

Ефимова Галина Зиновьевна

Тюменский государственный университет,
г. Тюмень, Российская Федерация

g.z.efimova@utmn.ru

Сорокин Александр Николаевич

Тюменский государственный университет,
г. Тюмень, Российская Федерация

soranhist@yandex.ru

Грибовский Михаил Викторович

Национальный исследовательский Томский государственный университет,
г. Томск, Российская Федерация

Тюменский государственный университет,
г. Тюмень, Российская Федерация

mgrib@mail2000.ru

Административно-управленческая и предпринимательская деятельность преподавателей вузов¹⁰⁵

Аннотация. Объектом исследования являются научно-педагогические работники высших учебных заведений. Эмпирические данные получены с применением метода экспертного интервью, проведенного с мая 2019 года по апрель 2020 года. Предмет исследования – административная и предпринимательская деятельность научно-педагогических работников учреждений высшего образования. Рассмотрены ключевые компетенции, необходимые для реализации административной деятельности. Обсуждается реализация предпринимательской деятельности в высших учебных заведениях.

Ключевые слова: компетенции преподавателя; административная деятельность; предпринимательская деятельность; научно-педагогические работники; высшее учебное заведение; высшее образование; экспертное интервью

Efimova Galina Zinov'evna

Tyumen State University,
Tyumen, Russian Federation

g.z.efimova@utmn.ru

Sorokin Alexander Nikolaevich

Tyumen State University,
Tyumen, Russian Federation

soranhist@yandex.ru

Gribovskiy Mikhail Viktorovich

National Research Tomsk State University,
Tomsk, Russian Federation;

Tyumen State University,
Tyumen, Russian Federation

mgrib@mail2000.ru

¹⁰⁵ Результаты получены в рамках выполнения гранта Российского научного фонда, проект № 19-18-00485 «Человеческое измерение трансформационных процессов в российских университетах: исторический опыт, тенденции и ответы на вызовы современности».

Administrative and entrepreneurial activities of university teachers¹⁰⁶

Abstract. The object of research is the scientific and pedagogical workers of higher educational institutions. Empirical data were obtained using the expert interview method conducted from May 2019 to April 2020. The subject of the study is the administrative and entrepreneurial activity of scientific and pedagogical workers of higher education institutions. The key competencies required for the implementation of administrative activities are considered. The implementation of entrepreneurial activities in higher education is discussed. **Keywords:** teacher competencies; administrative activities; entrepreneurial activity; scientific and pedagogical workers; higher education institution; higher education; expert interview

Основная цель работы преподавателя университета – сформировать независимо мыслящего специалиста, адаптированного к постоянно меняющейся окружающей реальности и профессиональным «вызовам», способного самостоятельно приобретать «компетенции будущего». Поэтому приоритет в работе преподавателя отдается образовательной и научно-исследовательской деятельности. Результаты научных исследований позволяют преподавателю обогатить педагогический процесс, а привлечение студентов к науке, повышает эффективность приобретения ими значимых компетенций. Однако, помимо образовательной и научно-исследовательской деятельности преподаватель университета часто вовлечен в административную и иногда даже в предпринимательскую деятельность [Ефимова, 2011]. Рассмотрим каждую из них более детально, сконцентрировав фокус внимания на двух последних, как менее распространенных сферах деятельности преподавателя.

1). **Образовательная деятельность.** Работая со студентами, научно-педагогический работник формирует у них определенные личностно-профессиональные компетенции, передавая им свое мастерство в конкретной сфере. Способствует накоплению интеллектуального капитала, развивает формирует установки и навыки творческой деятельности. Воспитание «нового» человека для экономики знаний через стремление преподавателей передавать (транслировать) их студентам в рамках учебного процесса, их мобилизация к творческому поиску в области их будущей профессии. Педагогическая деятельность направлена на формирование и предоставление качественных образовательных услуг, отвечающих Федеральным государственным стандартам высшего профессионального образования и одновременно профессиональным стандартам. Для части профессоров «загруженность педагогической работой представляется «учебной барщиной», на нее были обречены все исследователи, дабы «получить право проводить свои ученые работы» (высказывание профессора физики Московского университета

¹⁰⁶ The results were obtained in the framework of the grant of the Russian Science Foundation, project № 19-18-00485 "The human dimension of the transformation processes of Russian universities: historical experience, trends and responses to the contemporary challenges".

П. Н. Лебедева). Однако большинство профессоров относились к преподаванию иначе – как к культурной миссии» [Иванов, Кулакова, 2013: 120]. Вместе с тем, для преподавателя актуально постоянное обновление компетенций и поддержание актуальности своих компетенций. Как отмечает Академик Российской академии образования Г. Ф. Шафранов-Куцев, учебные заведения готовят работника для завтрашнего рынка труда и *«гарантировать ему успешное внедрение можно только в том случае, если все участники образовательного процесса будут просчитывать свои действия на несколько "шагов" вперед»* [Шафранов-Куцев, 2017: 70].

2). **Научные исследования** обогащают образовательный процесс. Вслед за Гумбольдтом, который переизобрел университет в нынешнем виде, аналогичного мнения придерживается Х. Ортега-и-Гассет: «Университет, <.> прежде чем стать университетом, должен быть наукой. Насыщенная атмосфера научного энтузиазма и труда составляет радикальную предпосылку существования университета <...>. Наука составляет <...> душу университета, ту основу, которая наполняет его жизнью и не позволяет ему быть всего лишь презренным механизмом» [Ортега-и-Гассет, 2010: 116–117]. К сожалению, показатели вовлеченности преподавателей вузов в различные формы **научно-исследовательской** деятельности остаются невысокими. По данным Мониторинга экономики образования за период с 2006 по 2017 год доля преподавателей, занимающихся различными формами научной работы, возросла с 53 % до 81 %. Наибольшее изменение отмечено с 2014 года, когда доля участия увеличилась с 63 % до 83 %, в дальнейшем показатель стабилизировался на уровне 81 % [Изменения стратегий..., 2019: 14]. **Показатели результативности** научно-педагогических работников высшего учебного заведения определяются публикационной активностью (в журналах, имеющих индексирование в РИНЦ, Web of Science, Scopus); объемом финансирования (гранты и НИОКР); показателями цитирования (индекс Хирша); защитой диссертаций на соискание ученой степени кандидата и доктора наук. Эффективный контракт становится значимым управленческим рычагом к выполнению (и перевыполнению) нормативных показателей, в том числе за счет развития компетенций. В деятельности преподавателей практически невозможно точно соотнести перечень личностных качеств и социально-профессиональных компетенций с индикаторами результативности. Обозначенные показатели результативности деятельности научно-педагогических работников обозначают лишь минимально необходимый порог требований к *«компетентности научно-педагогического работника, в то время как решение стратегических задач развития вуза требует наличия дополнительных компетенций и непрерывного развития педагога в профессиональной среде»* [Мялкина, Житкова, 2016: 2].

3). В большинстве научных сфер широко используются **предпринимательские компетенции** сотрудников, позволяющие коммерциализировать их знания и навыки. Без полной и достоверной информации о готовности сотрудников вузов к созданию

чего-либо нового, невозможна подготовка студентов (будущих работников) ориентированных на **создание новаций и реализацию инноваций**. В то время как подготовка кадров для инновационной экономики и общества знаний предполагает творческую (созидательную) активность научно-педагогических кадров вузов, основанную на высоком уровне развития интеллектуального потенциала личности.

Инновационная, предпринимательская деятельность. наличие предпринимательских компетенций у научно-педагогических работников, которые создав собственный бизнес могли бы привнести образовательный процесс практические навыки монетизации профессиональных компетенций. Вместе с тем важно воспитание у студентов поискового типа мышления, высокой толерантности к новому, желание создать что-то новое и реализовать его на практике в виде инноваций.

4). Помимо преподавательской и научно-исследовательской деятельности, преподаватели активно включаются в **административную** деятельность. У них возникает «многозадачность, в рамках которой они должны направлять свои усилия не только на преподавание, но и на научную и административную работу» [Изменения стратегий..., 2019: 4]. По результатам Мониторинга экономики образования, в 2017 году более трети преподавателей (37 %) были вовлечены в административную деятельность и затраты времени составили около 6–7 часов в неделю [там же: 12–13].

Личностные качества и социально-профессиональные компетенции преподавателя без преувеличения являются важным ресурсом системы образования. Компетенция – *«реализация способности к систематическому решению задач в рамках профессиональной служебной деятельности, но не сама по себе способность»* [Зотов, 2017: 31]. И. А. Зимняя под компетентностью понимает основывающийся на знаниях, интеллектуально и личностно обусловленный опыт социально-профессиональной жизнедеятельности человека [Зимняя, 2003]. Компетенции – навыки, знания, отношения и мотивационные переменные, которые составляют основу для мастерства в конкретных ситуациях [Kunter, Klusmann, Baumert, 2013]. Компетенция как интегральная характеристика, понимаемая как *«единство готовности и способности применять знания, умения, навыки и личностные качества для успешной, результативной профессиональной деятельности, качественного и эффективного исполнения обязанностей, предписываемых должностным регламентом»* [Фурман, 2013: 33].

Эмпирическая база исследования

Сбор эмпирических данных проведен с применением метода формализованного экспертного интервью, проведенного с 84 научно-педагогическими работниками российских университетов (в т.ч. 23 в Тюменском государственном университете, 20 в Томском государственном университете, 21 в Санкт-Петербургском политехническом университете, 20 в Санкт-Петербургском национальном исследовательском

университете информационных технологий, механики и оптики)¹⁰⁷. Выбор университетов определен их успешным участием в Проекте повышения конкурентоспособности ведущих российских университетов среди ведущих мировых научно-образовательных центров («5–100») и высокими позициями в международных и российских рейтингах университетов. Критериями отбора экспертов стали: уровень профессиональной компетентности, опыт работы в сфере высшего образования, достижения в научно-исследовательской сфере.

Сроки проведения экспертных интервью в Тюменском государственном университете (ТюмГУ) – июнь 2019 года, в Томском государственном университете (ТГУ) – сентябрь 2019 года, в Санкт-Петербургском политехническом университете (СПбПУ) – март-апрель 2020 года, Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики (ИТМО) – март-апрель 2020 года. В ТюмГУ и ТГУ интервью проводилось в ходе личной беседы (face-to-face) с по месту работы эксперта. В сбор эмпирических данных в СПбПУ и ИТМО корректировку внесла объявленная ВОЗ пандемия коронавирусной инфекции и введенный режим самоизоляции: интервью проводились дистанционно, с использованием платформ видеоконференцсвязи. Пул экспертов отобран из числа штатных сотрудников университетов, с учетом половозрастных, отраслевых характеристик и занимаемых должностей. Для отбора кандидатур экспертов по показателям публикационной активности и авторитета в научном сообществе (количество цитирований и индекс Хирша) использовался официальный сайт Российского индекса научного цитирования, Web of Science и Scopus. Для всех экспертов университет – место основной занятости на полный рабочий день.

Результаты исследования

Сконцентрируем исследовательский интерес на наименее распространенных сферах в работе преподавателя – административно-управленческой и предпринимательской деятельности.

Административная деятельность может быть реализована в управлении университетом, институтом, кафедрой или лабораторией, а может выражаться в координации деятельности временного научного коллектива, выполняющего работу по гранту. Проанализируем оценки экспертов, какими управленческими компетенциями

¹⁰⁷ Сбор эмпирических данных проведен исследовательским коллективом в составе: Сорокин А. Н. (руководитель гранта РФФИ, к.ист.н., доцент, заведующий кафедрой отечественной истории, руководитель сетевого исследовательского центра "Человек, природа, технологии", Тюменский государственный университет), Ефимова Г. З. (к.социол.н., доцент, Тюменский государственный университет), Грибовски М. В. (д.ист.н., доцент, Томский государственный университет и Тюменский государственный университет), Трояновская А. Д. (студент, Тюменский государственный университет).

должен обладать сотрудник и как они проявляются в процессе его работы в университете.

– Наиболее значимыми компетенциями научно-педагогического работника в административной деятельности названа его способность **найти индивидуальный подход и проявлять заботу о членах коллектива, поддерживать сотрудников мотивацию и регулярно повышать их квалификацию.** *«Уметь найти подход к каждому человеку в коллективе. Чтобы была дружная атмосфера и люди уважали друг друга – это зависит от руководителя» (жен., 60–65 лет, проф.). «Разбираться в людях и уметь эффективно работать с активными людьми. Если человек умеет хорошо делать патенты, не надо его заставлять писать статьи. Это лучший патентовед в институте и тогда дай ему соответствующее задание. Нужно понимать их способности, увидеть их кадровый потенциал и улучшать процесс» (муж., 35–40 лет, доц.). Грамотный администратор имеет авторитет среди коллектива. «Не быть тем, кто просто раздает указания и их никто не слушает» (муж., 35–40 лет, доц.). «Важно быть в контакте с подчиненными. Ориентируясь на какие-то масштабные цели и программы, управленческое звено может не замечать трудности, которые испытывают сотрудники. Уметь видеть, не перегружены ли они какими-то задачами, когда на них сваливается что-то другое, но не уходит основной компонент того, что они делают. Все равно ресурсы человека ограничены. Поэтому должно быть умение правильно организовать обратную связь, вовремя понять, когда коллектив имеет перенасыщение и нужно немного разгрузить или перераспределить задачи. Важна возможность слышать, в каком состоянии находится коллектив» (жен., 30–35 лет, доц., нач.отд.).*

– **Организаторские и управленческие способности, умение «разбираться в людях» и находить компромисс. Гибкость и вариативность в принятии решений.**

«Понимать людей, быть расположенным к ним» (муж., 40–45 лет, доц.). «Разбираться в людях и понимать, что вот этот человек задачу выполнит, а вот тому поручать нельзя и он загубит дело. Не все выдерживают эти управленческие должности – некоторые начинают "гнуть" так сильно, что подчиненные аж с ума сходят. Управленец должен подбирать людей, комфортных для себя и формировать свой тыл» (жен., 30–35 лет, зав. каф., доц.). «Среда ученых очень сложная, неоднородная. Важна некая авторитарность. Если все отдать на откуп демократическим способам управления, это будет "лебедь, рак и щука" – все будет до бесконечности буксовать, потому что появятся взаимоисключающие мнения, решения» (муж., 40–45 лет, зав.лаб.). «Управленец должен оценивать ситуацию и видеть, когда она выходит из-под контроля или внезапно возникает проблема» (муж., 40–45 лет, доц.). «Самое главное умение работать в команде или найти компетентных людей, создать команду и делегировать им часть полномочий» (муж., 35–40 лет, доц.).

– Для управленца важна эрудиция и способность быстро найти и проанализировать информацию, погрузиться в незнакомую сферу знаний, адаптация к изменяющимся условиям. *«Саморазвитие в необходимом направлении, быстрое вхождение в тему. Администратор должен уметь быстро разбираться в разных темах. Надо тебе в машинном обучении разобратся? Сел и разобрался. Поверхностно – за неделю, глубоко – за два месяца. Надо разобратся в управлении групповой проектной работой – пошел разобрался. Понимаешь, что нужно тебе это – нашел практику, получил опыт» (муж., 40–45 лет, доц.). «Быть в тренде, отслеживать современные изменения, следить за внутрироссийской и мировой ситуацией» (муж., 35–40 лет, проф.).*

– **Высокая самоорганизация, эффективное планирование, тайм-менеджмент.** *«Умение распределять время, планировать работу, расставлять коэффициенты значимости, оценивать свою работу, делегировать полномочия. Важно понимание современных процессов и быстрая перестройка под них» (муж., 50–55 лет, зав. каф.). «Умение распоряжаться временем, грамотно распределить его. Часто мы должны совмещать административные и другие какие-то иные функции. Чтобы не завязнуть в решении обычных административных и организационных моментов, очень важна координация своего времени и времени сотрудников».*

– **Цифровые компетенции, использование IT-технологий.** *«Рабочие задачи существенно упрощают совместные чаты или, когда пишешь проектную заявку, одновременная работа онлайн это сильно упрощает, все быстрее организовать, чем бесконечные встречи и обсуждения» (жен., 35–40 лет, доц.). «Ценно умение разбираться в современных цифровых технологиях, освоение новых программных продуктов, которые нужны в работе» (муж., 50–55 лет, зав. каф.).*

– **Лояльность.** *«Некоторая гибкость (до определенных пределов) в общении с руководством. Умение ладить с административной системой, тем более в специфике российской культуры управления, когда по бумагам одно, а на деле – другое; что-то неофициально решается. Нужно понимать, искать пути взаимодействия, знать где найти новые темы и новых партнеров» (муж., профессор, 40–45 лет). «Компетенция лоббирования своих идей, поиск контактов и налаживание связей» (муж., 50–55 лет, директор института).*

Несомненно, все названные компетенции оказывают влияние друг на друга и несформированность одних, оказывает влияние на реализацию других компетенций.

Предпринимательская деятельность

Для эффективной реализации образовательной и научно-исследовательской деятельности в университете сложно обойтись без предпринимательских компетенций научно-педагогических работников. В процессе обучения в университете у некоторых студентов возникает интерес к предпринимательской деятельности, который может быть успешно реализован в прикладных коммерческих проектах уже во время

обучения в университете. Вместе с тем, предпринимательская компетенция рассматривается как составная часть профессиональной компетентности, обеспечивающая направленность деятельности выпускника на достижение результата при реализации технических, социальных и других проектов [Сулаева, 2011]. К предпринимательским компетенциям можно отнести лидерство, инициативность, ответственность и прочие.

При оценке значимости предпринимательских компетенций для научно-педагогического работника, экспертные оценки разделились на **три** категории:

1. Поддерживающие необходимость предпринимательских качеств у научно-педагогического работника.

«Предпринимательские компетенции необходимы преподавателю вуза. Он может преподавать, скажем, на подготовительных курсах для абитуриентов. Для этого он должен понимать, где лучше работать, как привлечь публику. Здесь не столько предпринимательство, сколько необходимость думать о презентации своих результатов. Имеет смысл работать в паре с менеджером, который будет пытаться тебя продать и красиво упаковать твой образовательный продукт, чтобы он привлекал инвестиции. Нужно быть специалистом в своей сфере и не стремиться быть универсалом. Мы же не чиним кран сами, а вызываем сантехника. Может быть такие помощники и нужны, но именно помощники, а не руководители. Когда во главе стоит бизнесмен, он везде ищет, где какой грош заработать и зарабатывает, но для себя» (муж., 40–45 лет, проф.). «Если у преподавателя будут предпринимательские компетенции, то результаты его труда не будут пылиться на полках и получат внедрение диссертации, которые написали его аспиранты» (жен., 60–65 лет, проф.). «Предпринимательство должно быть фактически в каждом сотруднике. Но в здоровом виде, то есть он должен быть направлен на то, чтобы мотивировать студента к предпринимательской активности и показать ему, что это полезно, нужно и всем нам от успешности в данной деятельности в конечном итоге стать хорошо. Важно с пониманием к предпринимательству относиться, создавать предпринимательские центры, различные виды деятельности в образовании, в исследовании, даже в управлении, а "котел" должен бурлить, должны по полной происходить процессы» (муж., 35–40 лет, доц., директор института).

В сфере информационных технологий важно иметь предпринимательские компетенции для коммерциализации своего интеллектуального труда. *«В Томском госуниверситете есть своя технико-внедренческая зона. Там работают выпускники ТУСУР и ТГУ, в т.ч. физического факультета. Если человек работает в физике или в сфере IT, ему часто надо думать о том, как это продать. В случае с теоретической физикой – не так часто, как с прикладной. Много успешных примеров, когда технические физики разрабатывали какое-то железо для научных институтов. В советское время они стали не нужны, но быстро перестроились и свою продукцию адаптировали к потребностям рынка, прежде всего, международного. Здесь можно*

конкретный пример привести, люди из нашего университета разрабатывают детекторы для большого адронного коллайдера. У них есть определенная предпринимательская жилка, потому что они умеют коммерциализировать науку» (муж., 35–40 лет, доц.). «Склад мышления предпринимателя – видеть новые возможности, новые рынки, новые продукты и новые направления. Тогда понимаешь, что нового в твоём направлении происходит. Понимание и предвидение что будет важным, нужным через несколько лет – важный навык для предпринимателя. Изучать спрос и выходить на рынок с востребованным предложением. Ключевой навык предпринимателя – оптимальным и даже необычным образом использовать имеющиеся ресурсы и пытаться коммерциализировать, чтобы потом на этом зарабатывать» (жен., 40–45 лет, доц.). «Сейчас все больше таких ситуаций, когда есть возможность превратить какую-то научную проекцию в бизнес-идею» (муж., 35–40 лет, доц., зав.лаб.).

2. Допускающие их наличие, но в модифицированном виде, отличающемся от традиционного понимания предпринимательства.

В университете предпринимательские компетенции трансформируются под специфику научно-исследовательской деятельности и проявляются несколько иначе. «Для исследователя предпринимательские компетенции, конечно, нужны, но тогда необходимо оговаривать, что именно под ними понимается. Если под предпринимательской компетенцией подразумевать некий навык или способность что-то делать в любой ситуации – то да. Если умение что-то продавать, то не всем нужны. Я бы еще дал такое определение, как умение найти некую потребность на рынке и закрыть эту потребность своими или не своими силами. Такие компетенции нужны, но на разных позициях по-разному. Мне категорически необходимы, потому что я административный персонал» (муж., 40–45 лет, доц.). «Полезно в принципе, то есть необязательно, но полезно. Умение продать хороший проект лишним точно не будет» (муж., 25–30 лет, доц.). «Есть такой тип преподавателя, который не сильно вовлечен в научные исследования, но он такой вот как бы коммерсант науки. Я знаю таких людей, их достаточно» (муж., 60–65 лет, доц.).

Иногда эксперты несколько исказили суть предпринимательских компетенций, экстраполируя их в смежную сферу и проводя аналогию с научными публикациями и презентацией результатов исследовательской деятельности. «Научная статья – тоже умение продать свой результат. Чем круче журнал, выше его рейтинг, тем лучше ты продал» (муж., 35–40 лет, зам.нач.упр.). «Мне было непонятно – как к науке и образованию «пришить» коммерциализацию, но потом поняла. Помимо того, что ты работаешь, должен быть практический выход и умение представить свой проект. Пусть это будет образовательный проект, пусть он будет в области педагогики, раз это вопрос образовательной деятельности. Важно умение себя продать. Я не люблю слово «продать», но необходимо представить, преподнести себя» (жен., 30–35 лет, доц.). «Бизнес – отдельная жизнь и есть люди, которым заниматься бизнесом

противопоказано. Но если у человека есть к этому желание, стремление, способности – они всегда проявятся» (жен., 50–55 лет, доц.). «Предпринимательство как способность. Но не в экономическом плане. Экономическую сторону я полностью отвергаю. В плане именно социального слова предпринимательства, да, то есть, это же тоже есть, то тогда, да, конечно. Он должен, стать самостоятельной единицей, который может что-то делать, то есть он не должен винтиком быть в системе, сейчас уже это невозможно, если он будет винтиком, он будет отставать все время» (жен., 35–40 лет, доц.).

3. Отрицающие необходимость предпринимательских компетенций у научно-педагогического работника университета.

«Скорее нужно быть менеджером, потому что сейчас у нас вся форма деятельности проектная. Научная дисциплина – проект, научные проекты – проект, менеджером ты должен быть, но вот предпринимателем – нет» (жен., 35–40 лет, доц.). Вместе с тем подчеркивается принципиально иная специфика деятельности преподавателя, несовместимая с коммерциализацией. «Предприниматель – работа на прибыль, это совершенно другая деятельность, чем преподавание. Было бы прекрасно, если бы мы еще что-то продавали, какие-нибудь бактерии разливали, но это другая деятельность, она требует совсем других знаний, умений навыков и компетенций. Этим должны заниматься специальные структуры в университете. Недавно была стратегическая сессия и <...> говорила о том, что у них в университете прекрасные разработки, но преподаватели и ученые не могут довести их до применения как продукта. Все с ней согласилось, что это не наша компетенция. Перевести разработку в продукт должен именно предприниматель, не ученые и не преподаватели, потому что они не справятся с этой задачей. Предпринимательская жилка предполагает отсутствие чего-то другого. Предприниматели, как правило, прагматичны, циничны, у них слабы нравственные основы» (муж., 40–45 лет, доц.). Далее идет пояснение причин происходящего: «ученый не может продать разработку потому, что не хватает предпринимательских навыков, умения разговаривать и определять цену. Промышленники или те, кто желает купить, хотят получить много и дешево. Даже патент продать очень сложно. Нужны люди, которые будут заниматься этим профессионально. Ученый разрабатывает, а предприниматель делает упаковку. Он делает реально физическую упаковку, опытный образец, техпаспорт, соответствие требованиям» (муж., 30–35 лет, доц.). «Пытаться из всех преподавателей и студентов сделать предпринимателей или лидеров – бессмысленное занятие, не каждый человек к этому склонен. Зачем нам общество, состоящее только из предпринимателей и только из лидеров?» (жен., 35–40 лет, доц.). «Поэтому предпринимательская жилка для каждого преподавателя – это нонсенс» (муж., 25–30 лет, доц.). «Если художник будет

предпринимателем, то он не будет великим художником, вы же понимаете» (жен., 35–40 лет, доц.).

Ведение бизнеса характеризуется как чересчур сложное дело, которое *«немножко в другую сторону тебя уводит. Поэтому либо у тебя бизнес работает, либо если ты увлекаешь наукой, то тогда должен служить науке» (жен., 35–40 лет, доц.). «Я наемный работник, работаю по контракту, почему я должен еще предпринимательскими какими-то навыками обладать? У меня миссия совершенно другая – обучать и воспитывать. Как это с моей деятельностью связано? Предпринимателей интересует только одно – получение прибыли, а я работаю не ради получения прибыли» (муж., 50–55 лет, проф.). «Предпринимательство – не для каждого. Иначе все предпринимательством только бы и занимались. Также не каждый может быть ученым или преподавателем. Но в группу по продвижению или по установлению связи, некого человека с предпринимательскими компетенциями вводить нужно» (жен., 45–50 лет, доц.).*

Если рассмотреть обратную ситуацию, когда предприниматель приходит в университет в качестве преподавателя, то и здесь есть своя специфика, которую образно описал один из экспертов. *«В обществе есть заблуждение о простоте преподавательской деятельности. Если ты крутой предприниматель, то кажется, что автоматически становишься хорошим преподавателем и можешь свой опыт передать студентам. Мы очень часто привлекаем представителей бизнеса в наши магистерские программы, приглашаем на курсы, на мастер-классы. Потом я разговариваю с ребятами, которые вели занятия и с теми, которые слушали. Часто вижу разочарование у обеих сторон, как ни странно. Студенты ждут от бизнесовых товарищей тех же навыков, что и от преподавателей и они их не получают. У предпринимателей есть свои представления о том, какими должны быть студенты, как должна выстраиваться педагогическая деятельность. Полагают, что достаточно рассказать и их поймут или попросить сделать и студенты сделают. Здесь тоже не срастается. Чтобы быть хорошим преподавателем, не обязательно иметь предпринимательские навыки. Сочетание – большая редкость» (жен., 35–40 лет, доц.).*

Подводя итог вышесказанному, отметим, что далеко не каждый научно-педагогический работник высшего учебного заведения вовлечен в научно-административную и предпринимательскую деятельность. Однако, подобная возможность не исключается и в таком случае потребуется наличие сформированных компетенций для эффективного участия в них. Результаты исследования позволяют уточнить представления о закономерностях перемен в университетах, выявить значимые тенденции и спрогнозировать контуры будущей профессии и формирования

нового типа университетского преподавателя – протоакадемического предпринимателя [Shapin, 2008; Lacetera, 2009].

Библиографический список

Ефимова Г. З. Творчески-инновационная система: концепция, структура и функции (на примере высшего учебного заведения). Тюмень, Изд-во Тюменского государственного университета. 2011. – 292 с.

Зимняя И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // Высшее образование в России. 2003. № 5. – С. 34–42.

Зотов В. В. Компетенции и профессионально важные качества: соотношение понятий и поле применимости в образовании, профессиональной сфере и государственной службе // Вестник Тамбовского университета. Серия: Общественные науки. 2017. Т. 3., № 2(10). С. 28–33.

Иванов В. А., Кулакова И. П. Ипостаси русского профессора: социальные высказывания рубежа XIX–XX века // Сословие русских профессоров. Создатели статусов и смыслов: коллективная монография. Изд-во Высшая школа экономики. М., 2013. – 386 с.

Изменения стратегий, мотиваций и экономического поведения студентов и преподавателей российских вузов. Информационный бюллетень. – Москва: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2019. – 84 с.

Мялкина Е. В., Житкова В. А. Моделирование системы управления индивидуальными траекториями развития научно-педагогических работников в вузе // Вестник Мининского университета. 2016. № 1 (22). – С. 2.

Ортега-и-Гассет Х. Миссия университета / пер. с исп. М. Н. Голубевой, А. М. Корбута; ГУ – ВШЭ. 2010. – 144 с.

Сулаева Е. П. Формирование предпринимательской компетентности у студентов техникума: автореферат диссертации канд. пед. наук: 13.00.08. – Шуя. – 2011. – 21 с.

Фурман Е. Н. Компетентность представителей управленческого резерва субъекта РФ: к определению понятия // Теория и практика общественного развития. 2018. № 11 (129). С. 32–35.

Шафранов-Куцев Г. Ф., Ефимова Г. З. Формирование конкурентных качеств личности – основная задача системы образования // Alma Mater (Вестник высшей школы). 2017. № 10. С. 69–76.

Kunter, Mareike & Klusmann, Uta & Baumert, Jürgen & Richter, Dirk & Voss (Dubberke), Thamar & Hachfeld, Axinja. (2013). Professional Competence of Teachers: Effects on Instructional Quality and Student Development. Journal of Educational Psychology. 105. 805–820. 10.1037/a0032583.

Lacetera N. Academic entrepreneurship (2009). Managerial and Decision Economics. Volume 30, Issue 7. P. 443–464.

Steven Shapin. *The scientific life: a moral history of a late modern vocation* (2008). University of Chicago Press. 468 p.