

ПРОБЛЕМЫ РОССИЙСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

DOI: 10.19181/vis.2025.16.3.9

EDN: EQIPNO



Поколенческие отношения в научно-педагогической общности: к постановке проблемы¹

Ссылка для цитирования: Амбарова П. А., Зборовский Г. Е., Костина Н. Б. Поколенческие отношения в научно-педагогической общности: к постановке проблемы // Вестник Института социологии. 2025. Том 16. № 3. С. 162–186. DOI: 10.19181/vis.2025.16.3.9; EDN: EQIPNO.

For citation: Ambarova P. A., Zborovsky G. E., Kostina N. B. Generational Relationships in the Academic and Teaching Community: A Problem Statement. *Vestnik instituta sotziologii*. 2025. Vol. 16. No. 3. P. 162–186. DOI: 10.19181/vis.2025.16.3.9; EDN: EQIPNO.



SPIN-код: 1351-6671

Амбарова Полина Анатольевна¹

¹Уральский федеральный университет,
Екатеринбург, Россия

p.a.ambarova@urfu.ru



SPIN-код: 9068-9732

Зборовский Гарольд Ефимович¹

¹Уральский федеральный университет,
Екатеринбург, Россия

garoldzborovsky@gmail.com



SPIN-код: 8328-9080

Костина Наталия Борисовна¹

¹Уральский федеральный университет,
Екатеринбург, Россия

kostinanb30@gmail.com

¹ Исследование выполнено за счет гранта РФФИ № 25-18-00206.

Аннотация. Актуальность изучения поколенческих отношений в научно-педагогической общности обусловлена значительными пробелами в социологических исследованиях высшей школы. Образовательная общность вузовских научно-педагогических работников обладает сложной структурой, одной из разновидностей которой является поколенческая. Ее состояние и динамика изменений влияют на функционирование современных российских университетов, вызывая озабоченность как научно-педагогических работников, так и представителей университетского управления. Проблемы поколенческих отношений внутри общности научно-педагогических работников, обусловленные дисбалансами ее поколенческой структуры, стали предметом данной статьи. Целью представленного исследования является определение содержания и характера поколенческих отношений внутри научно-педагогической общности. В статье представлен анализ понимания научно-педагогическими работниками проблем поколенческих отношений, включая признаки их кризиса, ориентации на идеал межпоколенческих отношений. Рассмотрены причины актуализации поставленной проблемы, ее теоретическая и практическая значимость, научная новизна, обозначены возможности использования результатов исследования для решения важных задач развития вузов. Наряду с обзором литературы по данной проблематике представлен анализ теоретических оснований исследования с акцентом на концептуальное обоснование поколенческой проблематики в работах К. Мангейма. Эмпирической основой статьи являются данные двух социологических исследований (2023–2024 гг.), полученные в ходе проведения полуструктурированных интервью с представителями разных поколений научно-педагогических и административно-управленческих работников российских вузов. Научная новизна статьи состоит в фокусе внимания на противоречиях поколенческих отношений в среде научно-педагогических работников и выявлении потенциальных зон межпоколенческих напряжений и конфликтов. Основными результатами данного исследования являются: интерпретация ориентации научно-педагогических работников на достижение баланса поколенческих отношений; характеристика «политики омоложения» как фактора актуализации негативных возрастных стереотипов; определение научных школ и научного наставничества как бесконфликтных зон поколенческих отношений. Авторы указывают на риски преувеличения роли молодого поколения, порождаемые государственной политикой в сфере высшего образования. Сделан вывод о слабой обоснованности управленческой оценки поколенческой структуры вуза исключительно по количественным параметрам соотношения доли представителей молодого и старшего поколений научно-педагогических работников.

Ключевые слова: научно-педагогическая общность, научно-педагогические работники, административно-управленческие работники, межпоколенческие и внутрипоколенческие отношения, поколение в вузе, баланс поколенческих отношений, негативные возрастные стереотипы, научные школы, научное наставничество

Введение

Воспроизводство научно-педагогической общности сегодня проблематизируется не только тенденциями ее старения и слабым притоком молодых кадров в вузы научные организации, но и напряжениями в межпоколенческих и внутрипоколенческих отношениях между ее членами.

Наблюдается усиление межпоколенческих и внутрипоколенческих различий, возникновение вокруг них зон конфликтов и оснований для фрагментации университетского сообщества. Происходит ослабление

межпоколенческой преемственности и поколенческой идентичности, что приводит к разрушению традиций и ценностей академической культуры, к проблемам в кадровом воспроизводстве, функционировании научных школ, распространению эйджизма в его явных и латентных формах, что противоречит принципам социальной ответственности университетов.

Важным проявлением рассогласованности межпоколенческих и внутрипоколенческих отношений можно считать снижение уровня интегрированности молодых научно-педагогических работников (НПР) и студентов в университетское сообщество и качества их академической деятельности в силу отсутствия эффективных механизмов межпоколенческого трансфера профессиональных знаний, невостребованности наставнического ресурса старшего поколения. К этому можно добавить выгорание и истощение ресурсного потенциала среднего поколения научно-педагогических работников в условиях нарастания полифункциональности и интенсификации академического труда, а также снижение эффективности кадровой политики вузов, в том числе в вопросах регулирования их возрастной структуры, за счет внедрения количественного подхода, не учитывающего качество и дефициты человеческого капитала каждого поколения университетского сообщества.

Несмотря на кризисные проявления в поколенческих отношениях в научно-педагогической общности, в социологии высшего образования эта проблема практически не осмыслена – ни на теоретическом, ни на эмпирическом уровне. В связи с этим *цель статьи* состоит в определении содержания и характера поколенческих отношений внутри общности научно-педагогических работников. В статье затрагивается проблематика конфликтов и кризисных проявлений в этих отношениях, а в их решениях просматривается движение в сторону поколенческого консенсуса.

Новизна исследования заключается в актуализации положений теории поколений в контексте социологии высшего образования. Несмотря на значимость вопросов межпоколенческих отношений в университетском сообществе, в научной литературе они не только не концептуализированы, но и слабо представлены в эмпирическом плане. В научной литературе основной акцент сделан на межпоколенческих отношениях в обществе в целом, поколенческие исследования в высшем образовании затрагивают лишь межпоколенческие различия между студентами и преподавателями. Проведенное исследование направлено на восполнение пробелов в изучении противоречий межпоколенческих отношений в общности научно-педагогических работников российских вузов.

Практическая значимость исследования состоит в определении направлений поиска возможностей солидаризации различных поколений научно-педагогических работников. Проведенное исследование создает практические основания для разработки мер поддержки представителей различных поколений, создания дружелюбной академической среды, обеспечивающей высокое качество межпоколенческого и внутрипоколенческого, межобщностного и внутриобщностного взаимодействия, в конечном счете – оптимальное качество образовательной, научно-исследовательской деятельности и их результатов.

Обзор литературы по проблеме

Исследования проблемы поколений в современных гуманитарных и социальных науках характеризуются разнонаправленностью и междисциплинарностью. Среди этих исследований можно выделить четыре направления.

Первое направление – традиционное для данной области исследований – связано с определением и переопределением понятия поколения, типологии поколений и их границ. Основу данного направления составляют работы К. Мангейма [11], Т. Шанина [20], В. Семенович [16], Р. Эйермана и Б. Тернера [28], Дж. Пилчер [31], У. Штрауса и Н. Хоува [33], Б. Даффи [27].

Второе направление образуют исследования, посвященные особенностям и траекториям формирования разных поколений. Пожалуй, это самое разработанное и объемное по количеству публикаций направление, как в России, так и за рубежом. Среди них – исследования проблем молодого и старшего поколений [3; 8; 14; 17]; поколений X, Y, Z [13; 15; 18], работы, посвященные критике концепции У. Штрауса и Н. Хоува [2; 12].

Третье направление поколенческих исследований посвящено разработке проблемы межпоколенческих отношений. В его рамках реализуются исследования в диапазоне анализа межпоколенческого конфликта (разрыва, разлома, войны, конкуренции) – солидарности (консенсуса, доверия, толерантности, контракта). Среди значимых работ российских социологов следует отметить статьи П. М. Козыревой и А. И. Смирнова [10], А. Г. Щелкина [21], И. В. Троцук [19] и др. Эти публикации отражают опыт как теоретического осмысления проблемы межпоколенческих отношений, так и их эмпирического изучения. При этом они отчетливо формируют вектор поиска оснований для солидарности поколений. Дискурс межпоколенческого конфликта, разворачивающегося в пространстве семьи, политики, макросоциальных изменений общества, социальной (не)справедливости, отражен и в публикациях ряда зарубежных авторов [22; 23; 26; 29].

Четвертое направление поколенческих исследований активно развивается в основном зарубежными исследователями. Однако в последние годы к нему присоединились и российские авторы. Это направление посвящено политике возраста и поколений. В рамках данного направления можно выделить два тематических блока: политика поколений и возраста в организациях [5; 34; 35] и государственная политика поколений, направленная на регулирование межгенерационных отношений в обществе в целом [1; 30; 32; 37]. И первый, и второй тематический фокусы актуализированы обеспокоенностью общественности и ученых в отношении роста латентных и явных проявлений межпоколенческой интолерантности и эйджизма.

Таким образом, обзор показывает, что поколенческие исследования, в том числе реализованные на основе социологической методологии, сформировали динамично развивающуюся предметную область. Между тем, поколенческие исследования в сфере образования, осо-

бенно в высшей школе, пока занимают в ней маргинальное положение. Представленные выше работы многообразны, но напрямую не затрагивают проблему поколенческих отношений в университетах.

Поколенческие исследования в высшем образовании сосредоточены вокруг проблемы отношений и взаимодействий между студентами и научно-педагогическими работниками (НПР) как представителями разных поколений, а также между НПР разных поколенческих групп. Кроме того, во взаимодействие между вузовскими образовательными общностями, представляющими разные поколения, включены административно-управленческие работники (АУР), которые стремятся к эффективному участию в этом процессе. В публикациях акцентируется внимание на межпоколенческих различиях в восприятии информации, способах ее получения и использования, в отношении ценностей образования и знания.

Что касается иных аспектов поколенческих исследований российской высшей школы, то они ограничены изучением возрастной структуры вузов и проблемы старения научно-педагогических кадров. Вопрос о межпоколенческих и внутрипоколенческих отношениях и взаимодействиях, о динамике поколений в академической среде, об университетской политике возраста и поколений, об управлении поколенческим разнообразием системно и комплексно в российской социологии не изучается – ни в теоретическом, ни в эмпирическом плане.

Зарубежные исследователи также отмечают отсутствие исследований поколенческого многообразия и динамики поколений в академической среде. Они фиксируют большую изученность поколенческого фактора в корпоративном секторе, нежели в сфере образования [36]. Кроме того, отмечается высокая потребность и одновременно отсутствие исследований управления поколенческим многообразием в академической среде. В этом смысле примечательна работа М. Чавеса [25], в которой рассматриваются плюсы и минусы культурного многообразия в организациях высшего образования, в том числе возникающего за счет поколенческого фактора. В то же время автор ставит вопрос о том, как обеспечить в рыночных условиях справедливость и не допустить дискриминации, когда каждое поколение имеет свою «рыночную» ценность. Идея, обозначенная в названной работе, очень актуальна в контексте маркетинга российской высшей школы и академического капитализма.

Р. Берк отмечал [24], что, когда в университете трудятся научно-педагогические работники, разница в возрасте между которыми составляет 50 и более лет, неизбежно возникают различия в общении, стиле работы и амбициях в отношении работы / карьеры, противоречия в ценностях, верованиях и установках, коренящиеся в этих различиях, в удовлетворенности работой и продуктивности. В своем исследовании он постарался выявить межпоколенческие различия с наибольшим конфликтным потенциалом (потенциальные зоны конфликта), изучить распространенность дискриминации поколений в высших учебных заведениях и рассмотреть практические последствия этих проблем взаимодействия поколений для обучения и развития преподавателей и персонала. По мнению исследо-

вателя, все эти феномены неизбежно появляются в университетах в условиях быстро меняющейся академической среды, новых требований, повышенной нагрузки и стресса. Автор указывал на то, что цель управления поколенческим многообразием – переход к концепции университета, основанной не на продуктивности, а на целостном благополучии его участников. Отсутствие такого управления снижает потенциал университета и его общественную миссию: обучаясь в университете в условиях поколенческого разнообразия, студенты затем транслируют паттерны поведения на организационные практики.

Последние три упомянутые работы отражают существенную ограниченность разработки проблемы межпоколенческих и внутримоколенческих отношений и взаимодействий в университетском сообществе как в российской, так и зарубежной науке. Мы раскрыли содержание этих статей, чтобы подчеркнуть актуальность, теоретическую новизну и практическую востребованность рассматриваемой проблемы. Что же касается научно-педагогической общности, то аналитические обзоры по предметному полю ее исследований представлены в других работах, в частности [6; 7].

Теоретические основания исследования

Теоретическим базисом данного исследования являются положения зарубежной и отечественной теории поколений, позволяющие проинтерпретировать феномен поколенческих отношений в научно-педагогической общности с позиций социологии, в том числе в контексте общностного подхода. Прежде всего, отметим, что мы исходим из базового понимания поколений как синхронно существующих социально-возрастных общностей (молодого, среднего, старшего поколений). Однако полагаем, что при исследовании этих общностей можно использовать и принципы социокультурного подхода, согласно которому представителей поколений объединяют общие ценности, картина мира, интерпретация событий и многое другое. Принципы демографического подхода дают нам возможность рассматривать и сравнивать представителей разных поколений как современников. Социокультурный же подход, чаще всего используемый для изучения исторической динамики поколений, дает возможность раскрывать содержание межпоколенческих отношений сквозь призму различий поколенческих ценностей, норм, стереотипов, поведенческих моделей и т. д.

Не случайно мы опираемся на понимание поколения К. Мангейма, изложенное им в классической работе «Проблема поколений» [11]. К. Мангейм трактовал поколение как группу людей, которая определяется не пребыванием в одном хронологическом периоде как таковом, а проживанием среди одних и тех же событий, существенным образом влияющих на жизнь людей.

Он не отождествлял поколение с социальной общностью, а разделял их на основе таких признаков, как наличие конкретного знания людей друг о друге и близости между ними в общности и отсутствие таковых в поко-

лении. Он писал: «Поколение не есть конкретная группа в том же смысле, что общность, т. е. группа, которая не может существовать, если ее члены не располагают конкретным знанием друг о друге и которая как интеллектуальное и духовное сообщество перестает существовать, если только нарушена “близость”. С другой стороны, оно никоим образом несопоставимо с ассоциациями ... которые служат сплочению группы, даже если в ней нет связей, определенных пространственной близостью и общностью жизни ... под конкретной группой подразумевается союз некоторого числа индивидов, осуществляемый в силу естественно развившихся или установленных осознанно-волевым усилием связей. Люди, принадлежащие к одному поколению, несомненно, некоторым образом связаны друг с другом» [11, с. 22]. Правда, в конце работы, в разделе «Статус поколения, поколение как реальность, поколение как общность» Мангейм пытается обосновать возможность общностного подхода к поколению, но делает это очень робко, почти незаметно.

Такой подход К. Мангейма позволил в конце XX в. начать дискуссию о соотношении понятий «поколение» и «социальная общность» и рассматривать поколение уже не только как возрастную когорту, но и как поколенческую общность. Эта идея опирается еще на один тезис К. Мангейма о роли социального местоположения в формировании поколения: «... для вывода относительно общности местоположения в некоем поколении простого сосуществования во времени недостаточно... Для того чтобы по местоположению находиться в одном и том же поколении ... нужно быть рожденным в одном и том же историческом и культурном ареале. Как реальность поколение подразумевает даже нечто большее, чем просто соприсутствие в подобном историческом и социальном ареале. Чтобы в действительности составлять поколение, необходимо дополнительное звено: участие в общей судьбе данной исторической и социальной общности» [11, с. 36]. Обратим внимание: местоположение является как пространственным, так и социальным ограничением поколения. К этой характеристике поколения добавим еще один важный признак, описанный К. Мангеймом, – его необходимость в постоянной передаче культурного наследия [11, с. 33].

Рассмотренные тезисы работы К. Мангейма могут быть использованы в исследовании поколенческой проблематики в вузе. Это и трактовка поколения и его соотношения с социальной общностью, и наличие определенного типа близости (в том числе возрастной), и особенности ограниченного местоположения – пространственного и социального, и передача культурного наследия, и участие в судьбе исторической и социальной общности – как «современницы» поколения.

Для нас важными являются положения теории поколений, сформулированные на основе идей К. Мангейма его современными последователями. Среди них – обоснование Дж. Пилчер необходимости исследования качественных (опыт, идентичность, практики) и количественных (возраст, численность) параметров поколений [31].

Используя подход Мангейма и его последователей, а также придерживаясь принципов общностного подхода к поколениям, мы предлагаем для исследования поколенческой проблематики в высшем образовании ввести понятие «поколение в вузе». Мы понимаем под ним объективно складывающуюся, реально существующую, эмпирически фиксируемую, относительно единую и самостоятельную социальную общность близких по возрасту людей, объединенных в вузе демографическими, социокультурными, образовательными характеристиками, решением конкретных задач, полностью или частично занятых обучением, научными исследованиями, управлением процессами университетской жизни в схожих условиях социализации, реализации потребностей, интересов, ценностных ориентаций, идентифицирующих себя с определенным поколением.

Для изучения межпоколенческих отношений особо важной нам представляется мангеймовская идея о местоположении поколений. Социально-пространственная характеристика отношений поколений хорошо «ложится» на эту проблему в условиях относительно замкнутого вузовского пространства. В нем проявляет себя субъектность поколений вузовских образовательных общностей – научно-педагогических и административно-управленческих работников, студенчества. Поколенческие отношения влияют на степень согласованности действий, преобладающие формы их воплощения (диалог, сотрудничество, консенсус, кризисные ситуации). Рассматривать поколенческие группы в университетском сообществе можно в двух аспектах – относительно самих себя и относительно других поколенческих групп. В первом случае характеризуется поколенческая группа – ее возрастные параметры, историко-культурный контекст ее формирования и существования, ценностные приоритеты, самоидентификация, ключевые виды деятельности – научно-педагогическая для НПР, организационно-управленческая (плюс участие в научно-педагогической) для АУР, учебная (с элементами научной) и общественная – для студентов. Во втором случае в центре анализа оказываются отношения поколенческих групп, обусловленные их нетождественностью (различиями) в профессиональных компетенциях (знаниях, навыках, умениях), статусах, полномочиях, возможностях влиять на действия других групп.

Отношения между поколениями в университетском сообществе – это тождественность или различия их свойств как субъектов образовательной, исследовательской и иной вузовской деятельности, как носителей идей, доктрин, мотивов, ценностей. Понятие «межпоколенческие отношения в университетском сообществе» фиксирует равенство/неравенство поколенческих групп и образовательных общностей. Равенство, прежде всего, – перед действующими на всех уровнях нормативно-правовыми актами, от федеральных законов до норм и правил, утвержденных в конкретном университете. Равенство не препятствует распределению видов деятельности, ресурсов, статусов в зависимости от поколенческого капитала. Равенство перед законом, нормами и правилами не исключает неравенства по профессиональным, статусным, властным, ресурсным, ценностным признакам. Понимание этого – основа для реализации взаимодействий

образовательных общностей и их поколений, условие преобладания согласия, диалога, сотрудничества над противостоянием, конфликтами, кризисными ситуациями.

В конце XX – начале XXI вв. проблематика поколенческих отношений нашла свое продолжение в теориях конфликта. Конфликт стал рассматриваться как одна из основных форм межпоколенческих и внутрипоколенческих отношений, в первом случае характеризуя их на межобщностном, во втором – на внутриобщностном уровне. В зарубежных работах межпоколенческий конфликт обсуждается на материалах исследований семьи, социальной солидарности, социально-политических, культурных отношений в обществе, языковой проблемы [23; 26]. Что касается отечественной социологии, то диапазон исследований межпоколенческого конфликта, трактуемого в терминах разрыва, разлома, конкуренции, также оказывается достаточно широким, а работы направлены не столько на его фиксацию и конкретную характеристику отдельных форм, сколько на поиск средств преодоления противоречий и достижения консенсуса конфликтующих поколений [4; 10; 21].

Возникающие в университетском сообществе конфликты могут представлять опасность для устойчивого функционирования и развития университета, поэтому требуют обязательного регулирования, медиации. В то же время они могут рассматриваться и как ценность для сообщества, но ими нужно грамотно управлять, используя их позитивный потенциал. Риски «вырастают» из преувеличения роли молодого поколения, еще и закрепленного федеральными управленческими решениями по исключительно количественному соотношению молодого и старшего поколений (вне их связи с научным, педагогическим, личностным потенциалом). Это приводит к возникновению медийного мифа о том, что представители старшего поколения не владеют современными технологиями (прежде всего, цифровыми) при осуществлении педагогической деятельности, имеют низкие адаптивные возможности к пониманию нового, привержены стереотипам прошлого.

Студенты, воспринимающие подобное отношение к НПР старшего возраста, начинают считать их «отставшим от современности» поколением, у которого уже нечему научиться. Такая оценка может распространиться и на старшую подгруппу среднего поколения НПР. Мнение студентов может совпадать с мнением самой молодой подгруппы НПР, совсем недавно сменившей статус со студенческого на преподавательский. В то же время у среднего и старшего поколений НПР формируется мнение о вузовской молодежи как меркантильной, прагматичной, стремящейся не к освоению профессии и занятиям наукой, а исключительно к материальному достатку и комфортной жизни.

Недопущение перерастания межпоколенческих отношений в конфликтные предполагает установление диалога, доверия, преодоление нарушения справедливого распределения обязанностей и ресурсов. К конфликтам, имеющим позитивный потенциал для функционирования университетского сообщества и его развития, относятся идейные, теоре-

тические противоречия между приверженцами разных научных подходов и теорий – субъектами исследовательской деятельности, вытекающие из различного профессионального опыта поколений. Реализация позитивной составляющей таких конфликтов основывается на использовании преимуществ каждого поколения в знаниях и навыках, умениях адаптироваться к быстро меняющимся условиям деятельности, и возможна только при межпоколенческом диалоге, сотрудничестве. Деятельность научных коллективов, научных школ немыслима без межпоколенческого согласия, равно как и без дискуссий и согласований позиций.

Экстраполируя положения концепции конфликта поколений на задачи их исследования в вузе, мы опираемся на понятие кризиса поколенческих отношений в них. Под ним мы понимаем межпоколенческое дистанцирование и межпоколенческий разрыв. Проявляется он в неприятии ценностей и интересов представителей других поколений, их столкновении. Типичным примером является столкновение ценностей старшего и молодого поколений.

Кризис межпоколенческих отношений в вузах начинается с обострения противоречий и столкновения интересов представителей разных поколений. Проявляется он и через разбалансированность объективных процессов взаимодействия образовательных общностей и поколений в вузе и ее отражение на субъективном уровне их восприятия.

Для данного исследования имеет значение интерпретация понятия кризиса с позиций социологической теории. Ее рассматривает И. В. Катерный, обращающий внимание на то, что в 1970-х гг. понятие «кризис» приобретает новое эпистемологическое значение, а в 1980-х «кризисный дискурс» становится глобальным по охвату и содержанию» [9, с. 15]. С 2000-х гг. формируется идея перманентного кризисного состояния общества [9, с. 15–16], нового понимания соотношения кризиса и порядка. Последнее эволюционирует от идеи чередования состояний кризиса и порядка, когда нарушение последнего посредством кризиса сменяется новым порядком, к идее о том, что характеристика современности – это кризисная социальность: «В XXI веке мы приходим к пониманию, что общество – не устойчивое и стабильное образование, с островками или периодами кризисности, а перманентно переходная (лиминальная) структура, которая никогда не выходит из переходности, образуя режим кризисной социальности. Особенностью этого режима является воспроизводство культурного и структурного лага инновациями и нормами, прошлым и будущим...» [9, с. 21–22].

Представляется, что указанная социологическая трактовка может стать теоретическим основанием для понимания конфликтности поколенческих отношений внутри научно-педагогической общности. Мы исходим из того, что между кризисными проявлениями и конфликтами межпоколенческих взаимодействий существует двусторонняя связь: конфликтные состояния приводят к возникновению кризисных явлений, влияющих, в свою очередь, на обострение конфликтных ситуаций. Конфликты поколенческих отношений – это нарушение устойчивых, привычных, признаваемых

нормативными отношений между поколенческими группами в процессе реализации различных составляющих профессиональной деятельности. Признаками таких конфликтов являются: ослабление межпоколенческой преемственности; отсутствие механизмов межпоколенческого трансфера; «выгорание» НПП среднего поколения (профессиональное и психологическое); отсутствие условий (нормативных и ситуационных) для интеграции молодого поколения в научно-педагогическую общность; недооценка продуктивных представителей старшего поколения НПП; преобладание количественного подхода к возрастной структуре НПП при реализации кадровой политики; истощение кадрового потенциала региональных вузов. Перечисленные признаки могут существовать в разных сочетаниях в разных университетах и иметь различную степень выраженности.

Эмпирическая база и метод исследования

В основу данной статьи легли результаты вторичного анализа данных двух социологических исследований – «Мобилизация ресурсности научно-педагогического сообщества в новых условиях реализации стратегии развития российских университетов: региональное измерение» и «Научное наставничество в российских вузах: институциональные модели, профессиональные роли, повседневные практики», реализованных в 2023–2024 гг.¹ Исходные эмпирические данные были образованы материалами двух волн полуструктурированных интервью: 1) с научно-педагогическими работниками ($n = 40$) и представителями университетского управления и его исследователями ($n = 25$) из вузов Уральского федерального округа; 3) с молодыми исследователями (магистрантами, аспирантами и соискателями, $n = 30$) и научно-педагогическими работниками, выступающими в роли научных наставников ($n = 30$) из 17 российских вузов².

Гайды первой волны интервью включали вопросы, касающиеся социально-демографической ресурсности НПП (возрастной структуры, уровня профессиональной активности НПП различных возрастных групп). Гайды второй волны интервью включали вопросы о характере взаимодействий в наставнической диаде, в том числе вопрос о наличии конфликтов между молодыми исследователями и их наставниками, а также об отношении наставников к университетской «политике омоложения». Кроме того, метод полуструктурированного интервью позволил зафиксировать упоминание респондентами ситуаций поколенческих взаимодействий в контексте управления ресурсностью научно-педагогической общности.

¹ Проект РНФ № 23-28-00028 «Мобилизация ресурсности научно-педагогического сообщества в новых условиях реализации стратегии развития российских университетов: региональное измерение» (рук. Г. Е. Зборовский); Проект РНФ № 23-28-01291 «Научное наставничество в российских вузах: институциональные модели, профессиональные роли, повседневные практики» (рук. П. А. Амбарова).

² В интервью приняли участие сотрудники вузов Екатеринбурга, Нижнего Новгорода, Тюмени, Казани, Владивостока, Омска, Саратова, Санкт-Петербурга, Калуги, Ставрополя, Перми.

Работа с материалами интервью осуществлялась в несколько этапов. На первом этапе отбирались фрагменты интервью по указанным выше вопросам о социально-демографической ресурсности НПП и характере отношений в наставнической диаде. Кроме того, из транскриптов интервью были выделены другие фрагменты, в которых содержались упоминания отношений или взаимодействий представителей разных поколений научно-педагогических работников. Далее отобранные скрипты размечались в зависимости от интенций, в них содержащихся и фиксирующих кризисные проявления межпоколенческих отношений или же межпоколенческий консенсус.

Результаты эмпирического анализа

В подавляющем большинстве респонденты, независимо от их возраста и академического статуса, примерно в равной степени обращали внимание на проблемы каждого поколения НПП. Они делали акцент на необходимости привлечения молодежи, сохранения среднего поколения как главного ресурса научно-педагогической общности, бережного отношения к старшей когорте НПП. Их высказывания свидетельствуют о том, что НПП разных возрастов в целом осознают необходимость достижения поколенческой сбалансированности научно-педагогических коллективов, выступающей важнейшим условием осуществления и стратегического видения качественного образования и научных исследований.

При этом количественные параметры возрастной структуры НПП в интервью не были озвучены: респонденты либо затруднились определить их, либо выражали уверенность в том, что возраст никак не коррелирует с успешностью научно-педагогической деятельности:

«Ключевыми критериями при выборе кандидатов на должности являются их квалификация и компетенции, а не возраст. Возраст не является определяющим фактором для работы в нашей команде. Мы ценим и уважаем опыт старшего поколения, а также перспективность и высокую квалификацию молодых сотрудников. Мы не исключаем возможности найма бакалавров..., но выбор будет основан на их профессиональных компетенциях, а не на возрасте. Мы убеждены, что ключевым фактором для успеха в работе является наличие знаний и умений, а не возраст» (ж., 42 г., Тюмень, АУР¹).

С таким мнением представителей среднего поколения НПП солидарно поколение старшее, особенно если это касается научной составляющей их деятельности:

«Я считаю, что нельзя судить только по возрасту относительно ученых. Ученые – это люди, которые обладают опытом, знаниями и образованием, которые они получают в течение многих лет... Если установить возрастное ограничение до 30 лет, я считаю, это не совсем правильно...» (ж., 51 г., Екатеринбург, НПП).

¹ АУР – административно-управленческий работник; НПП – научно-педагогический работник.

Иными словами, представители разных поколенческих общностей НПП во главу угла ставят совокупность признаков, благодаря которым достигается успешное функционирование вузовских кафедр, институтов, лабораторий. Среди них профессионализм, компетентность, опыт играют ведущую роль. Таким образом, оказалось, что в контексте повышения качества высшего образования и вузовской науки такая дискутируемая проблема, как старение научно-педагогической общности, не слишком волнует НПП. Решения, принимаемые университетским менеджментом относительно выстраивания поколенческой структуры, должны, по мнению опрошенных, учитывать, прежде всего, уровень профессиональных компетенций и приобретенного опыта. Такие решения создадут основания профилактики межпоколенческих конфликтов и достижения стратегических целей вуза:

«Некоторые цели и стратегии понятны, но иногда неясно, в каком направлении движется университет. Это относится и к сокращению преподавателей старшего возраста: обычно это отличные лекторы с богатым опытом, и теперь они должны быть замещены молодыми. Но если мы назначаем на должность ассистента 25-летнего, мы теряем опытных лекторов и базу знаний. Даже если мы выбираем преподавателей в возрасте от 25 до 30 лет, я считаю, что такой человек не сможет проводить масштабные потоковые лекции и обеспечить качественное образование» (м., 45 л., Челябинск, АУР).

Единственный проблемный аспект, который, по мнению респондентов, обусловлен старением научно-педагогической общности, – это трудности воспроизводства научно-педагогических кадров и сохранения преемственности поколений.

В связи с этим у опрошенных НПП доминируют критические оценки кадровой политики «омоложения», выдвигающей нормативные предписания определенного количественного соотношения молодых и более старших НПП. Прежде всего, отмечается принудительный характер таких требований:

«Молодые люди, они все время востребованы... Кафедры заставляют привлекать молодежь, даже когда она там не нужна» (м., 44 г., Москва, НПП).

Кроме того, представители научно-педагогической общности выразили несогласие с формальным подходом к установлению границ между поколениями НПП, приводящему к манипуляциям с возрастной структурой академического персонала:

«У нас есть А.С., которому будет 39 лет. Он считается уже старым, хотя является профессором. И его не допускают продвигаться дальше из-за возраста. Такое ограничение, действительно, абсурд. Зачем настолько привязываться к возрасту, чтобы сокращать некоторых старых? Я полностью согласна с тем, что нет необходимости ограничивать возможности опытных профессионалов, от которых все еще можно многое получить» (ж., 45 л., Екатеринбург, НПП).

Вместо того, чтобы кардинально улучшить условия академического труда, повысить имидж вузовских НПП и тем самым привлечь молодежь в академический сектор естественным образом, на вузы спускаются бюрократические нормативы доли молодежи в составе ППС и научных сотрудников. Администрация вузов вынуждена следовать этим установкам, серьезно нарушая процессы самоорганизации в университетском сообществе:

«Везде проблема связана с тем, что устанавливается эта отметка «39» и все. Условно, ученые после этого умирают, им надо ползти на кладбище? Хотя мы понимаем, что 39 – это самый оптимальный возраст. До 50 лет он может вполне ... После 50 открываются другие перспективы. А вынуждены брать аспирантов, которые поработают какое-то время, а потом они это все бросят. В научном плане все тащат люди постарше. Потому что у них связи, у них выходы и входы в научные журналы, выходы и входы с другими коллегами из других городов. Откуда они у магистра, бывшего магистра или у аспиранта? Как правило, таких нет» (м., 53 г., Пермь, НПП).

Акцентирование внимания исключительно на количественных показателях поколенческой структуры НПП приводит к формированию структуры НПП без учета профессиональных компетенций (шире – человеческого капитала) каждой поколенческой общности, вследствие чего возникают предпосылки межпоколенческих разногласий между ними:

«У нас сейчас много молодежи привлекли на кафедру, в связи с требованиями увеличить число молодежи. Но это создало одни проблемы. У них нет не только нужного уровня педагогических компетенций, но и некоторых профессиональных компетенций нет, потому что набирали, как говорят, «по объявлению». Кто согласился и кто соответствует минимальным требованиям, того и взяли. И теперь получается, что мы своей нагрузкой и всеми наработками должны поделиться с молодым ассистентом, а сами взять себе, как опытные, новые курсы. Мы еще должны научить этого молодого коллегу, а где-то и за него поработать, если он «не тянет». Вот у меня и вопрос: это почему? на каком основании? за какие коврижки? Я понимаю, что молодых надо привлекать, им надо помогать, но ведь не за наш счет» (ж., 61 г., Саратов, НПП).

Проведенные интервью показали, что достаточно большая часть НПП не понимает и не принимает политику «омоложения». Но в то же время анализ исследовательских материалов позволил увидеть, как подобные кадровые установки и меры активизируют негативные возрастные стереотипы в научно-педагогической среде. Некоторыми нашими респондентами высказывались негативные оценки старшего поколения:

«Более 70–75 лет – плохое качество, они не должны работать. Они не могут подстроиться под современных студентов, и в соответствии с современными подходами им даже ту же физику рассказать. ... Они неправильно оценивают уровень подготовки студентов, из-за чего у них требования к студентам в какой-то степени завышенные» (м., 39 л., Екатеринбург, АУР).

Зеркальные оценки представители данной группы респондентов давали молодым НПП, обосновывая меры не только их поддержки, но и позитивной дискриминации в сложных условиях академической среды: *«Мне кажется, что КПД от молодых людей всегда будет выше, чем от людей уже с каким-то определенным жизненным багажом. Они более активны, у них больше жизненной энергии, они горят желанием заниматься чем-то. Понятно, что молодой специалист с его ограниченностью жизненного опыта и профессиональных качеств, еще не до конца сформировавшихся, не очень конкурентен на рынке труда. И вот очень важно не погасить их желание, если создать для них специальные ставки, в рамках которых они могли работать»* (м., 58 л., Тюмень, НПП).

Между тем отметим, что высказывания самих молодых НПП, касающиеся негативного отношения к ним со стороны старшего поколения, были буквально единичными. Приведем одно из них, воспроизводящее довольно традиционную ситуацию:

«Буду уходить из вуза, потому что не нравится отношение ко мне как молодому сотруднику. Более старшие коллеги критикуют, не стесняясь, за любые ошибки. На кафедре нагружают всякими обязанностями, за которые больше никто не берет. Очень некомфортно в таком коллективе и при такой зарплате, может быть, я просто неправильно выбрала сферу профессиональной деятельности. Хочу попробовать что-то другое» (ж., 25 л., Сургут, молодой ученый).

На основании обобщения материалов интервью можно сделать вывод о том, что негативные возрастные установки проявляются асимметрично – сильнее они в отношении старшего поколения НПП, нежели в отношении молодого. Однако наличие этих установок не приводит к очевидной конкуренции между поколениями НПП, хотя и вызывает «нытье молодых» и «ворчание стариков»:

«Проблемы возникают, когда привлекали молодых на определенных условиях. Например, соглашаешься, когда он говорит: «ну, точно не буду преподавать, но буду писать научные статьи». Поскольку он молодой и выполняет этот показатель, который требуется руководству, то возникают сложности с коллегами на кафедре. Они видят, что в составе кафедры есть человек, который аудиторной нагрузки не несет, потому что его приняли на определенных условиях. С одной стороны, он нужен кафедре как молодой сотрудник, а с другой стороны, другие члены кафедры могут возмущаться: почему я должен вести 9 пар, а кто-то нет, чем он лучше? Ну, это же все равно неравные условия для всех остальных получают» (ж., 45 л., Екатеринбург, АУР).

Обращает на себя внимание то обстоятельство, что представители старшего поколения в целом с пониманием относятся к ситуации институциональной межпоколенческой конкуренции, основания которой формируются из-за политики «омоложения». Большую роль в сглаживании этого латентного конфликта играют линейные руководители вузовских подразделений (заведующие кафедрами и лабораториями):

«... для того, чтобы ввести новых молодых, нужно кого-то опытных подвинуть, чтобы они ушли с работы. Человек всю жизнь отдал университету, а ему говорят: все, до свидания, тебе больше 75 лет. А он еще, не знаю, фонтанирует идеями, статьи пишет постоянно. А руководство говорит: все, мы не можем продлить контракт. Ну, это тяжело. Мне приходится как руководителю кафедры разговаривать с ним. Тяжело это делать. Я даже не знаю порой, как. Просто разговариваю с людьми, чтобы обид не оставалось» (ж., 54 г., Москва, АУР).

Проведенное исследование показало, что в вузовском пространстве сегодня есть «территории», в целом не только свободные от межпоколенческих напряжений, но и способствующие гармоничному кадровому воспроизводству и сохранению преемственности внутри научно-педагогической общности. Интервью позволили выделить два таких фокуса – это межпоколенческие взаимодействия в научных школах (и постоянно действующих научных коллективах, выступающих прототипами научных школ) и в формате научного наставничества. Не останавливаясь здесь на соотношении феноменов научных школ и научного наставничества, кратко отметим, что научное наставничество, безусловно, выступает элементом функционирования научной школы, но может реализовываться и вне ее рамок.

Прежде всего, в контексте разговора о научных коллективах респонденты говорили о важности и ценности старшего поколения НПР, транслируя представление о нем как о поколении Учителей и Наставников:

«... мое глубокое убеждение, что мы должны знакомиться не только с трудами наших учителей, а еще изучать то, как они жили, с их биографией. Это такой важный аспект профессионального воспитания молодежи, вовлечение в научную школу, чтобы она дальше росла, развивалась» (м., 44 г., Екатеринбург, НПР).

В научных школах, по-видимому, в силу самой природы этого феномена складываются позитивные условия для конструктивных межпоколенческих коммуникаций. Деятельность научной школы невозможна без признания (не на словах, а на деле) авторитета старшего поколения НПР и значимости молодого поколения. Устойчивость подобных научных коллективов обеспечивается особым типом научных коммуникаций – поддерживающими, вдохновляющими, помогающими в личностном и профессиональном планах:

«Когда я только попал в этот научный коллектив, это был своего рода толчок, в первую очередь, личностного роста. Постоянная помощь товарищей, коллег... Они, помимо того, что помогают отвечать на какие-то вопросы, которые возникают в ходе исследований, предлагают коллективное решение каких-то более сложных задач. Тут и личностный рост, и какая-то уверенность в том, что кто-то подойдет, возьмет за плечо, поможет решить задачу. Как-то более уверенно себя начинаешь чувствовать» (м., 31 г., Казань, НПР).

На тех же принципах терпимости и взаимного уважения, которые являются базисными для научных школ, основываются наставнические взаимодействия. И хотя сам характер коммуникаций в научном

наставничестве иной (face-to-face), нежели в научных школах, соблюдение данных принципов обеспечивает формирование гармоничных межпоколенческих взаимодействий и в наставнических практиках. В нашем исследовании в фокусе внимания оказались наставнические взаимодействия между состоявшимися ННР и молодыми исследователями (студентами, магистрантами, соискателями), определенная часть которых была включена во «взрослые» научные проекты¹. В качестве партнеров «взрослой» вузовской науки молодые исследователи были рассмотрены нами как часть научно-педагогической общности. Отметим, что, во-первых, рассматриваемые наставнические практики носили преимущественно неформальный характер, во-вторых, в них межпоколенческие различия наблюдались априори. И в таком качестве они привлекли особый исследовательский интерес.

Абсолютное большинство опрошенных представителей молодого поколения, включенных в наставническое межпоколенческое взаимодействие на добровольных началах, отметило практически «нулевой» уровень конфликтности в общении и работе с представителями среднего и старшего поколений:

«В принципе, я бы не сказала, чтобы у нас были какие-то конфликты. Ну, может быть, кому-то что-то из нас и не нравилось, но мы это обсудим точно и все равно сделаем, чтобы было всем хорошо. Тут без этого никак – у каждого свое видение есть. И.С. для меня человек с высоким статусом, она все же больше и проработала, и больше знает, и связи больше у нее есть в области образования» (ж., 26 л., Москва, молодой ученый).

Солидарны оказались с этим мнением и сами ННР-наставники: *«Конфликтов не было никогда. Ну, ведь тут как раз история всегда очень добровольная. Как-то принуждать, что-то заставлять смысла нет» (м., 34 г., Сургут, ННР).*

Проведенные интервью позволили сделать вывод, что в тех сферах жизнедеятельности научно-педагогической общности, в которых сохраняются принципы саморегуляции и самоорганизации, нормы и ценности традиционной академической культуры, отсутствуют предпосылки возникновения межпоколенческих напряжений, способных перерасти в конфликт. Если межпоколенческие конфликты и возникают, то исключительно на индивидуальном уровне:

«Я полагаю, что ученик и его учитель могут разойтись – во мнениях, позициях. Некоторые могут расценивать это как предательство, конфликт. Но дело не в возрасте, а в идейных разногласиях, когда ученик «вырастает» из своих ученических «штанишек». Так бывает» (м., 75 л., Пермь, ННР).

Приведенное высказывание свидетельствует о том, что в научных школах все же есть основания для возникновения «внутришкольных» и внутригрупповых конфликтов. Но они обусловлены наличием различных точек зрения по поводу тех или иных научных проблем, причем в рамках

¹ Отбирались респонденты, включенные в грантовые проекты, работающие в научных лабораториях, на ставках вспомогательного персонала.

одного научного направления и даже у разных поколений представителей научных школ. Подобные конфликты, возникающие не в силу межпоколенческих противоречий, а в силу естественной конкуренции научных идей, не отмечены в практиках научного наставничества.

Заключение

Исследование общности научно-педагогических работников с позиций социологической теории поколений формирует особый фокус диагностики его состояния в российских вузах. Мы исходили из понимания того, что межпоколенческие отношения и взаимодействия в среде НПП могут служить как барьером, так и ресурсом их развития. Однако, поскольку в таком качестве они слабо представлены в повестке научных исследований и университетского управления, актуальность их изучения возрастает.

Основываясь на результатах проведенного исследования, мы можем сделать вывод о том, что поколенческая и возрастная проблематика плотно входит в «тематическую» систему саморефлексии НПП. Возраст и принадлежность к молодому, среднему и старшему поколению НПП осознаются и как зона общностного единства (консенсуса), и как зона разногласий (конфликта). Оценки НПП влияния поколенческого фактора на разные стороны академической жизни и профессиональной деятельности дают очень серьезный разброс интерпретаций – от позитивных до негативных.

Между тем, попытка наложить теоретическую рамку конфликтности межпоколенческих взаимодействий на имеющиеся эмпирические данные демонстрирует преимущественную ориентацию научно-педагогической общности на межпоколенческий консенсус как идеал и безусловную ценность академической культуры. Забота о старшем поколении и поддержка вузовской молодежи с очевидностью сохраняются как социально одобряемые паттерны академического поведения.

В то же время проведенные интервью позволили зафиксировать и конфликтные состояния межпоколенческих взаимодействий в среде НПП, обусловленные эндогенным управленческим влиянием, а именно – активной реализацией «политики омоложения» НПП. Данная политика имеет среди опрошенных как своих сторонников, так и противников (независимо от принадлежности респондентов к общности АУР или НПП). Их позиции обусловлены скорее личным опытом (позитивным или негативным) межпоколенческого взаимодействия, поскольку в целом подавляющее большинство разделяет ценности межпоколенческого консенсуса.

Важный вывод вытекает из данных, указывающих на особенности межпоколенческих взаимодействий в научных коллективах и наставнических практиках. По нашему мнению, «заточенность» этих взаимодействий на взаимное уважение и поддержку представителей разных поколений НПП обусловлена самой природой научных школ и наставничества. По сути, они представляют собой те элементы научно-педагогической общности и академической культуры, которые сохраняют свою относительную авто-

номность от внешних организационных факторов, в том числе и менеджериальной культуры современных вузов. Безусловно, такой вывод требует дополнительных аргументов, которые могут быть получены в дальнейших исследованиях. Однако то обстоятельство, что научные школы и практики научного наставничества базируются на принципах саморегулирующихся систем, дает нам возможность рассматривать их в качестве «территорий», свободных от бюрократического регулирования. А ведь именно в них мы обнаруживаем практически «нулевой уровень» межпоколенческих напряжений и противоречий.

Библиографический список

1. Барсуков И. Н. Причины и последствия конфликта поколений как социальной проблемы «стареющих» государств // Социальное пространство. 2016. № 5(7). URL: <http://socialarea-journal.ru/article/2069?lang=en> (дата обращения: 27.02.2025).
2. Богачева Н. В., Сивак Е. В. Мифы о «Поколении Z» // Современная аналитика образования. 2019. № 1. С. 1–64. EDN: VBVYTA.
3. Видясова Л. А., Григорьева И. А. и др. Карьерные ожидания пожилых в России: на основе анализа базы резюме с портала Роструда «Работа России» // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2024. № 1. С. 26–47. DOI: 10.14515/monitoring.2024.1.2430; EDN: OKOFJO.
4. Волков Ю. Г. Межпоколенческое взаимодействие в российском обществе: поиск языка согласия и взаимопонимания // Гуманитарий Юга России. 2018. Т. 7. № 3. С. 30–42. DOI: 10.23683/2227-8656.2018.3.2; EDN: USUAHO.
5. Волкова Н. В., Чикер В. А. Особенности карьерной мотивации в контексте теории поколений: результаты эмпирического исследования // Вестник СПбГУ. Менеджмент. 2016. № 4. С. 79–105. DOI: 10.21638/11701/spbu08.2016.404; EDN: VLHYJT.
6. 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.
7. Зборовский Г. Е., Амбарова П. А. Противоречия развития научно-педагогического сообщества как проблема зарубежных и отечественных исследований // Социологическая наука и социальная практика. 2023. Т. 11. № 1. С. 8–25. DOI: 10.19181/snsp.2023.11.1.1; EDN: BWPWCF.
8. Зубок Ю. А., Селиверстова Н. А. Смысловые компоненты образа будущего страны в представлениях молодежи // Наука. Культура. Общество. 2022. Т. 28. № 4. С. 56–74. DOI: 10.19181/nko.2022.28.4.5; EDN: QATYVU.

9. Катерный И. В. Развитие теории кризиса в социологии: эволюция идей и современность // Социологические исследования. 2023. № 10. С. 14–26. DOI: 10.31857/S013216250028301-4; EDN: HYNHUTD.
10. Козырева П. М., Смирнов А. И. Взаимодействие поколений в современной России: эволюция сближения // Социологические исследования. 2021. № 11. С. 49–60. DOI: 10.31857/S013216250014949-6; EDN: KNAUMK.
11. Мангейм К. Очерки социологии знания. Проблема поколений – состоятельность – экономические амбиции / Пер. с англ. Е. Я. Додина. М.: ИНИОН РАН, 2000. 164 с. EDN: LAFQOX.
12. Мифы и реальность о поколении зумеров. Доклад. М.: ИНЦ; ГК ЛАНИТ, 2022. 74 с.
13. Омельченко Е. Л. Забытое поколение X. Ретроспективный взгляд из будущего // Интеракция. Интервью. Интерпретация. 2024. Т. 16. № 2. С. 10–28. DOI: 10.19181/inter.2024.16.2.1; EDN: AATYIC.
14. Омельченко Е. Л., Лисовская И. В. Молодежь как барометр будущего? Молодежная повестка в современной России сквозь мнения экспертов по молодежной политике // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2022. № 2. С. 66–92. DOI: 10.14515/monitoring.2022.2.2078; EDN: XIXVYB.
15. Радаев В. Миллениалы. Как меняется российское общество. М.: ВШЭ, 2019. 224 с. DOI: 10.17323/978-5-7598-1985-1; EDN: STOTFS.
16. Семенова В. В. Современные концептуальные и эмпирические подходы к понятию «поколение» // Россия реформирующаяся: Ежегодник – 2003 / Отв. ред. Л. М. Дробижева. М.: Институт социологии РАН, 2003. С. 213–237. EDN: PEOBWX.
17. Синявская О. В., Червякова А. А. и др. Помогающие и счастливые? Влияние социальной активности на счастье людей старше 50 лет в европейских странах // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2019. № 6. С. 237–258. DOI: 10.14515/monitoring.2019.6.12; EDN: JQDDWR.
18. Твенге Д. Поколение I. Почему поколение Интернета утратило бунтарский дух, стало более толерантным / Пер. с англ. А. Толмачева. М.: РИПОЛ классик, 2019. 406 с.
19. Троцук И. В. «Умолчания» поколенческого анализа: объективное и субъективное значение возраста // Вестник РУДН. Социология. 2015. Т. 15. № 2. С. 19–35. EDN: TPTDDF.
20. Шанин Т. История поколений и поколенческая история // Человек. Сообщество. Управление. 2005. № 3. С. 6–25. EDN: OLBGBQ.
21. Щелкин А. Г. «Отцы и дети» – социологический портрет поколений в онтологическом интерьере // Петербургская социология сегодня. 2022. № 18. С. 5–34. DOI: 10.25990/socinstras.pss-18.htp8-1j56; EDN: DUPRNX.

22. Aboim S., Vasconcelos P. From political to social generations: A critical reappraisal of Mannheim's classical approach // *European Journal of Social Theory*. 2014. Vol. 17. No. 2. P. 165–183. DOI: 10.1177/1368431013509681.

23. Bengtson V., Giarrusso R. et al. Solidarity, conflict, and ambivalence: Complementary or competing perspectives on intergenerational relationships? // *Journal of Marriage and Family*. 2002. Vol. 64. No. 3. P. 568–576. DOI: 10.1111/j.1741-3737.2002.00568.x.

24. Berk R. A. Multigenerational diversity in the academic workplace: implications for practice // *Journal of Higher Education Management*. 2013. Vol. 28. № 1. P. 10–23.

25. Chavez M. J. A. Generational Diversity in the Academia: Ramifications and Challenges for Educational Leaders // *Journal of International Education and Leadership*. 2015. Vol. 5. Iss. 1. P. 1–9.

26. Connolly J. Generational conflict and the sociology of generations: Mannheim and Elias reconsidered // *Theory, Culture & Society*. 2019. Vol. 36. No. 7–8. P. 153–172. DOI: 10.1177/0263276419827085.

27. Duffy B. *The Generation Myth: Why When You're Born Matters Less Than You Think*. Hachette UK, 2021. 288 p.

28. Eyerman R., Turner B. S. Outline of a theory of generations // *European journal of social theory*. 1998. Vol. 1. No. 1. P. 91–106. DOI: 10.1177/136843198001001007.

29. Favretto A. R., Balduzzi G. Intergenerational Justice as Intergenerational Inclusion: New Challenges for Welfare Systems // *REI – Revista Estudos Institucionais*. 2020. Vol. 6. No. 3. P. 1417–35. DOI: 10.21783/rei.v6i3.447.

30. Krawchenko T., Foster K. “Generationing” Public Policy: A Multicountry Review of Intergenerational Equity Policies // *Public Policy and Governance Review*. 2016. Vol. 7. No. 2. P. 95–119.

31. Pilcher J. Mannheim's Sociology of Generations: An Undervalued Legacy // *British journal of sociology*. 1994. Vol. 45. No. 3. P. 481–495. DOI: 10.2307/591659.

32. Sato Y. *Intergenerational Inequalities and Policy Options for Achieving Generational Balance in Japan // Modern Macroeconomics with Historical Perspectives*. Springer Singapore, 2023. P. 107–127. DOI: 10.1007/978-981-99-1067-0_6.

33. Strauss W., Howe N. *Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069*. New York, William Morrow & Co, 1991. 538 p.

34. Urlick M. J., Hollensbe E. C. et al. Understanding and Managing Intergenerational Conflict: An Examination of Influences and Strategies // *Work, Aging and Retirement*. 2017. Vol. 3. Iss. 2. P. 166–185. DOI: 10.1093/workar/waw009.

35. Van Rossem A. H. D. Generations as social categories: An exploratory cognitive study of generational identity and generational stereotypes in a multigenerational workforce // *Journal of Organizational Behavior*. 2019. Vol. 40. No. 4. P. 434–455. DOI: 10.1002/job.2341.

36. Velarde J., Caballero K. et al. Diversidad Generacional: Desafíos para la educación universitaria en el siglo XXI // *Revista de Filosofía*. 2022. Vol. 39. № 102. P. 664–673. DOI: 10.5281/zenodo.7063329.

37. Wistow J. The intergenerational contract // *Social Policy, Political Economy and the Social Contract*. Bristol University Press, Policy Press, 2023. P. 130–144. DOI: 10.51952/9781447352624.ch007.

Получено редакцией: 28.05.25

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Амбарова Полина Анатольевна, доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры социологии и технологий государственного и муниципального управления

Зборовский Гарольд Ефимович, доктор философских наук, профессор, профессор-исследователь кафедры социологии и технологий государственного и муниципального управления

Костина Наталия Борисовна, доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры социологии и технологий государственного и муниципального управления

DOI: 10.19181/vis.2025.16.3.9

Generational Relationships in the Academic and Teaching Community: A Problem Statement¹

Polina A. Ambarova

Ural Federal University, Ekaterinburg, Russia

p.a.ambarova@urfu.ru

ORCID: 0000-0003-3613-4003

Garold E. Zborovsky

Ural Federal University, Ekaterinburg, Russia

garoldzborovsky@gmail.com

ORCID: 0000-0001-8153-0561

Natalia B. Kostina

Ural Federal University, Ekaterinburg, Russia

kostinanb30@gmail.com

ORCID: 0000-0003-1928-4835

For citation: Ambarova P. A., Zborovsky G. E., Kostina N. B. Generational Relationships in the Academic and Teaching Community: A Problem Statement. *Vestnik instituta sotziologii*. 2025. Vol. 16. No. 3. P. 162–186. DOI: 10.19181/vis.2025.16.3.9; EDN: EQIPNO.

Abstract. The relevance of studying generational relationships in academic and teaching communities stems from significant gaps in sociological research on higher education. The academic community of university academic and teaching staff has a complex structure, the generational one being one of the variety. Its current state and changing

¹ **Acknowledgement.** The research was carried out at the expense of the grant of the Russian Science Foundation № 25-18-00206.

dynamics influence the functioning of modern Russian universities, raising concerns among both academic and teaching staff and university administration. The problems of generational relationships within the academic and teaching community, caused by imbalances in its generational structure, form the subject of this article. The purpose of the study is to determine the content and nature of generational relationships within the academic and teaching community. The article presents an analysis of academic and teaching staff's understanding of the problems of generational relationships, including signs of crisis and their orientation toward the ideal of intergenerational relationships. The article considers the reasons for the relevance of the problem, its theoretical and practical significance, scientific novelty, and outlines the possibilities of using the research results to solve important problems of university development. Along with a review of the literature on this issue, an analysis of the theoretical foundations of the study is presented with an emphasis on the conceptual substantiation of generational issues in the works of K. Mannheim. The empirical basis of the article is formed by the data of two sociological studies (2023–2024), obtained in the course of semi-structured interviews with representatives of different generations of scientific, pedagogical and administrative-managerial workers of Russian universities. The scientific novelty of the article lies in the focus on the contradictions of generational relations among scientific and pedagogical employees and the identification of potential zones of intergenerational tensions and conflicts. The main results of this study are as follows: interpretation of the orientation of scientific and pedagogical workers on achieving a balance in generational relations; characterization of the “rejuvenation policy” as a factor in the actualisation of negative age stereotypes; the definition of scientific schools and scientific mentoring as conflict-free zones of generational relations. The authors point to the risks of exaggerating the role of the younger generation, that are generated by state policy in higher education. They conclude that managerial assessments of a university's generational structure based solely on quantitative parameters of the ratio of representatives of the younger and older generations of academic staff are weakly justified.

Keywords: scientific and pedagogical community, scientific and pedagogical employees, administrative and managerial employees, intergenerational and intragenerational relations, generation in a university, balance of generational relations, negative age stereotypes, scientific schools, scientific mentoring

References

1. Barsukov I. N. Causes and consequences of generational conflict as a social problem of «aging» states. *Sotsialnoe prostranstvo*, 2016: 5(7). Accessed 27.02.2025. URL: <http://socialarea-journal.ru/article/2069?lang=en> (in Russ.).
2. Bogacheva N. V., Sivak E. V. Myths about the “Generation Z”. *Sovremennaya analitika obrazovaniya*, 2019: 1: 1–64 (in Russ.). EDN: VBVYTA.
3. Vidasova L. A., Grigoryeva I. A. et al. Career expectations of the elderly in Russia: based on the analysis of the resumes' database from the Rostrud portal “Work in Russia”. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i socialnye peremeny*, 2024: 1: 26–47 (in Russ.). DOI: 10.14515/monitoring.2024.1.2430; EDN: OKOFJO.
4. Volkov Yu. G. Intergenerational interaction in Russian society: The search for a language of consent and mutual understanding. *Gumanitarnij Yuga Rossii*, 2018: 7(3): 30–42 (in Russ.). DOI: 10.23683/2227-8656.2018.3.2; EDN: USUAHO.
5. Volkova V. N., Chiker V. A. Features of career choices through the generation theory: the results of empirical research. *Vestnik SPbGU. Menedzhment*, 2016: 4: 79–105 (in Russ.). DOI: 10.21638/11701/spbu08.2016.404; EDN: VLHYJT.
6. 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: 24(5): 147–180 (in Russ.). DOI: 10.17853/1994-5639-2022-5-147-180; EDN: DQKMBA.
7. Zborovsky G. E., Ambarova P. A. Contradictions in the development of the research and pedagogical community as a problem of foreign and Russian research. *Sotsiologicheskaya nauka i sotsialnaya praktika*, 2023: 11(1): 8–25 (in Russ.). DOI: 10.19181/snsp.2023.11.1.1; EDN: BBPWCF.
8. Zubok Yu. A., Seliverstova N. A. Essential components of the image of the future of the country in the representations of the youth. *Nauka. Kultura. Obshchestvo*, 2022: 28(4): 56–74 (in Russ.). DOI: 10.19181/nko.2022.28.4.5; EDN: QATYVU.
9. Katerniy I. V. Development of the Theory of Crisis in Sociology: Evolving Ideas and Modernity. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, 2023: 10: 14–26 (in Russ.). DOI: 10.31857/S013216250028301-4; EDN: HYHUDT.
10. Kozyreva P. M., Smirnov A. I. Interaction of generations in modern Russia: An evolving rapprochement. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, 2021: 11: 49–60 (in Russ.). DOI: 10.31857/S013216250014949-6; EDN: KNAYMK.

11. Mannheim K. Essays on the sociology of knowledge. The problem of generations – competitiveness – economic ambitions. Transl. from Eng. by E. Ya. Dodin. Moscow, INION RAN, 2000: 164 (in Russ.). EDN: LAFOX.
12. Myths and reality about the buzzer generation. Report. Moscow, INP; GK LANIT, 2022: 74 (in Russ.).
13. Omelchenko E. L. Forgotten generation X. A retrospective look from the future. *Interakciya. Intervyu. Interpretaciya*, 2024: 16(2): 10–28 (in Russ.). DOI: 10.19181/inter.2024.16.2.1; EDN: AATYIC.
14. Omelchenko E. L., Lisovskaya I. V. Youth as a barometer of the future? The youth agenda in contemporary Russia as viewed by youth policy experts. *Monitoring obshhestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsialnye peremeny*, 2022: 2: 66–92 (in Russ.). DOI: 10.14515/monitoring.2022.2.2078; EDN: XIXVYB.
15. Radaev V. Millennials. How Russian society is changing. Moscow, HSE, 2019: 224 (in Russ.). DOI: 10.17323/978-5-7598-1985-1; EDN: STATFS.
16. Semenova V. V. Modern conceptual and empirical approaches to the concept of “generation”. In *Reforming Russia. Yearbook – 2003*. Ed. by L. M. Drobizheva Moscow, IS RAN, 2003: 213–237 (in Russ.). EDN: PEOBWX.
17. Sinyavskaya O. V., Cherviakov A. A. et al. Happy helpers? The impact of social activity on the levels of happiness among people aged 50 and over in the European countries. *Monitoring obshhestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsialnye peremeny*, 2019: 6: 237–258 (in Russ.). DOI: 10.14515/monitoring.2019.6.12; EDN: JQDDWR.
18. Twenge J. Generation I. Why the Internet generation has lost its rebellious spirit and become more tolerant. Transl. from Eng. by A. Tolmachev. Moscow, RIPOL Classic, 2019: 406 (in Russ.).
19. Trotsuk I. V. “White spots” of the generational analysis: objective and subjective meaning of the age. *Vestnik RUDN. Sotsiologiya*, 2015: 15(2): 19–35 (in Russ.). EDN: TPTDDF.
20. Shanin T. The history of generations and generational history. *Chelovek. Soobshhestvo. Upravlenie*, 2005: 3: 6–25 (in Russ.). EDN: OLBGBQ.
21. Shcelkin A. G. “Fathers and children” – a sociological portrait of generations in an ontological interior. *Peterburgskaya sotsiologiya segodnya*, 2022: 18: 5–34 (in Russ.). DOI: 10.25990/socinstras.pss-18.htm8-1j56; EDN: DUPRNX.
22. Aboim S., Vasconcelos P. From political to social generations: A critical reappraisal of Mannheim’s classical approach. *European Journal of Social Theory*, 2014: 17(2): 165–183. DOI: 10.1177/1368431013509681.
23. Bengtson V., Giarrusso R. et al. Solidarity, conflict, and ambivalence: Complementary or competing perspectives on intergenerational relationships? *Journal of Marriage and Family*, 2002: 64(3): 568–576. DOI: 10.1111/j.1741-3737.2002.00568.x.
24. Berk R. A. Multigenerational diversity in the academic workplace: implications for practice. *Journal of Higher Education Management*, 2013: 28(1): 10–23.
25. Chavez M. J. A. Generational Diversity in the Academia: Ramifications and Challenges for Educational Leaders. *Journal of International Education and Leadership*, 2015: 5(1): 1–9.
26. Connolly J. Generational conflict and the sociology of generations: Mannheim and Elias reconsidered. *Theory, Culture & Society*, 2019: 36(7–8): 153–172. DOI: 10.1177/0263276419827085.
27. Duffy B. The Generation Myth: Why When You’re Born Matters Less Than You Think. Hachette UK, 2021: 288.
28. Eyerman R., Turner B. S. Outline of a theory of generations. *European journal of social theory*, 1998: 1(1): 91–106. DOI: 10.1177/136843198001001007.
29. Favretto A. R., Balduzzi G. Intergenerational Justice as Intergenerational Inclusion: New Challenges for Welfare Systems. *REI – Revista Estudos Institucionais*, 2020: 6(3): 1417–35. DOI: 10.21783/rei.v6i3.447.
30. Krawchenko T., Foster K. “Generationing” Public Policy: A Multicountry Review of Intergenerational Equity Policies. *Public Policy and Governance Review*, 2016: 7(2): 95–119.
31. Pilcher J. Mannheim’s Sociology of Generations: An Undervalued Legacy. *British journal of sociology*, 1994: 45(3): 481–495. DOI: 10.2307/591659.

32. Sato Y. Intergenerational Inequalities and Policy Options for Achieving Generational Balance in Japan. *Modern Macroeconomics with Historical Perspectives*. Springer Singapore, 2023: 107–127. DOI: 10.1007/978-981-99-1067-0_6.
33. Strauss W., Howe N. *Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069*. New York, William Morrow & Co, 1991: 538.
34. Urlick M. J., Hollensbe E. C. et al. Understanding and Managing Intergenerational Conflict: An Examination of Influences and Strategies. *Work, Aging and Retirement*, 2017: 3(2): 166–185. DOI: 10.1093/workar/waw009.
35. van Rossem A. H. D. Generations as social categories: An exploratory cognitive study of generational identity and generational stereotypes in a multigenerational workforce. *Journal of Organizational Behavior*, 2019: 40(4): 434–455. DOI: 10.1002/job.2341.
36. Velarde J., Caballero K., Landeo A. Diversidad Generacional: Desafíos para la educación universitaria en el siglo XXI. *Revista de Filosofía*, 2022: 39(102): 664–673. DOI: 10.5281/zenodo.7063329.
37. Wistow J. The intergenerational contract. *Social Policy, Political Economy and the Social Contract*. Bristol University Press, Policy Press, 2023: 130–144. DOI: 10.51952/9781447352624.ch007.

The article was submitted on: May 28, 2025

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Polina A. Ambarova, Doctor of Sociological Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of Sociology and Technology of Public Administration

Garold E. Zborovsky, Doctor of Philosophical Sciences, Professor, Professor of the Department of Sociology and Technology of Public Administration

Natalia B. Kostina, Doctor of Sociological Sciences, Professor, Professor of the Department of Sociology and Technology of Public Administration