

УДК 331.55

DOI: 10.17223/19988648/52/9

С.И. Сотникова, Н.З. Сотников

ДУАЛЬНОСТЬ КАРЬЕРЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ В КОНТЕКСТЕ УПРАВЛЕНИЯ ВРЕМЕНЕМ

Карьера предстает как способ самоактуализации преподавателя, определяющий его место в сложной иерархии человеческих отношений и социальные роли в труде, быту, семье, досуге. От величины и структуры времени на карьеру зависит достижение экономической и социальной целей жизнедеятельности преподавателя, его будущее. В этом контексте возрастает необходимость познания общего характера временного вклада преподавателя в процессы гармонизации дуальной природы карьеры. Цель статьи – обосновать стратегические императивы гармонизации карьеры, позволяющей улучшить качество трудовой жизни преподавателей, увеличить их конкурентное преимущество на рынке труда на основе концепции управления временем. Методология исследования базируется на теоретическом анализе результатов научных работ, в которых представлены основные положения о времени и карьере трудоспособного индивида. В статье анализируются эмпирические данные, характеризующие карьеру научно-педагогических работников в образовательных учреждениях высшего образования г. Новосибирска в течение трех лет. Научная новизна статьи заключается в формировании авторского концептуального подхода к гармонизации карьеры преподавателя: дана авторская трактовка понятий «время карьеры», «гармония карьеры», «стратегия гармонизации карьеры» и интерпретация их социально-экономического содержания, сущности архитектуры времени карьеры, а также предложена и апробирована система показателей оценки гармонии карьеры, обоснован методический подход к гармонизации карьеры.

Ключевые слова: высшая школа, преподаватели, карьера, дуальность карьеры, время карьеры, гармония карьеры, гармонизация карьеры.

Постановка проблемы

В условиях VUCA экономики современная российская высшая школа, получив новые возможности в управлении человеческими ресурсами, сталкивается с ранее неизвестными явлениями и процессами, последствия которых не выяснены в полной мере. Это виртуализация образовательных процессов, самоорганизация научно-педагогического труда, распространение электронного документооборота, цифровизация учебно-методической работы, увеличение времени на самостоятельную внеаудиторную работу обучающихся, снижение норм времени для расчета объема учебной и других видов работ, стремление к геймификации преподавания дисциплин, а также внедрение искусственного интеллекта, замена лидерского типа управления высшей школы на просчитанные и аргументированные реше-

ния, построенные на компьютерной обработке информации Big Data, и многое другое.

Радикальная трансформация сферы научно-педагогического труда способствует тому, что такие традиционные методы повышения эффективности научно-педагогического труда, как установление нормативов роста заработной платы научно-педагогических работников, формирование системы оплаты труда за целевые результаты, использование эффективного контракта для преподавателей, организация и нормирование труда преподавателей, контроль и поддержание трудовой дисциплины, коррекция эмоциональной атмосферы в коллективе и т.п., не приводят к достижению ожидаемого уровня преподавания и престижа отечественного образования, повышению конкурентоспособности российских вузов не только на внутреннем, но и на мировом рынке. В этой связи актуальным становится поиск ответов на вызовы, связанные с изменениями в характере труда и трудовых отношениях научно-педагогического персонала.

Одним из рентабельных и долговременных решений проблемы конкурентоспособности преподавателей высшей школы, преодоления отчуждения научно-педагогического персонала от процесса и результатов труда, стимулирования чувства ответственности как за передачу, хранение и использование суммы знаний, так и за их приумножение [1. С. 113–126] является реализация профессионального подхода к карьере, позволяющей преподавателю быть более результативным и конкурентоспособным, лично свободным и экономически самостоятельным субъектом.

В настоящее время в отечественной и зарубежной литературе на смену привычному узкому пониманию карьеры как субъективно осознанного суждения работника о своем трудовом будущем приходит осознание карьеры как общей системы развития и движения человека в различных сферах деятельности [2. С. 9], процесса становления индивида в социальной жизни, его продвижения в раскрытии своего потенциала, осуществляемого во времени последовательно, этап за этапом [3. С. 66], обеспечивающего ему устойчивость в потоке социальной жизни [4. С. 39; 5. С. 143] и т.п. Другими словами, в современной понимании карьера предстает как способ самоактуализации работника, определяющий его место в сложной иерархии человеческих отношений и социальные роли в труде, быту, семье, досуге.

В этом контексте карьера преподавателя предстает как интегрированное образование *деловой карьеры* [6. С. 15; 7. С. 315] (или карьеры в сфере научно-педагогической деятельности) и *личностной* [5. С. 143; 6. С. 14] (или внеслужебной [8. С. 31; 9], производной [8. С. 31], бытовой [7. С. 14], поддерживающей [10. С. 102], «карьер в личной жизни» [5. С. 143]). Взаимодействие деловой карьеры и личностной в системе «работа-семья-досуг» связано со стремлением научно-педагогического работника к достижению, с одной стороны, материального благополучия и конкурентоспособности на рынке труда; с другой – социального блага, духовного благополучия в личной жизни.

Для преподавателя важно все: и деловая карьера, и личностная. В идеале он стремится к гармонии, процветанию в настоящем и будущем как в личной, так и трудовой жизни. Однако в реальной жизни подобной гармонии достичь трудно. Возможно развертывание ситуации, при которой деловая карьера не соответствует личностной, вступает в противоречие с ней, в результате чего проявляются скрытые конфликты и диспропорции, возникают непредсказуемые ситуации и проблемы.

Так, если преподаватель начинает следовать идеализированной модели деловой карьеры «вперед и вверх» по организационной лестнице, стремясь к лидерству в профессиональной сфере, при этом не особо беспокоясь по поводу постоянных трудовых авралов и рабочих выходных дней, то не остается времени и места в жизни для личностной карьеры. Обратная крайность – это потребность излишне идентифицировать себя только с личностной карьерой, ориентированной на позиционирование семейно-бытовой роли ради благополучия семейных отношений, блага близких в ущерб обладанию статусом, гарантирующим приемлемый уровень трудового признания. Оба этих состояния разрушительны и приводят к резкому падению качества как деловой карьеры, так и личностной. И каждый преподаватель решает для себя проблему сам: «деловая карьера или личностная», «материальное или социальное благополучие», «жить, чтобы достигать материального благополучия, или достигать материального благополучия, чтобы жить».

Итак, деловая карьера и личностная, находясь во внутреннем единстве и взаимопроникновении, обуславливают дуальную природу взаимосвязи и взаимодействия противоположных, взаимоисключающих сторон карьеры преподавателя. Двигательной силой карьеры является возникновение, становление и разрешение внутренне присущих противоречий между деловой и личностной карьерами, личными и организационными потребностями в научно-педагогическом труде.

В современных условиях от того, насколько преподаватель становится субъектом деловой карьеры и личностной, зависит способ его жизнедеятельности и будущее, позволяющие ему «сохранять свои конкурентные позиции в труде и личностные интересы в жизни, проявлять гибкость в принятии решений, развиваться и адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим условиям» [11. С. 20].

Методология исследования

Несмотря на значительный вклад ученых в разработку отдельных, особенно социально-психологических, аспектов карьеры работника, к настоящему времени наблюдается дефицит концептуальных исследований подходов к ее гармонии как в отечественной, так и зарубежной литературе.

Обращение к понятию «гармония карьеры работника» не сводится к терминологической «перелицовке» сложившихся понятий («баланс между работой и личной жизнью» [12–14], «общая удовлетворенность жизненной ситуацией» [15], «удовлетворенность своим функционированием на работе

и дома» [16], «субъективное благополучие» [17, 18], «социальный успех» [19], «конкурентоспособность работника» [20], «ролевой конфликт» [21] и т.п.), а предполагает методологическую переориентацию на ее социально-экономическую ценность.

Эта переориентация состоит в том, что *гармония карьеры работника* – это такое взаимодействие противоположных, взаимоисключающих ее видов, которое позволяет работнику получить лично значимые выгоды в различных жизненных и трудовых ситуациях. Это выражение воли, осознанной личной активности работника, его видение социально экономической ценности деловой карьеры и личностной для достижения социальной устойчивости в трудовой и личной (частной) жизни посредством инвестиций (прямых и не прямых) в карьеру. Иначе говоря, фокус достижения гармонии карьеры смещается с процессов «подстраивания» (адаптации) потребностей и ресурсов работника под рыночные (текущие и стратегические) цели на формирование и совершенствование такого индивидуально осознанного способа жизнедеятельности, который обладает социально-экономической полезностью для работника.

Если учесть, что деловая и личностная карьеры осуществляются во времени, границами которого являются сутки, неделя, месяц, год и т.д., то гармония карьеры может быть осмыслена во временном измерении достижения социальной (личностной и трудовой) устойчивости. В этом контексте осмысление гармонии карьеры связано с объективной оценкой временного вклада преподавателя в управление своей карьерой.

К настоящему времени остаются дискуссионными положения, важные с теоретической и методической точек зрения, относительно содержания и структуры времени на карьеру работника. В литературе не рассматриваются понятие «время карьеры», его содержание и структура.

В этой связи в фокусе исследовательского интереса находится выявление императива достижения гармонии деловой карьеры и личностной, способствующей более полноценной карьере работника, желанной, приносящей удовлетворение и радость в труде и в личной (частной) жизни и позволяющей улучшить качество трудовой жизни, увеличить конкурентное преимущество на рынке труда.

Для достижения этой цели решены следующие *задачи исследования*: обоснована архитектура времени на карьеру, позволяющая осмыслить ее дуальность; предложен и апробирован методический подход к оценке гармонии карьеры работника на основе концепции управления временем; систематизированы стратегические альтернативы гармонизации карьеры с учетом индивидуальных выборов работника профессии, образования, партнера по жизни, друзей, числа детей и т.п.

Гипотеза исследования – достижение гармонии карьеры детерминировано величиной и структурой времени на позиционирование работников в трудовой и личной (частной) жизни.

Научная новизна заключается в разработке теоретико-прикладных основ достижения гармонии деловой карьеры и личностной на основе кон-

цепции управления временем в условиях информатизации и цифровизации национальной системы образования.

Применительно к проблематике статьи результативно использован комплекс базовых методов исследования, в т.ч. методы теоретического исследования (аналитическое абстрагирование, интерпретация, классификация и типологизация изучаемого явления), методы эмпирического исследования (статистический и сравнительный виды анализа; сегментационный анализ внутреннего рынка труда; самофотография дня; анкетирование, интервьюирование работников).

Основные методы исследования – анкетный опрос и самофотография рабочего, внерабочего и свободного времени. Объектом наблюдения выступают научно-педагогические работники образовательных учреждений г. Новосибирска. Опрос был проведен в социальных сетях (Twitter, ВКонтакте, Google+, Facebook). Исследование осуществляли по случайной квотной многоступенчатой выборке, которая предстала как микромодель объекта опроса, формируемая на основе статистических сведений (параметров квот). В качестве основных параметров выборочной совокупности использовались достаточно устойчивые характеристики респондентов, по которым задавались квоты, а именно: территориальное расположение образовательного учреждения, должность, стаж работы в должности. Исходя из теории вопроса, точность результатов по квотной выборке определить нельзя. По научным критериям она уступает случайной, которая считается эталоном. Было проведено повторное панельное исследование: в 2015–2016 и 2016–2017 гг.

Предмет исследования – время на индивидуальную карьеру научно-педагогического работника.

Концептуализация понятий

Время карьеры служит важной характеристикой жизнедеятельности научно-педагогических работников и представляет чрезвычайно сложное и динамичное явление.

Под *временем карьеры* следует понимать время, расходуемое по усмотрению преподавателя на освоение и самопроектирование видов жизнедеятельности, самоактуализацию профессионального и личностного потенциалов, а также на саморазрушение карьеры. С этой точки зрения следует, прежде всего выделять *время деловой карьеры* и *время личностной карьеры*, связанные с развитием и использованием физических и умственных способностей преподавателя соответственно в рабочее время, внерабочее и свободное (табл. 1).

Время деловой карьеры – это рабочее (как урочное, так и сверхурочное) и внерабочее время, связанное с сохранением или обретением неких желаемых «личных успехов в виде более или менее четко определенных позиций, должностей, статусов, ролей, воспринимаемых как результат достижения востребованного качества трудовой жизни» [11. С. 86].

Таблица 1. Время карьеры работника: виды времени на деловую и личностную карьеры работника

Тип карьеры	Вид карьеры	Сфера проявления карьеры	Форма проявления карьеры	Вид времени на карьеру	Экономическое видовое содержание времени на карьеру	Примеры времени на карьеру
Деловая карьера	Профессиональная	Трудовая жизнь	Результативный (производительный) труд в организационно оформленной структуре	Рабочее время	Время развития профессиональных способностей	Время учебы и повышения квалификации. Время самообразования. Время волонтерской (общественной) работы
	Трудовая					Время урочное. Время сверхурочное Выполнение должностного функционала вне рабочего места в домохозяйстве: консультации по рабочим вопросам по телефону с коллегами, доработка отчетов, обдумывание проектов и др.
Личностная карьера	Кустарная	Личная (частная) жизнь	Результативный (производительный) труд в домашнем хозяйстве	Вне рабочее время	Время расходования физических и умственных сил	Время на изготовление предметов домашнего обихода. Время работы в личном подсобном хозяйстве
	Досуговая		Обслуживающий домашний труд			Время на приготовление пищи, уход за помещением и мебелью, за одеждой и обувью, бельем, за детьми и т.п.
			Досуговая деятельность	Свободное время	Время удовлетворения физических, интеллектуальных и социальных потребностей	Время учебы и повышения квалификации. Время самообразования. Время волонтерской (общественной) работы. Время развлечений (в т.ч. посещение учреждений культуры и отдыха, общение с семьей, друзьями и т.п.). Время физкультуры и спорта. Время хобби (любительского труда)

Источник: составлено авторами.

Преподаватель, организуя и развивая деловую карьеру, выступает не только как исполнитель социально предписанной научно-педагогической роли, но и автономной, творческой, ответственной личностью, способной к

саморегуляции, самодетерминации и саморазвитию. В этой связи следует различать время *профессиональной карьеры и трудовой*.

Профессиональная карьера позволяет работнику приспособиться к изменениям во внешней среде организации, адаптировать свои профессиональные знания, умения и навыки к целям и задачам развивающегося бизнеса. Это позволяет либо повысить мастерство в соответствии с требованиями профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», либо расширить область профессиональной деятельности и совершенствовать инструментарий научно-педагогической деятельности. В первом случае следует говорить о профессиональной карьере специализации, а во втором – о карьере транспрофессионализации.

В этой связи *время профессиональной карьеры* – это время, связанное с формированием индивидуальной позиции и поведения преподавателя относительно профессионального развития научно-педагогической деятельности, воспроизводства способностей (квалификации).

Трудовая карьера (или научно-педагогическая) предстает как индивидуально осознанное позиционирование преподавателя, ориентированное на достижение желаемого качества трудовой жизни посредством влияния на работодателя. Эта карьера, побуждая преподавателя к трудовой мобильности в «ограниченной и объективно заданной существующими правилами, и статусно-ролевыми предписаниями рыночной стратифицированной системы разделения труда» [11. С. 28], может проявлять себя в трех формах. Во-первых, как последовательность перемен труда, связанная с его движением по ступеням внутриорганизационной иерархии высшей школы, вознаграждения, престижа и т.п., т.е. в форме внутриорганизационной карьеры. Во-вторых, как серия трудовых перемещений из одной образовательной организации в другую, позволяющая преподавателю наиболее полно удовлетворить свои потребности в различных организационных структурах, т.е. в форме межорганизационной карьеры. В-третьих, как последовательность этапов активизации интеллектуального потенциала преподавателя, когда он предстает не как исполнитель должностных обязанностей, а как источник знаний и информации, т.е. в форме виртуальной карьеры, например работа в качестве председателей и членов государственных аттестационных комиссий, участие в работе диссертационных советов и форумах, чатах профессионалов; написание и рецензирование научных публикаций, оппонирование диссертаций и других научных исследований; исполнение обязанностей председателей и членов оргкомитетов конференций, форумов и т.д.

В этом контексте *время трудовой карьеры* – это время, относящееся к формированию индивидуально осознанной позиции и поведения преподавателя относительно динамики влияния, власти, авторитета, статуса в научно-педагогической деятельности.

Время личностной карьеры – это вне рабочее время, связанное с осуществлением преподавателем результативного (производительного) и об-

служивающего труда в домохозяйстве, и свободное время, нацеленное на удовлетворение физических, интеллектуальных и социальных потребностей. Работник, управляя личностной карьерой, достигает устойчивости в потоке личной (частной) жизни посредством *кустарной карьеры и досуговой*.

Кустарная карьера опосредует, во-первых, процессы результативного (производительного) труда в домохозяйстве, к которому относится труд на приусадебном (дачном) участке, выполнение кустарно-ремесленных работ (шитье, вязание, вышивание, выпиливание и т.п.). Во-вторых, процессы обслуживающего домашнего труда, при которых происходит расходование жизненных (физических и умственных) сил на приготовление пищи, уход за помещением и мебелью, за одеждой и обувью, бельем, за детьми и т.п. В-третьих, процессы развития и использования интеллектуального потенциала преподавателя вне рамок обычного рабочего дня и рабочей недели, т.е. выполнение должностного функционала во внерабочее время, например обсуждение рабочих вопросов по телефону с коллегами в дни отпуска, доработка проектов, отчетов, обдумывание, написание и рецензирование статей, подготовка докладов, руководство студенческими работами и т.п.

Иначе говоря, *время кустарной карьеры* – это внерабочее время, связанное с результативной (производительной), обслуживающей и научно-педагогической деятельностью преподавателя.

Досуговая карьера – это индивидуально осознанное позиционирование преподавателя, связанное с развитием и осуществлением более возвышенной деятельности по своему выбору и усмотрению в свободное время. Она представляет собой сложный социально-экономический процесс непрерывного возобновления характеристик личности в конкретной жизненной ситуации. Эта карьера опосредует разнообразные виды занятий, которые служат для удовлетворения физических, интеллектуальных и социальных потребностей. Это учеба, повышение квалификации, волонтерство, занятия физкультурой и спортом, хобби, развлечения, общение с родными и близкими, различные виды деятельного отдыха и др. *Время досуговой карьеры* – это свободное время, способствующее личностному, физическому и духовному развитию преподавателя.

Границы классификационных групп времени на карьеру представляют собой не границу с четко обозначенными контурами, а скорее зону нарастания и обогащения признаков одной группы за счет признаков другой.

Так, время преподавателя-матери, связанное с уходом за детьми, их обучением, игрой с ними, прогулками, представляют, исходя из внешней формы, затраты на кустарную карьеру, связанную с выполнением обслуживающего домашнего труда во внерабочее время. Если же исходить не из внешней формы, а из внутренних ощущений содержания этих затрат, то это может быть и одним из видов времени на досуговую карьеру, связанную с удовлетворением физических, интеллектуальных и социальных потребностей.

То же самое применимо и ко времени на кустарную карьеру, связанному с изготовлением предметов домашнего обихода (вязание, шитье и др.)

или домашним трудом в личном подсобном хозяйстве (уход за скотом, птицей, огородом и т. д.). В субъективных ощущениях этот вид времени на позиционирование в личной (частной) жизни может быть отнесен к досуговой карьере, ориентированной на занятия любительским трудом (хобби).

Результаты исследования

Достижение преподавателем гармонии деловой карьеры и личностной в конечном счете зависит от использования дефицитного ресурса – времени.

Величины времени на деловую и личностную карьеры не являются произвольными. Несмотря на то, что каждый преподаватель определяет их в соответствии со своими способностями, мотивами, качеством жизни, но в целом они зависят от потребностей и возможностей общества и рынка, подхода к человеку, труду и собственности. Иначе говоря, деловая и личностная карьеры имеют рыночную необходимую величину.

В контексте концепции управления временем *гармония карьеры* предстает как такое слияние различных видов карьеры в единое органическое целое, позволяющее достичь желаемое качество жизни в изменяющихся условиях внутри- и внеорганизационной реальностей так, что время на трудовую карьеру уменьшается, а время на личностную увеличивается, но увеличивается так, что время кустарной карьеры уменьшается больше, чем увеличивается время на профессиональную и досуговую карьеры.

Поскольку гармония карьеры преподавателя имеет разную природу, то трудно назвать единый показатель, характеризующий ее меру. В этом качестве целесообразно использовать *показатели сбалансированности, независимости, проактивности и успешности карьеры* (табл. 2).

Очевидным показателем, характеризующим количественное соответствие времени на деловую $T_{\text{дел}}$ и личностную $T_{\text{личн}}$ карьеры, является *показатель сбалансированности*. В идеале этот показатель должен стремиться к 1: ($K_{\text{инд}} \rightarrow 1$). Это означает, что преподаватель в равной степени уделяет внимание достижению как целей деловой карьеры, так и личностной. Эта карьерная ситуация, судя по табл. 2, более-менее характерна для профессоров и заведующих кафедрами со стажем работы в должности свыше 3 лет: ($K_{\text{инд}} = 0,95 \rightarrow 1$).

Однако в реальной жизни зачастую происходит разворачивание ситуации, при которой деловая карьера не соответствует личностной, вступает в конфликт с ней ($K_{\text{инд}} > 1$) или ($K_{\text{инд}} < 1$), в результате чего проявляются скрытые противоречия и диспропорции карьеры, возникают проблемы и барьеры на пути социализации и самореализации личности.

В ситуации «личностная карьера – прежде всего» ($K_{\text{инд}} > 1$) преподаватель не готов жертвовать личностной карьерой на благо образовательной организации ради собственной деловой карьеры. Он осознает, что деловая карьера для него мало интересна и привлекательна, не приносит удовлетворения.

Таблица 2. Показатели гармонии деловой и личностной карьер научно-педагогических работников в зависимости от должности и стажа работы в должности (по результатам самофотографии рабочего дня), коэффициент

Показатели оценки гармонии карьеры работника	Должностные группы научно-педагогических работников в зависимости от стажа работы в должности					
	Ассистенты, старшие преподаватели		Доценты		Профессора, заведующие кафедрой	
	До 3 лет	Свыше 3 лет	До 3 лет	Свыше 3 лет	До 3 лет	Свыше 3 лет
Коэффициент сбалансированности карьеры работника $K_{\text{инд}} = \frac{T_{\text{личн}}}{T_{\text{дел}}}$	0,68	0,50	0,86	0,55	0,53	0,95
Частный коэффициент независимости деловой карьеры $I_{\text{дел}} = \frac{T_{\text{дел}}}{T_{\text{дел}} + T_{\text{личн}}}$	0,59	0,67	0,54	0,64	0,65	0,51
Частный коэффициент независимости личностной карьеры $I_{\text{личн}} = \frac{T_{\text{личн}}}{T_{\text{дел}} + T_{\text{личн}}}$	0,41	0,33	0,46	0,36	0,35	0,49
Интегральный коэффициент независимости индивидуальной карьеры $I = I_{\text{дел}} \times I_{\text{личн}}$	0,241	0,223	0,249	0,229	0,226	0,250
Коэффициент проактивности карьеры $G = \frac{T_{\text{дос}} + T_{\text{проф}}}{T_{\text{труд}} + T_{\text{куст}}}$	0,21	0,22	0,19	0,29	0,25	0,22
Коэффициент успешности карьеры $U = \frac{T_{\text{личн}}^{\text{усп}} + T_{\text{дел}}^{\text{усп}}}{T_{\text{личн}} + T_{\text{дел}}}$	0,41	0,67	0,56	0,43	0,71	0,87

Источник: составлено авторами.

Происходит трансформация мировоззренческих ориентиров и предъявляемых ценностей к карьере. Предпочтение отдается такому темпу деловой карьеры, который позволяет уделять больше времени личным интересам, семье, окружающему миру и т.п. «Работники не начинают хуже работать и не теряют своих навыков, но продуктивная творческая деятельность сменяется формальным исполнением обязанностей. Они готовы вносить вклад в развитие организации, но на своих условиях» [22]. Как видно из табл. 2, это карьерная ситуация не характерна для опрошенных респондентов.

В ситуации «деловая карьера – прежде всего» ($K_{\text{инд}} < 1$) преподаватель рассматривает деловую карьеру как ключевой фактор социального благополучия и материальной независимости от других, предъявляет жесткие ограничения и стандарты в частной жизни, осознанно идет к ущемлению личностной карьеры, прежде всего досуговой, которая воспринимается им как несвобода и дискомфорт от этой зависимости. Как видно из табл. 2, это типичная карьерная ситуация в образовательных учреждениях высшего образования: ($0,5 \leq K_{\text{инд}} \leq 0,86$).

Для характеристики количественной стороны гармонии карьеры преподавателей может быть использован *коэффициент независимости карьеры*, характеризующий включенность научно-педагогического работника в тот или иной вид карьеры относительно различных временных периодов трудовой жизни. Включенность в деловую карьеру и личностную работник проявляет в той мере, в какой он видит возможные варианты достижения личностно значимых выгод посредством либо своего профессионального развития, позиционирования своего влияния, власти, авторитета, статуса, компетенций в профессиональной среде в конкретной внутри- и внеорганизационной реальностях $I_{\text{дел}}$, либо удовлетворения физических, интеллектуальных и социальных потребностей во внерабочее и свободное время от оплачиваемой работы в организационно оформленных структурах $I_{\text{лич}}$. По закону равновесия для обеспечения гармонии карьеры временные ресурсы должны в равной степени быть инвестированы в деловую и личностную карьеры, т.е. ($I_{\text{дел}} \geq 0,5$), ($I_{\text{лич}} \geq 0,5$) и ($I \rightarrow 0,25$).

Нетрудно заметить из табл. 2, что карьерная ситуация по показателю независимости сложилась недостаточно благоприятная для ассистентов, старших преподавателей и доцентов со стажем более 3 лет и профессоров и заведующих кафедрами со стажем до 3 лет ($0,223 \leq I \leq 0,229$). Благоприятная карьерная ситуация, позволяющая решать двуединую задачу материального и социального благополучия, имеет место для профессоров, заведующих кафедрами со стажем более 3 лет ($I \leq 0,25$).

Взаимосвязь деловой карьеры и личностной гораздо сложнее и противоречивее, чем количественная соразмерность времени на деловую карьеру и времени на личностную. «Карьера позволяет человеку добиться признания своей неповторимости, значимости для других людей, для общества в целом» [23].

В этой связи целесообразно в качестве показателя гармонии карьеры использовать *коэффициент проактивности* G , отражающий степень ответственности научно-педагогического работника за личное развитие, конкурентоспособность и качество жизни.

Карьера признается *проактивной* $G = 1$, если преподаватель рационально решает задачу соотношения личностного саморазвития и трудовой деятельности, стержнем которой, в свою очередь, является диалектическое единство профессионального мастерства и общекультурного развития.

Иначе говоря, работник стремится к гармонии и процветанию в настоящем и будущем, в личной (частной) и трудовой жизни.

Карьера признается *реактивной* ($0 < G < 0,5$), если связана с преимущественным восприятием преподавателем своей деловой карьеры как единственно существующего способа социализации и самореализации. Деловая карьера, являясь максимально значимой ценностью, отодвигает на второй план не только досуговую, но зачастую и кустарную карьеру. Как следствие, происходит сужение круга общения, ограничение личных отношений и дружеских контактов, отсутствие хобби, увлечений и развлечений, а также повышается вероятность формирования неблагоприятного климата в семье, невозможности устроить личную жизнь и другие социальные проблемы.

Карьера признается *пассивной* ($0,5 < G < 1$), когда преподаватель ориентирован на всестороннее удовлетворение физических, интеллектуальных, социальных потребностей и разностороннее развитие личности посредством досуговой карьеры. Эти «работники отказываются делать дальнейшие шаги по развитию конкурентных преимуществ в труде, потому что цена их достижения слишком высока. При этом они могут играть значительную роль в профессиональной деятельности в организации» [22], но зачастую продуктивная творческая деятельность сменяется стремлением максимально сузить ее границы.

Карьера признается *превентативной* ($G > 1$), если ориентирована на создание условий для гармоничного развития личности, ценностями которой являются успех, общественная польза и самореализация, посредством ее взаимодействия с различными аспектами материального и духовного мира. Этот тип карьеры предполагает целостное и полноценное развитие всех сущностных сил преподавателя, его способностей и дарований с учетом тенденций развития внутри- и внеорганизационной реальностей.

Нетрудно сделать вывод, что реактивная карьера наиболее распространена среди научно-педагогических работников независимо от стажа работы: ($0,19 < G < 0,29$) (табл. 2). Важной субъективной характеристикой гармонии карьеры выступает показатель ее успешности. «Успешность карьеры отражает субъективную оценку условий и результатов достижения личностно значимых выгод от самопозиционирования в организационной системе разделения труда в сравнении со своими карьерными достижениями во времени и достижениями качества трудовой жизни работников-конкурентов в направлениях, представляемых обществом как наиболее ценные» [11. С. 91]. В этом контексте *коэффициент успешности карьеры* отражает субъективную оценку удовлетворенности временными затратами на карьерные достижения в труде $T_{\text{дел}}^{\text{усп}}$ и жизни $T_{\text{личн}}^{\text{усп}}$. В идеале коэффициент должен быть равен 1 (см. табл. 2). Наиболее успешной свою карьеру считают профессора и заведующие кафедрой со стажем работы в должности свыше 3 лет ($U = 0,87$) и наименее успешной – ассистенты и старшие преподаватели со стажем работы в должности до 3 лет ($U = 0,41$), а также доценты со стажем свыше 3 лет ($U = 0,43$).

Итак, научно-педагогические работники по-разному достигают гармонии карьеры, которая детерминирована величиной и структурой времени на нее. Согласно этому подход к гармонизации карьеры преподавателя вуза заключается в том, чтобы правильно определить направления поиска и реализации долгосрочных конкурентных преимуществ научно-педагогических работников и не потерять время и силы, двигаясь в неверном направлении. Реализуя такой подход, важно не действовать по стандартной схеме с тем, чтобы работник чувствовал свою незаменимость и понимал, что его действительно ценят. Иначе говоря, стратегии гармонизации карьеры должны быть различны для разных сегментов преподавателей и апеллировать к тем трудовым и личным ценностям, которые наиболее распространены среди представителей данного сегмента.

Стратегия гармонизации карьеры – это долговременный курс воздействий научно-педагогического работника на величину и структуру времени на карьеру в целях достижения желаемого качества своей жизни в изменяющихся условиях современной реальности. Это совокупность заранее обдуманных принципов поведения, охватывающих четыре элемента комплекса маркетинга карьеры «4Р» – рабочие места (товар), инвестиции времени (цена), ресурсы (распределение), бренд организации (коммуникации). В этом контексте применимы стратегии: *стратегия баланса личной стратегии, двойной занятости, двойной карьеры семьи, ресурсосбережения и карьерного (делового и(или) личностного) дауншифтинга* (табл. 3).

Таблица 3. Стратегии достижения гармонии между деловой и личной карьерами (% респондентов)

Затраты времени на деловую карьеру	Затраты времени на личностную карьеру		
	Низкие	Средние	Высокие
Высокие	Стратегия личностного карьерного дауншифтинга (13%)	Стратегия двойной карьеры семьи (10%)	Стратегия двойной занятости (9%)
Средние	Стратегия карьерного ресурсосбережения (7%)	Стратегия двойной занятости (11%)	Стратегия двойной карьеры семьи (12%)
Низкие	Стратегия двойной занятости (6%)	Стратегия карьерного ресурсосбережения (5%)	Стратегия делового карьерного дауншифтинга (27%)

Источник: составлено авторам.

Стратегия двойной занятости исходит из того, что деловая и личностная карьеры призваны взаимно уравновешивать друг друга: преподаватель вынужден выкладываться и на работе, и в домохозяйстве («работник и добытчик, и домохозяйин»). В этом контексте «работник выбирает из некоторого числа более-менее приемлемых должностных и личностных позиций такую, которая в большей степени позволяет ему получить личностно-значимые выгоды в жизни и труде» [24].

Стратегия карьерного ресурсосбережения признает необходимость ресурсосберегающего характера построения карьеры научно-педагогического работника, т.е. рационального использования всех видов ресурсов личности для достижения целей. Преподаватель, оценивая имеющиеся в распоряжении ресурсы (способности, мотивы, время, деньги) [25] и возможности для карьеры (рыночная система разделения труда, конкуренция, семейное положение, количество детей и т.п.), стремится добиться некой пролонгированной пользы для себя в трудовой жизни или личной в зависимости от этапа жизненного цикла.

Стратегия двойной карьеры семьи предполагает усиление автономии супругов и детей, значимости самореализации для каждого и выстраивание на этой основе взаимодополняющих отношений в социокультурной среде семьи, позволяющих развиваться и получать определенные личностно значимые выгоды в различных жизненных аспектах каждому, не теряя семейной целостности. На смену традиционной модели семьи («мужчина-добытчик, жена-домохозяйка») приходит модель двухдоходной семьи («муж-добытчик, жена-добытчик»). Решения семьи о двойной карьере являются результатом процесса, в котором совместно рассматриваются возможности и ресурсы каждого из членов семьи для улучшения качества жизни в целом.

Стратегия карьерного дауншифтинга предполагает достижение гармонии карьеры посредством добровольного отказа от самореализации в той или иной общественно значимой сфере его жизнедеятельности. Эта стратегия может быть связана как с деловым дауншифтингом, т.е. со «стремлением к внутреннему спокойствию и минимизации функциональной, управленческой ответственности» [6], так и личностным дауншифтингом, т.е. осознанным отказом заниматься построением личностной карьеры, находя самореализацию в трудовой деятельности, в построении преимущественно деловой карьеры.

Следует заметить, что степень распространенности среди опрошенных респондентов стратегии дауншифтинга составляет 40%, двойной занятости – 26%, двойной карьеры семьи – 22% и ресурсосбережения – 12% (табл. 3).

В этих обстоятельствах перед современной высшей школой встает следующая проблема – 27% преподавателей отказываются делать дальнейшие шаги по развитию конкурентных преимуществ потому, что цена их достижения слишком высока. Достигнув ученого звания доцента, они понимают, что свои карьерные амбиции они удовлетворили – достигли той «ступеньки», о которой мечтали в самом начале профессионального пути, а значит, пришло время сосредоточиться на личной жизни. И, если руководство высшей школы озабочено не только собственным благополучием, но и конкурентоспособностью образовательной организации, то оно вынуждено рассматривать деловую карьеру в связи с другими обязанностями и интересами преподавателя, осознавать различия между вкладом в работу и жертвы ради работы, признавать право на личностную карьеру.

Признание высшей школой права научно-педагогического работника на личностную карьеру – это не благотворительность, а взаимовыгодный

процесс, который для образовательной организации выражается в формировании позитивного имиджа организации-работодателя, повышении мотивации, ответственности и лояльности работников и, как следствие, в сокращении издержек на привлечение и удержание персонала, оптимизации образовательных процессов, повышении эффективности научно-педагогического труда и конкурентоспособности на рынке образовательных услуг.

Заключение

Теоретическая значимость проведенного исследования заключается в дальнейшем развитии теории дуальности карьеры научно-педагогических работников на основе концепции управления временем, а именно: разработан концептуальный подход к формированию архитектуры времени на карьеру, отражающей ее дуальность; раскрыты социально-экономическая сущность и содержание понятий «время карьеры» преподавателя, «гармония карьеры»; предложена и апробирована система показателей оценки гармонии карьеры; обоснован методический подход к формированию стратегии гармонизации карьеры. Теоретические положения и выводы исследования дуальности карьеры позволяют осмыслить общий характер и глубинные причины, источники, движущие силы процессов ее организации, развития и разрушения, альтернативы синхронизации интересов субъектов рынка труда.

Практическая значимость проведенного исследования определяется возможностью использования полученных результатов для формирования кадровой политики в образовательных учреждениях с целевой ориентацией на рост конкурентоспособности научно-педагогического персонала, повышение качества жизни, улучшение имиджа вуза-работодателя. Прикладные аспекты исследования носят универсальный характер, т.е. могут быть взяты за основу любой организацией независимо от отраслевой и территориальной принадлежности, организационно-правовой формы и т.д.

Литература

1. Сотникова С.И. Новый контур оценки конкурентоспособности научно-педагогических работников: независимая оценка квалификации // Университетское управление: практика и анализ. 2018. Т. 22, № 3. С. 113–126. DOI: <https://doi.org/10.15826/umpa.2018.03.031>
2. Беляцкий Н.П. Менеджмент: Деловая карьера. Мн. : Выш. шк., 2001. 302 с.
3. Романов В.Л. Социальная самоорганизация и государственность. М. : РАГС, 2003. 290 с.
4. Буравцова Н.В. Современные подходы к карьере и карьеризму // СМАЛЬТА 1. 2014. С. 39–42.
5. Сотникова С.И. Методологические подходы к исследованию карьеры работника: возможности и ограничения // Вестник НГУЭУ. 2014. № 2. С. 142–154.
6. Зайцев Г.Г., Черкасская Г.В. Управление деловой карьерой : учеб. пос. для студ. высш. учеб. заведений. М. : Академия, 2007. 256 с.

7. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом : учебник. 3-е изд., перераб. и доп. М. : ИНФРА-М, 2015. 440 с.
8. Козлова О.П. Организационно-экономические основы регулирования карьеры научно-педагогических работников высшей школы : дис. ... канд. экон. наук. Новосибирск, 2010. 183 с.
9. Орел А.А., Сидорова Д.Г. Основные факторы, влияющие на развитие карьеры и продвижение по карьерной лестнице // APRIORI. Серия: Гуманитарные науки. 2014. № 2.
10. Котоманова О.В. Профессиональная карьера как путь личностного развития женщины // Вестник Бурятского государственного университета. 2013. № 5. С. 102–106.
11. Сотников Н.З. Деловая карьера как механизм формирования конкурентоспособности работников коммерческого банка : дис. ... канд. экон. наук. Омск, 2017. 202 с.
12. Clark S.C. Work/family border theory: A new theory of work/family balance // Human Relations. 2000. Vol. 53. P. 747–770. DOI: <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
13. Greenhaus J.H., Collins K.M., Shaw J.D. The relation between work-family balance and quality of life // Journal of Vocational Behavior. 2003. Vol. 63. P. 510–531. DOI: [https://doi.org/10.1016/s0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/s0001-8791(02)00042-8)
14. Grzywacz J.G., Carlson D.S. Conceptualizing work-family balance: implications for practice and research // Advances in Developing Human Resources. 2007. Vol. 9. P. 455–471. DOI: <https://doi.org/10.1177/1523422307305487>
15. Bari D., Robert P. Who Benefits More from a Balanced life? Gender Differences in Work-life Balance and Satisfaction with Life in Eight Post-communist Countries // Intersections: East European Journal of Society and Politics. 2016. Vol. 2. P. 21–41. DOI: <https://doi.org/10.17356/ieejsp.v2i3.195>
16. Baslevant C., Kirmanoglu H. The Impact of Deviations from Desired Hours of Work on the Life Satisfaction of Employees // Social Indicators Research. 2014. Vol. 118. P. 33–43. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0421-9>
17. Fisher J. Subjective Well-being as Welfare Measure: Concepts and Methodology. 2009. 42 p. URL: <http://mpira.ub.uni-muenchen.de/16619>
18. Raibley J. Happiness is not Well-Being // Journal of Happiness Studies. 2012. Vol. 13, № 6. P. 1105–1129.
19. Andrews F.M., Robinson J.P. Measures of Subjective Well-Being // Measures of Personality and Social Psychological Attitudes / eds by J.P. Robinson, P.R. Shaver, L.S. Wrightsman. Academic Press, 1991. P. 61–114. DOI: 10.1016/b978-0-12-590241-0.50007-1
20. Measuring the Global Competitiveness of Michigan's Workforce. A report to the Michigan Council for Labor & Economic Growth, Global Competitiveness Committee. September 2008. URL: www.milmi.org/admin/uploadedPublications/1468_Global_comp.pdf
21. Friedman R.A., Tidd S.T., Tsai J.C. What goes around comes around: the impact of personal conflict style on work conflict and stress // The International Journal of Conflict management. 2000. Vol. 11, № 1. P. 32–55. DOI: <https://doi.org/10.1108/eb022834>
22. Сотникова С.И. Приоритеты и тенденции карьерного роста наемного персонала в организации // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2007. № 2. С. 11–14.
23. Карпов А.В., Субботина Н.В. Исследование личностных детерминант карьерных предпочтений руководителей // Вестник ЯрГУ. Серия: Гуманитарные науки. 2012. № 4/1 (22/1). С. 77–80.
24. Сотникова С.И. О карьерном пространстве в российском обществе // Известия Байкальского государственного университета. 2014. № 3. С. 46–52.
25. Масалова Ю.А. Исследование качественных характеристик профессорско-преподавательского состава российских вузов // Университетское управление: практика и анализ. 2017. Т. 21, № 2 (108). С. 44–52. DOI: <https://doi.org/10.15826/umpa.2017.02.019>

The Duality of a University Lecturer Career in the Context of Time Management

Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics. 2020. 52. pp. 139–156. DOI: 10.17223/19988648/52/9

Svetlana I. Sotnikova, Novosibirsk State University of Economics and Management (Novosibirsk, Russian Federation). E-mail: s.i.sotnikova@nsuem.ru

Nikita Z. Sotnikov, Novosibirsk State University of Economics and Management (Novosibirsk, Russian Federation). E-mail: n.z.sotnikov@edu.nsuem.ru

Keywords: higher school, university lecturer, career, career duality, career time, career harmony, career harmonization.

The Russian education system is undergoing a radical transformation of scientific and pedagogical activities. The competitiveness of lecturers and higher education depends on the use of scarce resources – time. The size and structure of the time for career depends on the achievement of economic and social goals of lecturers' lives, their future and place in the complex hierarchy of human relations. In this context, the need to understand the general nature of lecturers' time contribution to the processes of harmonization of the dual nature of the career increases. The article analyzes the career of scientific and pedagogical workers in the context of the concept of time management. It aims to substantiate the strategic imperatives of career harmonization. The harmony of the career allows improving the quality of lecturers' working life, increasing the lecturers' competitive advantage in the labor market. The research is based on the theoretical analysis of the results of research works, which present the main provisions on the architectonics of time for a lecturer career. The article analyzes data on careers of scientific and pedagogical workers in higher education in Novosibirsk for three years. The knowledge of career time allows understanding career duality and evaluating career harmony. The authors have identified and justified a possible strategy for harmonization of scientific and pedagogical workers' careers. Career harmonization is based on the assessment of the time prospects on the labor market. The authors come to the conclusion that the size and structure of university lecturers' career time determine the mechanisms of localization and approval of their competitive advantage.

References

1. Sotnikova, S.I. (2018) New Contour of Assessment of Competitiveness of Scientific and Pedagogical Workers: Independent Assessment of Qualification. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz – University Management: Practice and Analysis.* 22 (3). pp. 113–126. (In Russian). DOI: 10.15826/umpa.2018.03.031
2. Belyatskiy, N.P. (2001) *Menedzhment: Delovaya kar'era* [Management: A business career]. Minsk: Vysh. ik.
3. Romanov, V.L. (2003) *Sotsial'naya samoorganizatsiya i gosudarstvennost'* [Social self-organization and statehood]. Moscow: Russian Academy of Public Administration.
4. Buravtsova, N.V. (2014) Modern approaches to the career and careerism. *SMAL'TA – SMALTA.* 1. pp. 39–42. (In Russian).
5. Sotnikova, S.I. (2014) Methodological Approaches to Investigation of Career of Worker: Possibilities and Limitations. *Vestnik NGUEU – Vestnik NSUEM.* 2. pp. 142–154. (In Russian).
6. Zaytsev, G.G. & Cherkasskaya, G.V. (2007) *Upravlenie delovoy kar'eroy* [Business career management]. Textbook for university students. Moscow: Akademiya.
7. Kibanov, A.Ya. (2015) *Osnovy upravleniya personalom: uchebnik* [Fundamentals of personnel management: Textbook]. 3rd ed. Moscow: INFRA-M.
8. Kozlova, O.P. (2010) *Organizatsionno-ekonomicheskie osnovy regulirovaniya kar'ery nauchno-pedagogicheskikh rabotnikov vysshey shkoly* [Organizational and economic foundations for regulating the career of scientific and pedagogical workers of higher education]. Economics Cand. Diss. Novosibirsk.

9. Orel, A.A. & Sidorova, D.G. (2014) The Major Factors Influencing Career Development and Advance of a Career Ladder. *APRIORI. Seriya: gumanitarnye nauki*. 2.
10. Kotomanova, O.V. (2013) Professional Career as a Path of Personal Development of Women. *Vestnik Buryatskogo gosudarstvennogo universiteta*. 5. pp. 102–106. (In Russian).
11. Sotnikov, N.Z. (2017) *Delovaya kar'era kak mekhanizm formirovaniya konkurentosposobnosti rabotnikov kommercheskogo banka* [Business career as a mechanism for the formation of the commercial bank employees' competitiveness]. Economics Cand. Diss. Omsk.
12. Clark, S.C. (2000) Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*. 53. pp. 747–770. DOI: 10.1177/0018726700536001
13. Greenhaus, J.H., Collins, K.M. & Shaw, J.D. (2003) The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*. 63. pp. 510–531. DOI: 10.1016/s0001-8791(02)00042-8
14. Grzywacz, J.G. & Carlson, D.S. (2007) Conceptualizing work-family balance: implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*. 9. pp. 455–471. DOI: 10.1177/1523422307305487
15. Bari, D. & Robert, P. (2016) Who Benefits More from a Balanced life? Gender Differences in Work-life Balance and Satisfaction with Life in Eight Post-communist Countries. *Intersections: East European Journal of Society and Politics*. 2. pp. 21–41. DOI: 10.17356/ieejsp.v2i3.195
16. Baslevant, S. & Kirmanoglu, H. (2014) The Impact of Deviations from Desired Hours of Work on the Life Satisfaction of Employees. *Social Indicators Research*. 118. pp. 33–43. DOI: 10.1007/s11205-013-0421-9
17. Fisher, J. (2009) *Subjective Well-being as Welfare Measure: Concepts and Methodology*. [Online] Available from: <http://mpira.ub.uni-muenchen.de/16619>.
18. Raibley, J. (2012) Happiness is not Well-Being. *Journal of Happiness Studies*. 13 (6). pp. 1105–1129.
19. Andrews, F.M. & Robinson, J.P. (1991) Measures of Subjective Well-Being. In: Robinson, J.P., Shaver, P.R. & Wrightsman, L.S. (eds) *Measures of Personality and Social Psychological Attitudes*. Academic Press. pp. 61–114. DOI: 10.1016/b978-0-12-590241-0.50007-1
20. Global Competitiveness Committee. (2008) *Measuring the Global Competitiveness of Michigan's Workforce*. A report to the Michigan Council for Labor & Economic Growth, September 2008. [Online] Available from: [www.milmi.org/admin/uploaded Publications/1468_Global_comp.pdf](http://www.milmi.org/admin/uploaded/Publications/1468_Global_comp.pdf).
21. Friedman, R.A., Tidd, S.T. & Tsai, J.C. (2000) What goes around comes around: the impact of personal conflict style on work conflict and stress. *The International Journal of Conflict management*. 11 (1). 33. 32–55. DOI: 10.1108/eb022834
22. Sotnikova, S.I. (2007) *Prioritety i tendentsii kar'ernogo rosta naemnogo personala v organizatsii* [Priorities and tendencies of career growth of hired personnel in the organization]. *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya: Ekonomika – Herald of Omsk University. Series "Economics"*. 2. pp. 11–14.
23. Karpov, A.V. & Subbotina, N.V. (2012) *Issledovanie lichnostnykh determinant kar'ernykh predpochtenii rukovoditeley* [A study of personal determinants of managers' career preferences]. *Vestnik YarGU. Seriya Gumanitarnye nauki*. 4/1 (22/1). pp. 77–80.
24. Sotnikova, S.I. (2014) On the career space in the Russian society. *Izvestiya Baykal'skogo gosudarstvennogo universiteta – Bulletin of Baikal State University*. 3. pp. 46–52. (In Russian).
25. Masalova, Yu.A. (2017) Study of Quality Characteristics of Teachers of the University. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz – University Management: Practice and Analysis*. 21:2 (108). pp. 44–52. (In Russian). DOI: 10.15826/umpa.2017.02.019