. Resource Mobilization Theory and the Study of Social Movements // *Annual Review of Sociology*. 2003. Vol. 9(1). P. 527–553.
32. Jones D. R., Visser M., Stokes P. et al. The Performative University: ‘Targets’, ‘Terror’ and ‘Taking Back Freedom’ in Academia // *Management Learning*. 2020. Vol. 51(4). P. 363–377. DOI: 10.1177/1350507620927554.
33. Linquist S. Academic Development: A Space, But Is It an Identity? // *Professional and Support Staff in Higher Education* / Ed. by C. Bossu, N. Brown. Singapore: Springer, 2018. P. 23–37. DOI: 10.1007/978-981-10-1607-3\_18-2.
34. Rogers T., Goldstein N. J., Fox C. R. Social Mobilization // *Annual Review of Psychology*. 2018. Vol. 69. P. 357–381.
35. Seltzer J. B. What is Resource Mobilization and Why is it so Important? // *Management Sciences for Health*. 2014. URL: <https://clck.ru/hcMEi> (Accessed 12.05.2023).
36. Staniland P. Cities on Fire: Social Mobilization, State Policy, and Urban Insurgency // *Comparative Political Studies*. 2010. Vol. 43(12). P. 1623–1649.
37. Wangenge-Ouma G., Langa P. V. Universities and the mobilization of claims of excellence for competitive advantage // *Higher Education*. 2010. P. 59: 749–764.
38. Wilkins S., Butt M. M., Annabi C. A. The influence of organizational identification on employee attitudes and behaviors in multinational higher education institutions // *Journal of Higher Education Policy and Management*. 2018. Vol. 40(1). P. 48–66. DOI:10.1080/1360080X.2017.1411060.

Получено редакцией: 19.05.23

#### СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

**Зборовский Гарольд Ефимович**, доктор философских наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, профессор-исследователь кафедры социологии и технологий государственного и муниципального управления, Уральский федеральный университет

**Амбарова Полина Анатольевна**, доктор социологических наук, профессор кафедры социологии и технологий государственного и муниципального управления, Уральский федеральный университет



DOI: 10.19181/vis.2023.14.4.15

# Scientific and Pedagogical Community of Russia Universities as an Object of Resource Mobilisation<sup>1</sup>

*Garold E. Zborovsky*

Ural Federal University, Yekaterinburg, Russia

E-mail: garoldzborovsky@gmail.com

ORCID: 0000-0001-8153-0561

*Polina A. Ambarova*

Ural Federal University, Yekaterinburg, Russia

E-mail: borges75@mail.ru

ORCID: 0000-0003-3613-4003

**For citation:** Zborovsky G. E., Ambarova P. A. Scientific and Pedagogical Community of Russia Universities as an Object of Resource Mobilisation. *Vestnik instituta sotziologii*. 2023. Vol. 14. No. 4. P. 271–287. DOI: 10.19181/vis.2023.14.4.15; EDN: TGHMYX.

**Abstract.** The article is devoted to a theoretical understanding of the phenomenon of mobilisational management of the resources of the scientific and pedagogical community (SPC) of Russian universities. The focus was placed on the concepts of NPS resource capacity and its mobilisation as one of the models of university management. The purpose of the article is to reveal the potential of theories of resource mobilisation, social community, resource concepts in the conceptualisation of the notion of mobilisation of NPS resource capacity. The authors consider the main ideas and theses of theories developed in branches of sociological knowledge other than the sociology of higher education, and adapt them to the context of university management of the NPS. The authors' interpretation of the concept of NPS as a social community and socio-professional community has been updated in the light of resource concepts. The content of the concept of NPS resource capacity is discussed as a set of opportunities into which a given university community converts the means and methods of its professional activities, as well as the associated properties inherent in scientific and pedagogical workers as a socio-professional community. One of the main results of the article is related to the substantiation of the approach to the classification of NPS resources.

It is proposed to identify and take into account in university management practices the following five blocks of resources – socio-demographic (quantitative, age, gender resources); scientific research (research, publication, temporal resources); pedagogical (educational and pedagogical resources, advanced scientific and pedagogical qualifications, mentoring); resources for interaction between scientific and pedagogical workers (RPWs) and scientific teams (communication, resource of scientific schools and teams); moral-symbolic (symbolic and moral-ideological resources). Mobilisational university management is considered as a strategy for managing research and development staff, which involves concentrating the resources and efforts of academic staff on strategic directions and tasks of university development. As prerequisites for such a management approach, it is substantiated to take into account and update the processes of self-organisation of the NPS as a complex and highly professional community, to restore understanding, trust, and solidarity between it and the administrative and managerial corps of universities. The question is raised about the actors in the mobilisation of NPS resources, who must have a deep knowledge of the sources, features and patterns of functioning of the resources of the academic community. In conclusion, the article discusses the issue of demand in university management for a scientifically based approach to mobilisation management of NPS resources and the readiness of the administrative and managerial apparatus to use it.

**Keywords:** scientific and pedagogical community, resource capacity of the scientific and pedagogical community, mobilisation of the resource capacity of the scientific and pedagogical community, universities

## References

1. Abramov R. N., Gruzdev I. A., Terentyev E. A. Anxiety and enthusiasm in discourses about the academic world: international and Russian contexts. *Novoe literaturnoe obozrenie*, 2016: 138(2): 16–32 (in Russ.).
2. Auzan A. A. Cultural codes of the economy: How values affect competition, democracy and the well-being of the people. Moscow, AST, 2022: 158 (in Russ.).

<sup>1</sup> The study was supported by RSF, grant No. 23-28-00028, <https://rscf.ru/project/23-28-00028/>.

3. Vasilenok V. L., Brazevich D. S. Forms and social technologies of mobilizing management in the entrepreneurial system. *Nauchnyy zhurnal NIU ITMO. Ekonomika i ekologicheskij menedzhment*, 2015: 4: 190–200 (in Russ.).
4. Gorohov V. F., Vasneva N. N. On the relationship of the categories “social community” and “social group”. *Vestnik Tambovskogo un-ta. Ser.: Gumanitarnye nauki*, 2014: 4(132): 12–21 (in Russ.).
5. Dzheri D., Dzheri Dzh. Bol'shoj tolkovyj sociologicheskij slovar': v 2 t. T. 1: A-O [Dyatlov A. V. Social'nye resursy razvitiya rossijskogo obshchestva: dis. ... d-ra sociol. Nauk [Zamaraeva Z. P. Resursno-potencial'nyj podhod v sisteme social'noj zashchity nasele-niya [Zaslavskaya T. I. Chelovecheskij potencial v sovremennom transformacionnom processe [Zborovsky G. E. Teoriya social'noj obshchnosti [Zborovsky G. E., Ambarova P. A. Resource capacity of the research and pedagogical community: administrative and mobilization approaches to analysis. *Vestnik RUDN. Sociologiya*, 2022: 4: 881–894 (in Russ.). DOI: 10.22363/2313-2272-2022-22-4-881-894; EDN: PGOKYR.
6. Zborovsky G. E., Ambarova P. A., Katashinskih V. S., Kemmet E. V. Resource capacity of the scientific and pedagogical community of the universities of the Ural Federal District: the experience of qualitative research. *Vysshee obrazovanie v Rossii*, 2023: 5: 71–88(in Russ.). DOI: 10.31992/0869-3617-2023-32-5-71-88.
7. Klimov I. A. Social'naya mobilizaciya: k istorii ponyatiya [Konovalova O. S. Istoriya i logika ponyatiya soobshchestva v nauchnom obshchestvoznanii [Kostyushev V. V. Sociologiya obshchestvennyh dvizhenij [Obshchaya sociologiya [Plyusnin Yu. M. Mobilization management in science. *Upravlenie naukoj: teoriya i praktika*, 2022: 4: 3: 85–104 (in Russ.). DOI: 10.19181/smt.2022.4.3.7.
8. Reznik S. D., Sazykina O. A. Organization of Research Activities at University Department: Management Mechanisms for “Uncontrollable” Scientists. *Vysshee obrazovanie v Rossii*, 2019: 28: 4: 21–36 (in Russ.). DOI: 10.31992/0869-3617-2019-28-4-21-36; EDN: ZCRJXF.
9. Skopin A. Yu., Klimov A. I., Zajcev D. G. Factor approach in Modern Social Sciences: Economics, Sociology and Political Science. Accessed 10.05.2023. URL: <https://bit.ly/3aiQWPK> (in Russ.).
10. Social and political mobilization: a microsociological analysis. Kemerovo, KemGU, 2015: 369 (in Russ.).
11. Social'no-ekonomicheskoe neravenstvo i ego vosproizvodstvo v sovremennoj Rossii [Suhanova E. A., Kovaleva T. M., Zotkin A. O. The initiative environment of the University as a mechanism of personnel management in the conditions of transformation. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz*, 2016: 1: 90–97 (in Russ.).
12. Shpak L. L., Tokmasheva Yu. V. Mobilization-management mechanism of interaction of municipal authorities with local communities. *Vestnik TomGU*, 2015: 399: 28–33 (in Russ.). DOI: 10.17223/15617793/399/6; EDN: VCOXYZ.
13. Shtompka P. Social'noe izmenenie kak travma (stat'ya pervaya) [Shtompka P. Sociologiya social'nyh izmenenij [Shchepan'skij Ya. Elementarnye ponyatiya sociologii [Yadov V. A. Sociologicheskoe issledovanie: metodologiya, programmy, metody [Barker-Plummer B. Producing Public Voice: Resource Mobilization and Media Access in the National Organization for Women. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 2002: 76 (1): 188–205.
14. Bieliauskaite J. Solidarity in Academia and its Relationship to Academic Integrity. *Journal of Academic Ethics*, 2021: 19 (3): 309–322. DOI: 10.1007/s10805-021-09420-6.
15. Cherrington S., Macaskill A., Flutey J. Developing a pan-university professional learning community. *International Journal for Academic Development*, 2018: 23 (4): 298–311. DOI: 10.1080/1360144X.2017.1399271.
16. Etzioni A. The active society. L., Collier-Macmillan; N.Y, Free Press, 1968: 729.
17. Jenkins C. Resource Mobilization Theory and the Study of Social Movements. *Annual Review of Sociology*, 2003: 9 (1): 527–553.
18. Jones D. R., Visser M., Stokes P., Örtenblad A., Deem R., Rodgers P., Tarba S. Y. The Performative University: ‘Targets’, ‘Terror’ and ‘Taking Back Freedom’ in Academia. *Management Learning*, 2020: 51(4): 363–377. DOI: <https://doi.org/10.1177/1350507620927554>
19. Linguist S. Academic Development: A Space, But Is It an Identity? In Professional and Support Staff in Higher Education. Ed. by C. Bossu, N. Brown. Singapore, Springer, 2018: 23–37. DOI: 10.1007/978-981-10-1607-3\_18-2.

20. Rogers T., Goldstein N. J., Fox C. R. Social Mobilization. *Annual Review of Psychology*, 2018: 69: 357–381.
21. Seltzer J. B. What is Resource Mobilization and Why is it so Important? *Management Sciences for Health*, 2014. Accessed 12.05.2023. URL: <https://clck.ru/hcMEi>
22. Staniland P. Cities on Fire: Social Mobilization, State Policy, and Urban Insurgency. *Comparative Political Studies*, 2010: 43 (12): 1623–1649.
23. Wangenge-Ouma G., Langa P. V. Universities and the mobilization of claims of excellence for competitive advantage. *Higher Education*, 2010: 59: 749–764.
24. Wilkins S., Butt M. M., Annabi C. A. The influence of organizational identification on employee attitudes and behaviors in multinational higher education institutions. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 2018: 40 (1): 48–66. DOI: 10.1080/1360080X.2017.1411060.

The article was submitted on: May 19, 2023

#### INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

**Garold E. Zborovsky**, Doctor of Philosophy, Professor,  
Research Professor at the Department of Sociology and Technology of Public  
and Municipal Administration, Ural Federal University

**Polina A. Ambarova**, Doctor of Sociological Sciences, Professor of the Department of  
Sociology and Technology of Public and Municipal Administration Ural Federal University