

РЕСУРСНОСТЬ ВУЗОВСКИХ НАУЧНЫХ КОЛЛЕКТИВОВ И НАУЧНЫХ ШКОЛ: ПРОБЛЕМЫ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ И УПРАВЛЕНИЯ

Зборовский Г. Е.^а, Кеммет Е. В.^а

^аУральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина

АННОТАЦИЯ:

Введение. Одной из актуальных проблем современного высшего образования является стремление вузов совершенствовать свою ресурсную основу. Она выступает в виде различных проявлений профессионально-педагогического, научно-исследовательского, публикационного, коммуникационного, темпорального и иного характера. Одним из наиболее важных вузовских ресурсов выступают научные коллективы (НК) и научные школы (НШ). Они и стали предметом авторского анализа в предлагаемой статье. В ней дается характеристика общего и различного между ними, показываются ресурсы, имеющие место в каждой из двух названных научных структур. Доказывается, что основным субъектом и НК, и НШ выступает социально-профессиональная общность научно-педагогических работников (НПР). В статье излагается ее авторское понимание.

Материалы и методы. Основой эмпирической базы статьи послужили, во-первых, статистические материалы, в которых характеризуются высшее образование Уральского федерального округа и НПР его вузов, во-вторых, материалы интервью, проведенных среди более чем 30 представителей этой профессиональной общности по проблемам ресурсности вузовских НК и НШ и стратегии управления ими.

Результаты. Основные результаты, полученные в процессе исследования, таковы. 1. Выявление ключевых характеристик ресурсов НПР, активно участвующих в НК и НШ: традиций научных школ; авторитета руководителя (лидера); возможности выигрывать совместные гранты; преемственности поколений. 2. Выявление специфики ресурсов НК и НШ, позволяющих обнаруживать общее и различное в деятельности НПР, входящих в их структуру. 3. Осмысление роли исследовательских и публикационных ресурсов как фактора активизации деятельности НК и НШ. 4. Характеристика трактовок НК и НШ в условиях формализации ресурсности каждой из научных структур.

Обсуждение. Обсуждение стратегии развития и управления ресурсами НК и НШ: 1. Непомерно высокий уровень эксплуатации исследовательского ресурса НПР управленческими структурами в структурах НК и НШ. 2. Имитация научной публичности и активности НПР в рамках НК и НШ. 3. Абсолютизация физических показателей повышения квалификации НПР в структурах НК и НШ. 4. Выделение проблемных ресурсов НК и НШ в новых условиях вузовского управления.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: научно-педагогические работники, научные школы, научные коллективы, ресурсность.

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

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: Зборовский Г. Е., Кеммет Е. В. Ресурсность вузовских научных коллективов и научных школ: проблемы стратегии развития и управления // Вопросы управления. 2023. Т. 17, № 3. С. 46-58. EDN JDQATI. DOI 10.22394/2304-3369-2023-3-46-58.

© Автор(ы) / The Author(s) 2023. **Open Access** This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons license, and indicate if changes were made.

■ ВВЕДЕНИЕ

Современные университеты представляют собой научно-педагогические комплексы, характеризующиеся значительной ресурсной насыщенностью – как на уровне человеческого капитала, так и на организационном, технико-технологическом, финансово-экономическом и ином уровнях. Можно называть и характеризовать многие виды вузовских ресурсов, начиная с тех, которые тесно связаны с непосредственными носителями человеческого капитала. Субъектный характер таких ресурсов очевиден, и к ним мы в первую очередь относим социальные общности научно-педагогических и управленческих работников, студентов. Наибольшая концентрация человеческого капитала в вузах воплощена в интеллектуальной ресурсности научно-педагогического сообщества.

Другой основной тип вузовской ресурсности мы связываем с наличием ее вузовских объектов. К нему мы относим исследовательский, публикационный, образовательно-педагогический и иные проявления ресурсности. Наиболее значительные достижения приходят в университет тогда, когда эффективно реализуется интеграция субъектной и объектной ресурсности.

К такому интегральному типу ресурсности мы относим научные коллективы (НК) и научные школы (НШ). Сразу отметим, что мы не ставим между ними знак равенства. Далее мы подробно покажем сходства и различия между ними, имеющиеся типы отношений по объему, структуре, содержательной деятельности, ресурсности, ее видов, характеризующих те или иные научные коллективы и научные школы. Будут приведены некоторые данные относительно типологий научных школ и научных коллективов.

С одной стороны, научные школы и коллективы включают в себя индивидуальных представителей научно-педагогического сообщества либо их отдельные группы, объединенные общими научными целями, интересами, направлениями исследований, публикациями, научными семинарами и конференциями и др. С другой стороны, сами создаваемые (существующие) научные школы и научные коллективы (либо в их структуре, либо независимо от них) в процессе совместного функционирования действуют уже в рамках определенных научно-организационных структур, пользуются университет-

ской (управленческой) поддержкой (в том числе материальной).

Естественно, каждая школа и каждый научный коллектив обладает определенными ресурсами, которые в своей совокупности и взаимосвязи и определяют реальные возможности, достижения и потенциал каждой научной структуры, ее место, роль и значение в системе университетской науки. Что собой представляют эти ресурсы?

Мы рассматриваем ресурсы (в качестве общего понятия) вслед за Э. Гидденсом как «средства и способы, посредством которых в процессе производства и воспроизводства социальных практик включаются отношения преобразования» [1, с. 60]. Такой подход очень важен для характеристики ресурсности научных школ и научных коллективов, поскольку позволяет говорить о ее коллективном характере при использовании научно-педагогических работников (НПР) в их рамках. Научные школы и коллективы реализуют собственные ресурсы для преобразования социальных практик.

Конвертация ресурсов в конкретные результаты деятельности НПР и есть тот главный смысл, который приобретают эти ресурсы в своем теоретическом и практическом значении для научных коллективов и школ в системе высшего образования. В этом плане проблема изучения ресурсности НПР, оценки ее эффективности, механизмов реализации, создания благоприятных условий крайне актуальна и явно стоит того, чтобы ею заниматься и в рамках научно-теоретического исследования, и в процессе практического решения поставленной проблемы.

Между тем исследование ресурсности научных школ и научных коллективов представляет собой мало разработанную проблему. Поэтому мы решили сосредоточить внимание на ней как на одном из недостаточно исследованных видов ресурсности. Целью статьи является анализ ресурсности научных коллективов и научных школ в качестве феномена высшего образования сквозь призму деятельности в них НПР. Здесь существенное значение в целеполагании статьи приобретает стратегия вузовского управления и развития, в основе которой лежит использование ресурсности НПР.

Основные задачи, конкретизирующие цель исследования, формулируются нами следующим образом:

- выявление специфики ресурсности научных коллективов и научных школ, ее содержания и структуры;
- трактовка количественных и качественных, объективных и субъективных характеристик ресурсов НПП в научных коллективах и научных школах;
- раскрытие связи между ресурсами научных коллективов и научных школ и основными формами (видами) их внутренней и внешней деятельности;
- рассмотрение специфики ресурсности различных групп НПП в научных коллективах и школах как проблемы их отношений и взаимодействий;
- выявление ценности ресурсности научных коллективов и научных школ НПП для развития университетов, высшего образования в целом, регионов и ее оценки научно-педагогическими работниками.

Объектом нашего исследования являются научные коллективы и научные школы вузов Уральского федерального округа, предметом исследования выступает их ресурсность, реализуемая научными школами и научными коллективами НПП.

В статье будут использоваться следующие термины и аббревиатуры: научные коллективы – НК, научные школы – НШ, научно-педагогические работники – НПП, профессорско-преподавательский состав – ППС, Уральский федеральный округ – УрФО, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина – УрФУ.

■ ТЕОРИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ОБЩНОСТИ, КОНЦЕПЦИИ НАУЧНОЙ ШКОЛЫ И НАУЧНОГО КОЛЛЕКТИВА

Наиболее широкой теоретической рамкой исследования НШ и НК выступает теория социальной общности. Основанием для такого утверждения является признание в качестве социальной общности и НК, и НШ, и НПП, входящих в состав как коллектива, так и школы. В этом смысле НПП выступают содержанием двух указанных форм их функционирования – НК и НШ. Определяющую роль в их взаимодействии играет содержательная деятельность НПП, усилиями которой и создается основной продукт в рамках НК и НШ. К категории НПП (согласно ст. 50 Закона «Об образовании РФ») мы отно-

сим профессорско-преподавательский состав (ППС), включающий должности профессора, доцента, преподавателя, ассистента, должности научных работников, а также руководителей научных и учебных структурных подразделений (деканов, заведующие кафедрами, заведующие лабораториями и др.).

Главная особенность взаимодействия названных разновидностей социальной общности состоит в том, что форма этого взаимодействия влияет решительным образом на его содержание. Давно прошли те времена, когда исследователь-одиночка мог сам по себе добиться каких-либо значительных научных результатов, не обращая ни к их коллективному обсуждению, ни к технико-технологическому эксперименту, анализу, обобщению получаемых данных. Именно квалифицированный НК и эффективно работающая НШ являются сегодня теми необходимыми условиями и формами коллективного научного творчества, обладают той ресурсной основой, которые в совокупности и взаимосвязи обеспечивают плодотворность итогов совместного труда. В большей мере этому способствует (должна способствовать) управленческая стратегия развития вуза. От нее во многом зависит и включенность в работу научных коллективов и школ НПП, и традиции, которые закладываются в их деятельность, и развитие социального капитала названных выше общностей.

Для доказательства приведенного суждения о «принадлежности» НК, НШ, НПП к социальной общности обратимся к некоторым положениям ее теории. В этой связи отметим, что построение теоретической рамки нашего исследования базируется на интерпретации НШ, НК, НПП как особой социальной общности и профессионального сообщества.

В самом общем виде социальная общность означает «объединение (совокупность) индивидов на основе существующих между ними социальных связей, благодаря которым появляются относительно устойчивые формы взаимодействия и совместной жизни как малых, так и больших групп людей» [2, с. 152]. Исследователь В. А. Ядов определял социальную общность как «взаимосвязь человеческих индивидов, которая обусловлена общностью их интересов благодаря сходству условий бытия и деятельности людей, составляющих данную общность, их материальной, производственной и иной

деятельности, близости их взглядов, верований, их субъективных представлений о целях и средствах деятельности» [3, с. 7].

Что свидетельствует о наличии социальной общности? Назовем такие признаки, как относительно схожие условия жизни и деятельности, идентификация и самоидентификация людей, наличие общих социокультурных, экономических, территориальных, этнических и иных характеристик [4, с. 109–110].

Социальная общность характеризуется наличием нескольких, конкретизирующих ее разновидностей. Среди них – социальные сообщества, профессиональные сообщества, профессионально-образовательные сообщества и т. д. [5, с. 1–14]. К профессиональным сообществам относятся интересующие нас НК и НШ.

Все характеристики профессионального (социально-профессионального общества) в той или иной степени присущи и НК, и НШ, и НПР. Вместе с тем последним свойственны и характеристики научно-образовательной общности. Под ней мы понимаем «взаимосвязи (совокупности) людей, их групп и объединений, которые характеризуются доминантой научно-образовательной деятельности в их образе жизни, обуславливающей сходство целей, задач, интересов, относительной однородностью (гомогенностью) состава, наличием внутренней структуры, возрастных параметров, устойчивостью, стабильностью существования во времени и пространстве, способностью к взаимодействию с другими, в первую очередь, образовательными общностями» [2, с. 155].

Вместе с тем для значительной части педагогов российских вузов занятие наукой является делом вторичным в сравнении с преподаванием, тогда как в большинстве университетов развитых стран мира учебный процесс сопряжен с активной научно-исследовательской деятельностью [6; 7, с. 93–107; 8, с. 34–45]. В этом смысле есть достаточное основание говорить об определенной раздвоенности и даже противопоставлении научных исследований и процесса преподавания в деятельности НПР. Отсюда во многом проистекает слабость вузовской науки, ее малая отдача и неэффективность [9, с. 8–24; 10, с. 34–41; 11, с. 84–125]. Создание научных коллективов и научных школ призвано преодолеть эту слабость.

Поскольку исследование научных коллективов и школ в данной работе проводится социоло-

логами, то целесообразно дать трактовку научной школы и коллектива, приближенную к социологической. Тем более что в уральской социологической традиции эта проблема всегда приобретала особый интерес. Формирование и развитие Уральской социологической школы падает на 1970-е – первую половину 1980-х гг., ставшие поистине периодом расцвета социологии в регионе. Для появления научной школы в социологии в этот период необходимо было наличие нескольких совпадающих по времени, месту, содержанию и направленности обстоятельств. Этот период занял около 20 лет, т. е. тот срок, когда школа должна сформироваться как некоторое объединенное на основе общих методологических принципов и подходов творческое неформальное сообщество и проявить себя соответствующим образом в социологической деятельности. Научная школа характеризуется наличием ярко выраженного лидера (лидеров), институционального статуса (к примеру, принадлежности к университету), центра для обмена научными идеями и творческих встреч (теоретический семинар, издаваемый журнал, регулярно выходящие сборники научных трудов), общих профессионально-этических установок ее представителей. Все эти признаки были характерны для того творческого неформального сообщества, которое мы именуем Уральской социологической школой. Общим неформальным творческим объединением стали постоянно проходившие конференции и семинары, на которых обучали будущих «заводских» социологов, но главным образом ими стали Уральские социологические чтения. Они проводились в различных городах – республиканских и областных центрах Уральского региона, где в среднем раз в два года уральские социологи получали возможность творческого общения и публикаций сборников докладов и выступлений.

Что касается общего представления о научном коллективе с позиции социологии, отметим на этот счет точку зрения автора работы «Социология научных коллективов (теоретический аспект)» С. М. Халина. Он пишет: «Будем понимать под «научным коллективом» организованную общность людей, объединенных конкретным видом научно-исследовательской деятельности, осуществляемой в рамках той или иной формы групповой, совместной орга-

низации, и складывающихся в процессе этой деятельности отношениями сотрудничества, взаимопомощи и взаимной ответственности, ценностными ориентациями, установками и нормами, а также экономическими интересами, профессионального и иного поведения»¹.

■ МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Статья написана на основе эмпирической базы, включающей в себя, по данным нашего исследования, две основные позиции. Одна – это непосредственно статистические материалы, а вторая отражает содержательное отношение НПП к ресурсным формам деятельности, связанным с НК и НШ.

Источниками статистической информации выступили базы данных, размещенные на официальных сайтах Федеральной службы государственной статистики, Министерства науки и высшего образования РФ, Мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования; данные, опубликованные в статистических сборниках НИУ «Высшая школа экономики», а также данные внутривузовской статистики в университетах УрФО.

Далее мы приводим статистические данные, касающиеся УрФО. Система его высшего образования включает вузы 6 регионов: Курганской, Свердловской, Челябинской, Тюменской областей, Ханты-Мансийского и Ямало-Ненецкого автономных округов. По численности занятых научными исследованиями и разработками УрФО находится на 5-м месте среди федеральных округов РФ² [12, с. 644]. В нем, по данным мониторинга высшего образования РФ, работают 88 вузов, в том числе 40 филиалов, 1 федеральный университет, 1 национальный исследовательский университет. В этих вузах обучается 283461 студент бакалавриата, специалитета, магистратуры (6,95 % от контингента по РФ), в том числе 167 330 по очной форме обучения, и 140 462 за счет бюджетных средств бюджетной системы РФ³.

¹Халин С. М. Социология научных коллективов (Теоретический аспект) : учебное пособие. Тюмень. 2020. 78 с. С. 5.

²Уральский федеральный округ: скрытые риски номинального роста / под общ. ред. д-ра экон. наук Ю. Г. Лавриковой, д-ра экон. наук В. В. Акбердиной; кол. авт.; Институт экономики УрО РАН. Екатеринбург : Институт экономики УрО РАН. 2021. 100 с.

³Уральский федеральный округ // Результаты мониторинга деятельности образовательных организаций. 2022. URL: https://monitoring.miccedu.ru/iam/2022/_vpo/material.php?type=1&id=5 (дата обращения: 01.03.2023).

Таблица 1 – Общая численность НПП по регионам УрФО, чел. в 2022 г.

Table 1 – The total number of scientific and pedagogical workers by regions of the Ural Federal District, people in 2022

Наименование показателя	Кол-во, чел.	Доля, %
Всего	14 606	100,0
<i>из них женщины</i>	8 638	59,1
<i>из них имеют:</i>		
ученую степень доктора наук	2 041	14,0
ученую степень кандидата наук	8 093	55,4
ученую степень PhD	82	0,6
ученое звание профессора	1 210	8,3
ученое звание доцента	5517	37,8

В государственных и негосударственных вузах УрФО работают 14 606 НПП (табл. 1). Мы видим относительно сбалансированную гендерную среду (8 638, или 59 %, женщины), фиксируем также наличие достаточно высокого уровня квалификации специалистов (ученое звание, ученая степень) и широкого спектра их деятельности.

Анализ статистических данных показал, что в УрФО представлен широкий набор должностей НПП (рис.1).

В целом изучение статистических данных по УрФО позволило получить достаточное представление об общем количестве НПП, их гендерном распределении, наличии степеней, званий, должностей, структурировании их по видам деятельности и связи с ресурсами⁴.

⁴Статистическая информация по УрФО была взята и систематизирована по данным формы № ВПО-1 «Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» Министерства науки и высшего образования РФ за 2022 год. Были рассмотрены Курганская, Свердловская, Тюменская, Челябинская области, а также Ханты-Мансийский и Ямало-Ненецкий АО.



Рис. 1. Должности НПП УрФО, чел. в 2022 г.

Fig. 1. Positions of scientific and pedagogical workers in the Ural Federal District, people in 2022

Вторая часть эмпирической базы представила собой материал, собранный на основе интервью. Информантами в полуструктурированном интервью стали представители НПП вузов УрФО, имеющие стаж работы в вузе не менее 5 лет, обладающие ученой степенью, представляющие различные отрасли науки и образовательной подготовки (естественно-научные, инженерно-технические, социально-экономические, гуманитарные). Объем выборки – 31 человек. В процессе интервьюирования респондентам были заданы вопросы, разделенные на блоки, касающиеся приведенных выше ресурсов НПП. В первую очередь важным для нас оказался ресурс НК и НШ, благодаря которому мы могли определять, относится ли анализ конкретного респондента к объекту нашего исследования, является ли респондент из числа НПП представителем научного коллектива и/или научной школы. Весь 31 НПП, по результатам нашего исследования, относил себя к НШ или НК. Также нам удалось выявить проблемы, с которыми сталкиваются НПП в ходе реализации своих ресурсов, и выявить управленческие стратегии, реализуемые в изучаемом вузе.

Нами также был проведен вторичный анализ научной литературы, позволяющий раскрыть социальную общность как научную категорию, конкретизировать социальную общность на уровне вузовских социальных общностей, раскрыть особенности НК, НШ, НПП как социальной, научной и научно-образовательной общностей, социально-профессионального сообщества.

■ РЕЗУЛЬТАТЫ

Результаты исследования позволили определить ключевые характеристики ресурсов НПП, активно участвующих в НК и НШ. Среди них мы выделяем традиции научных школ, авторитет руководителя; качество и плотность научных коммуникаций; возможность выигрывать совместные гранты, заключать хозяйственные договоры; преемственность поколений; защиту диссертаций; возможность создавать новые структурные единицы, официально утверждённые вузом и имеющие формальные права на равные возможности в конкурентной среде НПП.

В качестве начального результата мы определяем позиции, взгляды, мнения НПП относительно НШ и НК, в которые они входили, входят или работают, либо которые они просто

оценивают со стороны. Выявление специфики ресурсности научных коллективов и научных школ, ее содержания и структуры в первую очередь позволило нам показать сходства и различия между ними. У нас есть разные представления у НПП относительно того, что собой представляют НШ и НК и чем они отличаются друг друга. Одни исследователи видят между ними различия четкие, жесткие, другие таких различий не видят. Есть группа НПП, считающих, что не имеет значения, идет ли речь о НК или НШ.

По мнению части информантов, на отношение к НК или НШ накладывают свою печать возрастные характеристики, связанные с наличием лидера – он всегда должен быть намного старше своих учеников. Для НШ существенную роль играет наличие нескольких поколений, что для НК совсем незначимо. НК зачастую локализован по месту структурного подразделения, а НШ могут иметь широкую географию (заместитель проректора по науке). «С моей точки зрения, научная школа – это то, что через несколько поколений уже прошло, и есть достаточный бэкграунд, и уже докторов, кандидатов много, и аспиранты текущие есть. Научные коллективы – это временные коллективы под какую-то тематику» (начальник отдела, доцент). Научный коллектив может быть молодой или средневозрастной, создается он под решение определенных задач. Важным отличием НШ от НК является уровень формализации. Научная школа формализована и достаточно жестка (по крайней мере в документах).

Некоторые НПП не проводят разграничений и считают, что НК являются частью НШ. «Для меня НК – это часть НШ. Есть школа, а внутри нее есть маленькие коллективы, направленные на решения своих задач» (заместитель директора по научной и инновационной деятельности, доцент).

Стоит отметить, что для многих непринципиален момент того, что их называют НК или НШ. Отдельные коллективы не хотят называться НШ, чтобы не было дополнительных «рамок» в лице лишних обязательств. Зачастую эта формальность не только не нужна НПП, а мешает им. «У нас никогда не было желания называться кем-то, мы хотели создавать, мы хотели работать. Да, мы знаем, что мы отдельное направление и очень гордимся, например, тем, что нас знает страна, а может, где-то мир даже» (заведующий лабораторией, кандидат техниче-

ских наук); «Мы являемся неутвержденным коллективом, но коллективом являемся. Считаю, что преимущество как раз в том, что мы являемся неформальной ячейкой, которая работает» (заведующий кафедрой, кандидат технических наук); «Мы не подавали на утвержденный научный коллектив, хотя считаем, что надо ... но это не мешает нам заниматься своими исследованиями» (научный сотрудник, кандидат технических наук).

Интересным представляется сопоставление понятий НШ и НК в трактовке ведущих ученых Екатеринбургa Г. В. Тягунова и С. С. Набойченко: «Понятие НШ олицетворяет научный коллектив, в котором уровень проводимых работ позволяет осуществлять подготовку докторов наук, открывать новые направления, издавать монографии и заметно влиять на показатели производства» [13, с. 177].

В статье М. В. Валеевой отмечается, что «объединение учёных в научные коллективы (группы) имеет множество различных форм – формальные/неформальные, временные/постоянные, краткосрочные/долгосрочные и другие. Как выяснилось, самыми популярными целями являются повышение качества проводимых исследований (59 %), объединение ресурсов для реализации научных исследований (55 %), установление научных контактов для получения новых знаний (54 %)» [14, с. 113]. Налицо важность исследовательского и коммуникативного ресурса в деятельности НК.

Есть позиция, в которой научные школы характеризуются в качестве важной формы развития научного потенциала высшего образования, развития ресурса наставничества. Как отмечают исследователи Новгородского государственного университета, «научные школы – это те основные ячейки науки, в которых формируются ее новые силы при постоянном взаимодействии между опытными и начинающими кадрами ученых, учителями и учениками, основателями научных школ и их преемниками. Для научной школы характерно не только обучение искусству исследователя, но и приобретение навыков по кооперации своих усилий для решения общей проблемы» [15, с. 49].

Разграничение НК и НШ тесно связано с использованием в них тех или иных ресурсов. Существует определенная связь с ресурсностью ННР и их включенностью в НК и НШ. Во-пер-

вых, формально закрепленные НШ и НК требуют для своего существования выполнения показателей, связанных с реализацией как минимум исследовательских, публикационных, символических, коммуникативных ресурсов. Во-вторых, необходимость существовать в структуре вуза вынуждает коллективы задействовать широкий спектр ресурсности. Как показывают данные нашего исследования, каждая НШ и НК обладает ресурсами, которые предоставляют определенные возможности для ННР, позволяют достигать каких-то результатов и показывать свой потенциал, формально или неформально закрепленный в вузовской системе. В этом плане интерес может представлять рассмотрение типологий научных школ и научных коллективов, среди которых мы бы выделили институционально закрепленные, формальные или неформальные, узкопрофильные или широкопрофильные, молодые или исторически сложившиеся НШ и НК [16, с. 520–530; 17, с. 261–267].

Перейдем к трактовке количественных и качественных, объективных и субъективных характеристик ресурсов ННР в научных коллективах и научных школах.

Качественные характеристики ресурсности ННР раскрываются в работе Н. О. Николова, выделявшего следующие условия, способствующие формированию научной школы на базе научно-исследовательского коллектива: «1) лидер коллектива демонстрирует оригинальный научный стиль мышления; 2) лидер обладает такими идеями, которые можно охарактеризовать как эмоционально насыщенные и аффективно-увлекательные; 3) наличие возможностей и желания у членов коллектива активно опираться в своих исследованиях на ценности, которые приняты в нем» [18, с. 114].

Нельзя не остановиться на мнении о том, что зачастую происходит стремление вузов показать наличие научных достижений за счет наличия так называемой (искусственно сформированной) научной школы. Согласно Л. А. Козловой, «в понимании термина «научная школа» на уровне нормативных документов наблюдается неопределенность. Сложилась ситуация, когда из-за отсутствия четких критериев для идентификации научных школ, а также стремления к дополнительному финансированию, повышению престижа они появляются там, где их фактически нет, то есть в порядке формаль-

ного назначения, самопровозглашения. Это окончательно убивает идею поддержки наиболее перспективных научных объединений. И, конечно, наносит урон репутации науки и профессионального сообщества» [19, с. 62]. Многие вузы в своих регионах формируют так называемые НШ за счет искусственного привлечения каких-то ресурсов. Конечно же, это вызвано стремлением вузов найти свое место в конкурентоспособной среде, так как идет постоянное сравнение между ними по показателям, и это является серьезной проблемой. Существует дифференциация вузов, в одних научные коллективы создаются путем выигранных государственных заданий, грантов, привлечением хозяйственных договоров, а другие идут по иным путям [20, с. 119–135]. Многие научные школы живут прошлыми заслугами, именем основателя, не создают ничего нового и тем самым становятся инертными, создавая имитацию научной деятельности [21, с. 52].

Получение важных результатов ННР сопряжено с использованием ресурсных преимуществ НК и НШ. По мнению большей части информантов, принадлежность к научному коллективу и научной школе позволяет иметь определенный набор ресурсов.

Любой коллектив в первую очередь дает возможности для получения дополнительного опыта, получаемого в процессе взаимодействия. Созидательной составляющей такого взаимодействия является взаимовыручка, взаимопомощь ННР. «Если вспомнить начальные этапы, то это была мощная школа для самообразования. Это хороший опыт апробации, взаимопомощь и взаимовыручка» (доцент, кандидат социологических наук). Внутри НШ и НК важным является коммуникативный ресурс, который в свою очередь влияет на ресурс научно-педагогической квалификации, получаемой в процессе взаимодействия ННР. «Преимущество заключается в работе команды» (доцент, кандидат юридических наук); «Это созидательный процесс, мы собираем коллектив, мы работаем над проектом» (заведующий лабораторией, кандидат технических наук). Качество и плотность научных коммуникаций – важная составляющая успеха в работе ННР.

Моральный ресурс также играет очень важную роль в любом коллективе. Продуктивность зачастую зависит от того, насколько довери-

тельными являются отношения в коллективе. «Преимущество в том, что есть круг единомышленников, в котором уровень доверия выше, чем на кафедре» (доцент, кандидат социологических наук).

Важным ресурсом, который закладывается в деятельность НШ и НК, являются традиции: «У нас есть передовая научная школа. Собственно, я после окончания университета пришел в НШ и работал, начиная с младшего научного сотрудника до профессора. На данный момент я на самой верхушке школы, и есть уже замена. Не имея научных школ, достаточно сложно наладить планомерную научную работу, то, что у нас сейчас есть» (заведующий кафедрой, профессор, доктор химических наук).

Еще один значимый ресурс – наставничество, его компетенции, необходимые для воспроизводства научно-педагогических кадров. «Научная школа как раз обеспечивает защиту диссертаций. У нас на кафедре защитилось, наверное, не меньше 50 человек в обозримом прошлом. Там, где нет школы, там нет вот этого выхлопа достаточно формального. Вроде аспиранты есть, вроде статьи пишут, но все это разрознено. Школа – это определенная направляющая» (заведующий кафедрой, профессор, доктор химических наук).

Символический ресурс, а именно авторитет руководителя, имеет очень важное значение в процессе деятельности НК и НШ. «Даже если руководителя уже нет в живых, но его идеи продолжают в следующих поколениях» (доцент, начальник отдела, кандидат технических наук); «Наш руководитель – это фигура, и лицо его школы имеет значение» (научный сотрудник, кандидат химических наук).

Исследовательский ресурс, возможность выигрывать совместные гранты, заключать хозяйственные договоры существенно значимы в деятельности НШ. «Любая сложившаяся научная школа, в которой коллектив работает над одной темой, рано или поздно заявляется на какой-нибудь грант, чтобы иметь финансирование для своих исследований. Поддержанные гранты – это своего рода определенный индикатор того, что школа делает значимый результат, что она признана в научном сообществе. Невозможно просто существовать, поэтому гранты дают школам возможность иметь финансирование» (доцент, кандидат юридических наук).

Еще один немаловажный ресурс НШ – административный, возможность создать структурную единицу, официально утверждённую вузом: «Если рассматривать в рамках университета, в рамках административной единицы как подразделения, то единственное преимущество – то, что нам сейчас это позволило создать лабораторию» (заведующий лабораторией, кандидат технических наук).

Любая деятельность НПП должна иметь под собой материально-техническую базу: «Преимущество, которое дает наш научный коллектив, – это интересная наука, работа в коллективе, что позволяет делать что-то новое на мировом уровне, на лучшем оборудовании работать. У нас как в лучших лабораториях мира» (ведущий научный сотрудник, доктор технических наук); «Преимущество, которое дает наш научный коллектив, – свободное расписание, поездки, оборудование. У нас есть пресс, которых всего четыре в России» (главный научный сотрудник, доктор технических наук).

■ ОБСУЖДЕНИЕ И ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Выявление ценности ресурсности научных коллективов и научных школ НПП для развития университетов, высшего образования в целом, регионов и ее оценки научно-педагогическими работниками являлось ключевым в рамках данной статьи. Полученные результаты показали, что современные НПП в своей профессиональной деятельности затрагивают многие виды вузовских ресурсов.

Значительная часть этих ресурсов подвергается сверхэксплуатации, исходя из современных стратегий вузовского управления и развития. К характерным чертам таких проблемных ресурсов мы относим следующие.

1. Постоянное «выравнивание» возрастной структуры, исходя из вышестоящих требований и выполнения установленных показателей. Возникает проблема сверхэксплуатации социально-демографического ресурса в вузе, в этой связи формальность многих процедур в скором времени может привести к кадровому дефициту в системе высшего образования.

2. Постоянное «манипулирование» и мотивация к участию в грантовых и инициативных проектах, хоздоговорных работах. С одной стороны, хоздоговорная активность выступает в качестве основной движущей силы для матери-

ального обеспечения НШ и НК. Прикладной характер таких работ позволяет НПП «не гоняться» за показателями. С другой стороны, различного рода поддержка со стороны управления (включая федеральные программы развития) требует привлечения объемов для выполнения показателей, что вынуждает НК и НШ подавать заявки на гранты в неадекватном количестве, привлекать большие объемы по хоздоговорным работам в вузы, зачастую пренебрегая человеческими возможностями.

3. Исследовательский ресурс в этом смысле подвергается сильной эксплуатации, так как в погоне за перевыполнением показателей зачастую страдает качество работ, а также темпоральный ресурс НПП. Манипулирование на показателях в связи с дополнительным финансированием со стороны управления приводит зачастую к «выгоранию» НПП и желанию выполнять научно-исследовательские работы «на стороне». Тем самым «уводятся» дорогие для руководства вузов «объемы», что, в свою очередь, позволяет «на стороне» выигрывать разные проекты.

4. Имитация научной публикационной активности. Публикационный ресурс до относительно недавнего времени очень сильно подвергался эксплуатации. Постоянное повышение «цифр», «падающих» от руководства на структурные подразделения, иногда казалось «безумием» в глазах НПП. Погоня за количеством приводило (и часто продолжает приводить сейчас) к тому, что страдает качество публикационной активности и степень вовлеченности в публикационную активность различных групп НПП. В настоящее время мы начинаем наблюдать немного другую тенденцию, но не менее жесткую. Проекты выигрываются, под показатели «подписываются», разного рода политические события происходят, и это приводит к тому, что «публикационный ресурс» становится не так нужен с позиции вузовского управления. Появляются новые проблемы, связанные с необходимостью отчитываться за «освоенные» бюджеты. Но тогда возникает вопрос: как транслировать науку в массы, если публикации стали не нужны? Ценность данного ресурса очень велика, с нашей точки зрения, так как сложно представить, во что выльется такое «пренебрежение» им в данный момент и в будущем в отношении развития науки и места российского высшего образования в мире.

5. Проблемным становится получение формальных показателей прохождения программ повышения квалификации (ППК). Ресурс научно-педагогической квалификации НПП страдает с позиции соблюдения реального уровня ее потребностей. Зачастую курсы ППК являются формальными, не только не приносящими новых знаний, но и влияющими негативно на темпоральный ресурс. С другой стороны, невосстребованной, с позиции университетского управления, является активность НПП в области академического развития.

Мы охарактеризовали лишь часть слабо развитых ресурсов НПП с «выпирающими» из них острыми проблемами. Реально их больше, и они требуют дополнительного исследования. Оно связано с рассмотрением специфики ресурсности различных групп НПП в научных коллективах и школах как проблемы их отношений и взаимодействий, что позволит выявить особенности стратегии управления их ресурсами.

Одна из основных задач университетского управления должна состоять в том, чтобы в качестве стратегических задач создавать НИШ и НК и оказывать им, с одной стороны, помощь, с другой – осуществлять контроль над ними. Решение практически каждой проблемы научной школы или научного коллектива опирается в ее понимание на уровне управления и его готовность к активным действиям в возникшей ситуации. При этом важно видеть отличия между

двумя типами научных структур и в соответствии с их потребностями искать способы решения возникающих проблем. Типология и разграничение научных структур представляют, скорее, исследовательскую, чем обыденную задачу. Здесь важным становится понимание той ресурсной основы, на использовании которой строит свою деятельность научно-педагогическое сообщество.

Изучение практик научно-педагогической деятельности в вузах УрФО показывает, что научные коллективы чаще привязаны в своей исследовательской активности к структурным подразделениям, а научные школы локализуют (конкретизируют) свою деятельность через научные коллективы. Отсюда становится понятно, что последние обладают большей внутренней и внешней сменяемостью, чем научные школы. Неслучайно во многих науковедческих исследованиях доказывается, что средний возраст существования научной школы составляет 15–20 лет, тогда как средний возраст научного коллектива гораздо меньше, а иногда не превышает и одного-двух лет (период ограничения связан с решением одной-двух задач).

Но какими бы ни были организационные и структурные связи и взаимодействия в сфере научной деятельности вуза, к успеху они приведут лишь в случае интеграции усилий научных коллективов и школ, управленческих структур и научно-педагогических работников. ●

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Гидденс Э. Устройство общества. Очерк теории структуризации : монография. Москва : Академический Проект, 2005. 528 с. EDN **TNIRKP**.

2. **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. EDN **DQKMBA**.

3. **ЗБОРОВСКИЙ Г. Е.** Теоретические основания изучения социальной общности // *Социологические исследования*. 2010. № 4 (312). С. 3–12. EDN **LTWZVB**.

4. **ЗБОРОВСКИЙ Г. Е.** Теория социальной общности : монография. Екатеринбург : Гуманитарный университет, 2009. 300 с. EDN **QOKBWV**.

5. **CHERRINGTON, S., MACASKILL, A., SALMON, R., BONIFACE, S., SHER, S., & FLUTEY, J.** (2017). Developing

a pan-university professional learning community. *International Journal for Academic Development*, (23), 1–14. <https://doi.org/10.1080/1360144X.2017.1399271>.

6. **DAUMILLER, M., & DRESEL, M.** (2020). Teaching and research: Specificity and congruence of university faculty achievement goals. *International Journal of Educational Research*, (99), 101460. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2019.08.002>.

7. **ПАХОМОВА Е. А.** Анализ трендов высшего образования и науки как основа стратегирования научно-инновационной деятельности региональных университетов // *Управленческое консультирование*. 2022. № 5 (161). С. 93–107. EDN **ADGYUK**.

8. **ДЕЖИНА И. Г., КЛЮЧАРОВ Г. А.** Международные коллаборации вузовской науки: стимулы и препятствия // *Социологические исследования*. 2021. № 6. С. 34–45. EDN **REOKGE**.

9. **ЕЛИСЕЕВ Б. П.** Актуальные проблемы и задачи вузовской науки // *Научный вестник Московского государственного технического университета гражданской авиации*. 2021. Т. 24, № 2. С. 8–24. EDN **TLQQXB**.

10. **ЛАГУСЕВА Н. Н.** Стратегия развития науки в вузе: от реалий к «перезагрузке» // *Вестник РМАТ*. 2022. № 1. С. 34–41. EDN **HCXRES**.

11. **РОМАНОВ Е. В.** Оценка эффективности деятельности российских вузов: нужно ли менять парадигму? // *Образование и наука*. 2021. Т. 23, № 6. С. 84–125. EDN **NBIMSI**.

12. **КРИВЕНКО Н. В.** Инновационное импортозамещение в рамках обеспечения устойчивости национального развития // *Проблемы устойчивости развития социально-экономических систем*: материалы Международной научно-практической конференции (Тамбов, 24 ноября 2021 г.) / под ред. А. А. Бурмистровой, А. В. Саяпина. Тамбов: Издательский дом «Державинский», 2021. С. 639–646. EDN **ASCGAU**.

13. **ШЕЛОМЕНЦЕВ В. В.** Научные школы: их путь от возникновения до наших дней // *Академический вестник*. 2007. № 1. С. 174–177. EDN **PEJOTD**.

14. **ВАЛЕЕВА М. В.** Исследование эффективности работы научного коллектива: социологический анализ на примере Уральского федерального университета // *Управление наукой: теория и практика*. 2021. Т. 3, № 1. С. 106–119. EDN **PXJOLN**.

15. **ГЛУЩЕНКО А. Ф., ГЛУЩЕНКО Н. А., ЛАПТЕВА Н. Г.**

Важная форма развития научного потенциала высшей школы – научные школы // *Современные наукоемкие технологии*. 2007. № 3. С. 49. EDN **PREVB**.

16. **ГУШУЛ Ю. В.** Инструменты фиксации коммуникативного пространства научных школ // *Обсерватория культуры*. 2021. Т. 18, № 5. С. 520–530. EDN **XRGLRM**.

17. **КУЗНЕЦОВА Н. И.** Параметры научной школы: к постановке проблемы // *Проблемы деятельности ученого и научных коллективов*. 2022. № 8 (38). С. 261–267. EDN **FCNYLP**.

18. **НИКОЛОВ Н. О.** Научная школа как перспективный уровень развития научно-исследовательского коллектива // *Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров*. 2021. № 4 (49). С. 113–124. EDN **NJAYZM**.

19. **КОЗЛОВА А. А.** «Научная школа» в научной политике и социальном исследовании // *Вестник Института социологии*. 2014. № 3 (10). С. 45–65. EDN **SPDLTD**.

20. **ШМИДТ Ю. Д., КРОХМАЛЬ А. А., ИВАШИНА Н. В.** О финансировании государственных заданий вузам на выполнение научно-исследовательских работ // *Журнал Новой экономической ассоциации*. 2021. № 2 (50). С. 119–135. EDN **DOKRZA**.

21. **ПАВЕЛЬЕВА Т. Ю.** Научные школы и мобильные коллективы: вариативные пути организации науки // *Гуманитарные и социальные науки*. 2013. № 6. С. 50–58. EDN **RUHDCF**.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ:

Зборовский Гарольд Ефимович – доктор философских наук, профессор; Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина (профессор-исследователь; 620002, Россия, Екатеринбург, ул. Мира, 19); garoldzborovsky@gmail.com. AuthorID РИНЦ: 137655, ORCID: 0000-0001-8153-0561, ScopusID: 6505899907, ResearcherID: E-6142-2014.

Кеммет Елена Викторовна – Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина (старший преподаватель кафедры социологии и технологий государственного и муниципального управления; 620002, Россия, Екатеринбург, ул. Мира, 19); Elena.Kemmet@urfu.ru. AuthorID РИНЦ: 702906, ORCID: 0000-0003-3967-8153, ScopusID: 57204939787, ResearcherID: W-8645-2018.

Статья получена: 10.03.2023. Заключение рецензента: 13.03.2023. Принята к печати: 14.03.2023.

RESOURCE CAPACITY OF UNIVERSITY RESEARCH TEAMS AND SCIENTIFIC SCHOOLS: PROBLEMS OF DEVELOPMENT STRATEGY AND MANAGEMENT

Zborovsky G. E.^a, Kemmet E. V.^a

^a Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin

ABSTRACT:

Introduction. One of the urgent problems of modern higher education is the desire of universities to improve their resource base. It appears in the form of various manifestations of a professional-pedagogical, research, publication, communication, temporal and other nature. One of the most important university resources are research teams (SC) and research schools (NS). They became the subject of the author's analysis in the proposed article. It gives a description of the common and different between them, shows the resources that take place in each of the two named scientific structures. It is proved that the main subject of both SC and NS is the social and professional community of scientific and pedagogical workers (SPR). The article presents its author's understanding.

Materials and methods. The basis of the empirical base of the article was, firstly, statistical materials that characterize the higher education of the Ural Federal District and the faculty of its universities, and secondly, the materials of interviews conducted among more than 30 representatives of this professional community on strategies for managing them.

Results. The main results obtained in the course of the study are as follows. 1. Identification of the key characteristics of the SPD resources actively participating in NC and NS: traditions of scientific schools; the authority of the head (leader); opportunities to win joint grants; continuity of generations. 2. Identification of the specifics of the resources of NC and NS, which make it possible to discover common and different things in the activities of the SPD that are part of their structure. 3. Understanding the role of research and publication resources as a factor in revitalizing the activities of NCs and NSs. 4. Characteristics of the interpretations of NC and NS under the conditions of formalization of the resource capacity of each of the scientific structures.

Discussion. Discussion of the strategy for the development and management of NC and NS resources: 1. The excessively high level of exploitation of the research resource of the CS by management structures in the structures of CS and NS. 2. Imitation of scientific publicity and activity of the NDP within the framework of the NC and NS. 3. Absolutization of the physical indicators of the professional development of the scientific and technical staff in the structures of the NC and NSH. 4. Allocation of problematic resources of NC and NS under the new conditions of university management.

KEYWORDS: scientific and pedagogical workers, scientific schools, research teams, resource capacity.

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

FOR CITATION: Zborovsky, G. E., & Kemmet, E. V. (2023). Resource capacity of university research teams and scientific schools: problems of development strategy and management. *Management Issues*, 17(3), 46–58. <https://doi.org/10.22394/2304-3369-2023-3-46-58>.

REFERENCES

1. GIDDENS, A. (2005). *Organization of society. Essay on the theory of structuration*. Academic Project. <https://elibrary.ru/tmirkp>.
2. ZBOROVSKY, G. E., & AMBAROVA, P. A. (2022). Scientific and pedagogical staff as a social community in the changing conditions of academic development. *Education and Science Journal*, 24(5), 147–180. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2022-5-147-180>.
3. ZBOROVSKY, G. E. (2010). Theoretical foundations for studying social community. *Sotsiologicheskie Issledovaniya*, (4), 3–12. <https://elibrary.ru/ltwzvb>.
4. ZBOROVSKY, G. E. (2009). *Theory of social com-*

munity. Humanitarian University. <https://elibrary.ru/qokbwv>.

5. CHERRINGTON, S., MACASKILL, A., SALMON, R., BONIFACE, S., SHEP, S., & FLUTEY, J. (2017). Developing a pan-university professional learning community. *International Journal for Academic Development*, (23), 1–14. <https://doi.org/10.1080/1360144X.2017.1399271>.

6. DAUMILLER, M., & DRESEL, M. (2020). Teaching and research: Specificity and congruence of university faculty achievement goals. *International Journal of Educational Research*, (99), 101460. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2019.08.002>.

7. PAKHOMOVA, E. A. (2022). Analysis of trends in the higher education and science as the basis for strategizing the scientific and innovative activities in regional universities. *Administrative Consulting*, (5), 93–107. <https://doi.org/10.22394/1726-1139-2022-5-93-107>.

8. DEZHINA, I. G., & KLYUCHAREV, G. A. (2021). International collaborations of the university science: Incentives and obstacles. (6), 34–45. <https://doi.org/10.31857/S013216250014592-4>.

9. ELISEEV, B. P. (2021). Current issues and critical tasks of university science. *Civil Aviation High Technologies*, 24(2), 8–24. <https://doi.org/10.26467/2079-0619-2021-24-2-8-24>.

10. LAGUSEVA, N. N. (2022). Strategy for the development of science at the university: From reality to “reset”. *Vestnik RMAT*, (1), 34–41. <https://elibrary.ru/hcxres>.

11. ROMANOV, E. V. (2021). Evaluation of the efficiency of Russian universities: do we need to change the paradigm?. *Education and Science Journal*, 23(6), 84–125. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2021-6-83-125>.

12. KRIVENKO, N. V. (2021). Innovative import substitution in the framework of ensuring the sustainability of national development. In A. A. Burmistrova, & A. V. Sayapin (Eds.) *Problems of sustainable development of socio-economic systems*

(pp. 639–646). Derzhavinsky Publishing House. <https://elibrary.ru/asgav>.

13. SHELOMENTSEV, V. V. (2007). Scientific schools: From the beginning to the present day. *Academic Bulletin*, (1), 174–177. <https://elibrary.ru/pejotd>.

14. VALEEVA, M. V. (2021). Effectiveness of the research team: sociological analysis on the example of the Ural Federal University. *Science Management: Theory and Practice*, 3(1), 106–119. <https://doi.org/10.19181/smt.2021.3.1.6>.

15. GLUSHCHENKO, L. F., GLUSHCHENKO, N. A., & LAPTEVA, N. G. (2007). Scientific schools as an important form of development of the scientific potential of higher education. *Modern High Technologies*, (3), 49. <https://elibrary.ru/iirevb>.

16. GUSHUL, YU. V. (2021). Tools for describing the communicative space of scientific schools. *Observatory of Culture*, 18(5), 520–530. <https://doi.org/10.25281/2072-3156-2021-18-5-520-530>.

17. KUZNETSOVA, N. I. (2022). Parameters of a scientific school: Toward a problem statement. *Problems of Activity of a Scientist and Scientific Teams*, (8), 261–267. <https://doi.org/10.24412/2414-9241-2022-8-261-267>.

18. NIKOLOV, N. O. (2021). Scientific school as a promising level of development of the research team. *Scientific Support of the Personnel Development System*, (4), 113–124. <https://elibrary.ru/njayzm>.

19. KOZLOVA, L. A. (2014). The “scientific school” in scientific policy and social research. *Bulletin of the Institute of Sociology*, (3), 45–65. <https://elibrary.ru/spdltd>.

20. SHMIDT, YU. D., KROKHMAL, L. A., & IVASHINA, N. V. (2021). On financing the state assignments to higher education institutions to perform research and development projects. *Journal of the New Economic Association*, (2), 119–135. <https://doi.org/10.31737/2221-2264-2021-50-2-6>.

21. PAVELYEVA, T. YU. (2013). Science schools and mobile groups: Variation ways of science organization. *Humanities and Social Sciences*, (6), 50–58. <https://elibrary.ru/ruhdcf>.

AUTHORS' INFORMATION:

Garold E. Zborovsky – Advanced Doctor in Philosophical Sciences, Full Professor; Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin (research professor; 19, Mira St., Ekaterinburg, 620002, Russia); garoldzborovsky@gmail.com. RSCI AuthorID: 137655, ORCID: 0000-0001-8153-0561, ScopusID: 6505899907, ResearcherID: E-6142-2014.

Elena V. Kemmet – Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin (senior lecturer of the Department of Sociology and Technologies of State and Municipal Management; 19, Mira St., Ekaterinburg, 620002, Russia); Elena.Kemmet@urfu.ru. RSCI AuthorID: 702906, ORCID: 0000-0003-3967-8153, ScopusID: 57204939787, ResearcherID: W-8645-2018.

Article received 03/10/2023; reviewed 03/13/2023; accepted 03/14/2023.