

Минзарипов Р.Г. д-р социол. наук
Rminzaripov@kpfu.ru

Фурсова В.В., канд. социол. наук
vafursova@yandex.ru

Махамбетова М.А.
maria_alievna@mail.ru

Казанский (Приволжский) федеральный университет,
кафедра общей и этнической социологии
Россия, Казань

DOI: 10.24153/2079-5912-2019-10-6-43-49

ВЛИЯНИЕ СОДЕРЖАНИЕ ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ НА ИХ СОЦИАЛЬНОЕ САМОЧУВСТВИЕ

Аннотация: В условиях модернизации российского образования значительную роль играют исследования, посвященные проблемам социального самочувствия преподавателей высших учебных заведений. Несмотря на определенное внимание социологии образования к проблемам преподавателей вузов, как особой социально-профессиональной группы, которой принадлежит ведущая роль в формировании трудового и научного потенциала современного российского общества, данная проблематика остается актуальной и в то же время недостаточно изученной.

В статье на основе вторичного анализа российских социологических исследований и авторского интервью преподавателей вузов г. Казани раскрывается содержание труда ППС в условиях модернизации образования, выявляются проблемы, с которыми сталкиваются преподаватели. В результате исследования было выявлено, что ППС недовольны социальным неравенством в системе образования, несправедливым распределением обязанностей, интенсификацией труда, что негативно сказывается на их социальном самочувствии. Оценка качества образования сегодня осуществляется на основе формальных показателей, транслируемых из министерства, хотя обеспечение качества — это непосредственная функция вузов, допускающих варьирование содержания, авторские программы и методики, что чрезвычайно сложно унифицировать и централизованно контролировать. Поэтому достижение качества не может обеспечиваться только отчетностью (как это происходит в западных системах образования), а должно опираться на творческую составляющую, авторитет лектора (что было сильной стороной российского образования). Анализ социального самочувствия профессорско-преподавательского состава, выявление факторов, оказывающих большое влияние на него, даст возможность осуществлять эффективную управленческую политику и уменьшить конфликтность и негативные тенденции в сфере высшего образования.

Ключевые слова: Содержание труда, социальное самочувствие, образование, модернизация.

Содержание труда ППС тесно связано с их социальным самочувствием, Преподаватели высшей школы, согласно социологическим исследованиям, жалуются на чрезмерную перегрузку, низкую заработную плату, бюрократизацию системы образования. Целью нашего исследования является изучение социальных проблем преподавателей вузов, прежде всего, связанных с их повседневной деятельностью и влияющих на их социальное самочувствие. Под социальным самочувствием мы понимаем внутреннее состояние социального субъекта, сопровождающееся той или иной степенью удовлетворенности собственными условиями жизнедеятельности, определяющее качество его жизни, влияющее на его отношение к окружающему миру и определяющее его социальное поведение.[8]

По мнению ученых, преподавательский состав вузов адаптировался к новым социальным условиям кризисного, переходного характера. В то же время конкретные условия преподавательской работы в высшей школе требовали от преподавателя: а) приспособления к новым условиям построения вертикали власти в вузах, понижающим его статус; б) приспособления к общественной оценке его труда, выражающейся в низком уровне оплаты труда и соответственно поиске иных форм занятости; в) приспособления к новым отношениям с учащимися, переходом на категорию образовательных услуг и новые нормы требовательности к профессии и к результатам труда. [2; 3] Исследования показывают, что профессорско-преподавательский состав встретил программы модернизации образовательной системы с пониманием, но нередко настороженно. Выявлено, что преподаватели отмечают патернализм в реформировании ВПО, что явно не соответствует духу процесса (58,7%), слабую связь с реальной сферой труда в современной России (43,5%), с запросами работодателей, а также с запросами населения [2; 3]. Это не сопротивление модернизации как таковой, но скорее программным идеям и тем методам, которыми эти преобразования проводятся ... необходимость модернизации поддерживают 70,6% преподавателей вузов, более 90% поддерживают меры».[1] Являясь одновременно и субъектом и объектом модернизации ВПО, профессорско-преподавательский состав имеет к этому процессу двойственное отношение, но вряд ли можно назвать это консервативной реакцией. Это реакция на ухудшение социального самочувствия преподавателей, которое сопровождало ход данной реформы.

Ухудшение социального самочувствия четко отразило три тенденции снижения социального статуса. Исследование Е.Р. Ахмедшиной зафиксировало их в следующей форме:

1. рассогласованность статусных характеристик (образование, интеллектуальный уровень) и их номинального наполнения;

2. снижение степени личной включенности преподавателей в научно-исследовательскую деятельность;

3. снижение уровня профессиональной специализации, ее всеядность, многостаночность преподавательской деятельности.

Е.Р. Ахмедшина делает вывод о том, что реальные типы идентификационного поведения современных преподавателей вузов не соотносятся с требованиями, предъявляемыми к ним обществом.[4] Эти запросы создают дуэт идеализированных образов преподавателя, который ему же и навязывается общественным мнением. Один из образов - позитивный - это бескорыстный, самоотверженный профессионал на службе общественных интересов, чуткий воспитатель талантов, созидатель из студентов профессиональные кадры будущего страны. Другой образ негативный. Это образ рыночного хвата, который превратил важную социальную функцию в средство извлечения личной материальной выгоды и рассматривающий студентов и общество в качестве ее источников.[4]

Р. Вахитов предложил 2 модели, характеризующие статус преподавателя современного вуза.[6] Общественные ожидания соответствуют служилой модели, для которой образ преподавателя это профессионал на службе общества, а социальные оценки соответствуют также идеализированной модели рыночной системы ВПО, в которой преподаватель представлен в образе неудовлетворительно адаптирующегося субъекта рыночных отношений, рынок которого монополизирован, узкокорпоративен, непрозрачен и дефектен по результату. Перспективы улучшения социального статуса преподавателей вузов зависят от тенденций системного изменения социальных условий.

Наиболее существенным из объективных факторов изменения социального статуса преподавателей являются демографические тенденции. С.А. Дружилов указал на такую проблему, как падение в ближайшие годы востребованности ППС российских вузов в связи с уменьшением количества абитуриентов, а соответственно и количества преподавателей вузов примерно от 1/4 до 1/3 от нынешнего численного состава.[7] Это также влияют на ухудшение социального самочувствия профессиональной группы преподавателей.

По мнению Д. Нархова, модернизация не разрешила проблемы повышения интенсивности преподавательского труда и соответствующего материального вознаграждения: 60,7% участников нашего опроса полагают, что вузом оплачивается не вся выполняемая ими работа. На открытый вопрос о видах работ, остающихся без оплаты (а такие ответы представлены в каждой второй анкете), респонденты предложили более 70 вариантов ответов, которые охватывают практически все сферы вузовской жизни. Более всего –

19,5% ответов – касается учебной работы, то есть основной деятельности, и в большинстве случаев это работа, непосредственно связанная с повышением профессионального, культурного ресурса самой общности – курсы повышения квалификации (7,2% опрошенных). Традиционно остается «общественной обязанностью» для преподавателей дополнительная работа со студентами-должниками. Парадоксальным видится наличие в этом списке работы с электронными ресурсами вуза. Не менее значимая с точки зрения реализации профессионального потенциала общности научная деятельность по частоте упоминаний занимает вторую позицию (14,6% респондентов). Среди ее разновидностей верхние строки занимают стратегически важные позиции: формирование культурного ресурса будущего общества – научная работа со студентами и аспирантами (5,7% опрошенных) и экспертная оценка актуального культурного ресурса общности – работа в диссертационных советах (4,1%). Очевидным остается и факт, что время, затрачиваемое преподавателем на научную деятельность, значительно превышает часы, запланированные на этот вид нагрузки в индивидуальном плане.[10]

Одно из видимых «достижений» модернизации профессионального образования, повлекшее существенное увеличение бюрократической нагрузки на преподавателей, связано с выполнением административно-управленческих функций (так считают 11,1 % респондентов). Многочисленные записи (более 30) в анкетах свидетельствуют, что организаторская работа (отдельно ее выделили 9 % респондентов), как и «общественная нагрузка», большей частью связанная с внеучебной работой со студентами, занимают чуть ли не большую часть рабочего времени. В этом отношении показательно, что в разряд неоплачиваемых видов работ включена профориентационная деятельность: преподавателям делегируется функция формирования объекта будущего профессионального воздействия. Формируется «замкнутый круг»: ресурсы общности конвертируются не в профессиональный потенциал самой общности (повышение качества учебной, методической, научной работы и т. д.), а в ресурс других вовлеченных в образовательный процесс групп. Наконец, ответы преподавателей свидетельствуют о сохранении проблем в сфере методического обеспечения учебного процесса: по мнению 8,2 % респондентов, остаются неоплаченными работы, связанные с разработкой новых и переработкой существующих курсов дисциплин, компонентов учебно-методических комплексов, создание учебных и методических пособий.[10]

Как отмечают исследователи, в процессе модернизации увеличилась бюрократическая нагрузка на преподавателей в виде многочисленных форм отчетности, выполнения непрофильных поручений, в результате чего развился фе-

номен избыточного регулирования [5]. Повседневная деятельность преподавателей превратилась в своеобразный бег с препятствиями из-за постоянного усложнения требований и роста числа отчетных документов.

Социальное самочувствие индивида и социально-профессиональных групп выступает характеристикой их гибкости (гибкости) в условиях быстро изменяющейся социальной реальности, она выражается в способности изменяться, не ломаясь под давлением системной реструктуризации [9].

Повышение требований к деятельности преподавателя воспринимают как необходимость, однако изменения ради изменений в угоду университетской бюрократии нарушают смысловое пространство образования, дискредитируя то главное, для чего существует институт. Нередко не содержательному аспекту и педагогическому творчеству уделяется внимание, а приданию смысла созданию все новых и новых структур внутренней бюрократии и их защите.

Согласно нашему исследованию, проведенному в вузах г. Казани, преподаватели недовольны перегрузкой учебной и научной. Кроме критерия публикаций, существуют разнообразные отчетности, с помощью которых должна оцениваться эффективность сотрудника.

Дополнительная нагрузка существует практически у всех, и чаще всего она поощряется, но не оплачивается «...оценивается положительно в плане личностной оценки – да, материально – нет...» или оплачивается недостойно «...да. Мы делаем в ускоренном порядке делаем ФОСы, к новому году две тысячи добавили разово. Спасибо». Задерживаться приходится всем, как ППС «...график ненормированный. В 12, в час ночи сидишь, делаешь...»), так и административному блоку «...дополнительная нагрузка оплачивается руководством, но не всегда. Бывают и выходы в субботу, и после работы иногда приходится задерживаться».

На вопрос о распределении обязанностей, респонденты ответили, что они загружены предоставленной работой, однако никаких возражений к распределению нет. Это их прямая обязанность, они пришли выполнять свою работу. Однако зачастую встречаются задания, которые требуют незамедлительного выполнения, и имеют абсурдный характер. Примерами служат непрекращающиеся коррективы в учебном плане, меняющиеся стандарты обучения и т.д. «Это связано с огромным числом заданий, спускаемых сверху и с идущей в придачу к этому бюрократией. Про верх – я имею в виду Миннауки и высшего образования. Например, очень часто меняют федеральный Госстандарт по образованию. В связи с этим приходится часто переписывать все нормативные документы – учебные планы, ме-

тодические материалы и все такое. И все это должно быть сделано в жесткие сроки часто - его за 4-5 лет поменяли 3 раза.»

В ходе исследования было выявлено, что все респонденты относительно удовлетворены своей работой. Им нравится то, чем они занимаются, но есть и свои нюансы. Например, один из информантов сообщает «... в планах завершить работу в КАИ, потому что сфера образования меня разочаровала в последние годы. Ну, это не только в КАИ, конечно. Всю систему образования настолько изменили и оптимизировали, что свободное время, которое...да, преподаватели работают не каждый день, ведут занятия свободно, но вот с внедрением у нас в КАИ мониторинга качества преподавателя, когда мы должны в течение года выполнить обязательные показатели, статьи, скопусовские статьи, ВАКовские, то есть это постоянное напряжение, что что-то не доделаешь, чего-то не доберешь, попадешь в эти 20%. Постоянный напряг меня в конец напряг. С 2014, помоему, у нас это началось, если раньше я на работу летела как на крыльях, мне все нравилось, и режим работы нравился, ну, зарплата, да, не такая высокая была, как мне хотелось бы, но ладно, свободное время было, я могла его семье посвятить, но теперь из-за того, что нагрузка увеличивается, то есть ты не только преподаватель, ты еще и научный сотрудник должен быть...»

Действительно ужесточились требования к работникам сферы высшего образования. В настоящее время требуется большее количество научных статей, чем требовалось ранее «..тогда еще...на волне интереса все это шло. Всецело была поглощена. Статьи научные нам требовалось тогда раз в пять лет только...». Смещается вектор деятельности в научную сферу. Современный преподаватель должен совмещать в себе качества как педагога, так и научного сотрудника, при этом не имея дополнительного вознаграждения «...двойная нагрузка за ту же зарплату...».

Интересно мнение на счет распределения обязанностей респондента, занимающего руководящую должность на кафедре («...раньше было так, что каждый делал то, к чему он больше приспособлен, кто хочет, может наукой заниматься, тот наукой занимался, кто лучше преподает – преподаванием, кто методические всякие бумажки, ну одно...вот это все для чего...на экзамене каждый должен написать, и я все это подписывать должен, лежит уже две недели, я вот такую стопу уже подписал. Пошла подготовка к аккредитации, то пришлось на всех нагрузить мусорную вот эту работу по подготовке рабочих программ, фосов, аннотаций и общеобразовательных программ. Все этим занимались, вякали, стонали. Пара-тройка людей ушла из-за этого, а что делать-то, кафедре закрывать что ли?». Можно сделать вывод о том, что спектр обязанностей расши-

рился, всем сотрудникам кафедр приходится делать много работы, связанной с подготовкой к аккредитации.

Административное неравенство проявляется в работе различных подразделений. Респондент, занимающий должность заведующего кафедрой, дал такой ответ на вопрос о том, ощущали ли вы чувство несправедливости: «...Они считают себя главными, все эти службы, они существуют, поскольку есть преподаватели и студенты, но сами они не нужны. Было время, когда отдел кадров был в маленькой коморочке, два человека. Не было ни одного компьютера, вся бухгалтерия была в одной комнате, и ни одного компьютера. И принимали с утра до вечера, было время, когда вся учебная часть была в одной комнате... сейчас компьютеров полно, принимают только с часу до полпятого, и при этом главное слово «нет», ничего не делается, поднять свой зад никто не хочет, они главные, они получают больше нас, за что? За то, что они с восьми до пяти, понимаете ли, баклуши бьют».

И уже на вопрос о распределении обязанностей был получен следующий ответ: «Распределение обязанностей совершенно несправедливо. Первое здание...КАИ будет лучше работать, если не будет первого здания. Длинный-длинный коридор, десятки комнат – это бухгалтерия. Длинный-длинный коридор, десятки комнат – это отдел кадров. Много людей, которых ничего абсолютно не производят, ни мыслей, ни смыслов, ну ничего абсолютно, и при этом считают себя начальниками, хотя живут за счет студентов и преподавателей...удручает вот эта система. Первое здание, которое ничего не производит, распоряжается всей жизнью студентов и преподавателей, это совершенно несправедливо...»

Говоря о нагрузке молодые специалисты (ассистенты и старшие преподаватели) не сильно жалуются, даже больше удовлетворены процессом, так как роль научного сотрудника ложиться на более опытных сотрудников («если говорить о активной/пассивной нагрузке, то у доцентов/профессоров больше пассивной, чем у ассистентов/старших преподавателей, но это уже регламентируется нормативными документами университета и связано с наличием кандидатской степени...»).

Несправедливое распределение работы в ходе исследования было выявлено и в самом административном блоке университетов. Так специалисты склонны к следующему мнению «кто везет, на том и едут, распределение обязанностей не всегда, а почти всегда несправедливо. Если ты сильнее в чем то, то тебе это и будут поручать. Я сейчас говорю о той работе, той нагрузке, которая обычно прилетает в пятницу за пол часа до конца рабочего дня. Вот ее поручат тому, кто лучше с ней справиться, а не тому кто весь день «сидел ничего не делал». Кто плохо работает,

точнее за кем нужно постоянно перепроверять выполненную работу, руководство почему то не хочет ничего поручать... В принципе, определенная логика в этом есть. Руководство тоже не хочет брать на себя лишнюю нагрузку».

Что касается вопроса о карьерном росте, то один из респондентов полагает, что здесь играет фактор везения/удачи. Если один из сотрудников уходит на пенсионный или декретный отпуск, то здесь в «игру» вступают те, кто готов встать на его место. Не будет вакантного места— не будет игры. «В этот период ты, встав на его место, можешь показать и выделиться в качестве руководителя...». Большинство утверждает, что повышение в должности ведет к большей нагрузке и большей ответственности.

Разделились мнения респондентов ППС и административного блока о несправедливых повышениях. Так работники ППС считают, что несправедливых повышений на их кафедрах не бывает, что все повышения заслуженны, так как они ведут научную деятельность «Карьерный рост возможен только с точки зрения роста в научном плане. Повышение, например, собственного положения за счет получения кандидатской степени. Должность доцента. Возможность уйти в административный корпус, мне просто это не интересно, наверное, если какую-то начать общественную, административную нагрузку выполнять, наверное, можно. Степень – если сразу заняться – легче...». О несправедливых повышениях говорят и сами представители административного блока «бывают несправедливые повышения – личная симпатия или кумовство, а повышение не всегда ведет к увеличению нагрузки, иногда грамотный управленец имеет достаточно много свободного времени, если правильно распределяет обязанности и рабочие ресурсы». Так же и специалисты сталкивались с этим «все же я склоняюсь к мнению, что повышения добиться не так легко, это касается даже не гендерных признаков, а все таки в первую очередь степени «родства», необходимо быть человеком из «своей команды». Отсюда естественно бывают и несправедливые назначения на более высокую должность, и с этим не поспоришь, иначе сам окажешься «на улице...». Отсюда можно сделать вывод, что несправедливые повышения характерны для административного блока академической среды.

В целом по поводу социального самочувствия преподавателей, можно сделать следующие выводы: во-первых, большинство сотрудников загружены на работе, причем они не утверждают, что загружены только они, а в целом все. Во-вторых, у профессорско-преподавательского состава это ярко выражено. Связано это с тем, что изменилась сама система, и сейчас преподаватель в ВУЗе, это не просто преподаватель, но и научный сотрудник. В третьих, нагрузка увеличилась, а зарплата нет. Времени на работу уходит больше, следовательно то, что устраивало женщин преподавателей

преподавателей (а это свободный график и возможность уделять семье больше времени) теперь уже не устраивает «...график ненормированный. В 12, в час ночи сидишь, делаешь, потому что есть особые условия, ради которых стоит поднапрячься». В четвертых, в административном блоке нагрузку ощущают на себе молодые специалисты, так как их чаще нагружают («свалившейся работой»). В пятых, в ВУЗе действует гласное правило, кто что лучше всего умеет, тот то и делает. И это как раз таки меньше устраивает молодых специалистов.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что перегрузка на работе, несправедливое распределение обязанностей, небольшая зарплата негативно сказывается на социальном самочувствии ППС. В дальнейшем по мере углубления исследований можно будет сделать рекомендации по совершенствованию труда преподавателей вузов.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Аникеева О. А. Профессорско-преподавательский состав вузов как субъект процесса модернизации высшего профессионального образования// Материалы IV Всероссийского социологического конгресса. Социология в системе научного управления обществом. 2-4 февраля 2012. С 1017-1018.URL: http://all-russia-sc.ru/netcat_files/File/Part18.pdf
2. Аникеева О.А., Дюндик Е.П. Профессорско-преподавательский состав вуза: социологический анализ состояния и мотивации профессиональной деятельности. //Психология и социальная работа: научное творчество молодых. Сборн. научн.трудов. /Под ред. д.м.н., проф. Е.А.Сигиды. ФГОУ ВПО РГУТиС. «М», 2010. С. 41-49;
3. Аникеева О.А., Дюндик Е.П. Проблемы модернизации российского высшего профессионального образования в условиях развития постиндустриального общества// Вестник ассоциации вузов туризма и сервиса. 2011. № 4. С. 43-49.
4. Ахметшина Е. Р. Особенности профессиональной идентичности преподавателей вузов в современной России// Материалы IV Всероссийского социологического конгресса. Социология в системе научного управления обществом. 2-4 февраля 2012. С. 1019-1020. URL: http://all-russia-sc.ru/netcat_files/File/Part18.pdf
5. Бляхер М. Л. Гиперрегулирование в системе высшего образования // Отечественные записки. 2013. № 4. С. 37—49.
6. Вахитов Р. Служилый российский университет//Отечественные записки. 2012. №5 (50). URL: <http://www.strana-oz.ru/2012/5/sluzhilyy-rossiyskiy-universitet>
7. Дружилов С.А. Демографическая «яма» в России и грядущая безработица преподавателей вузов // Социология образования. 2012. № 8. С. 62-73.
8. Ефлова М.Ю., Ишкинеева Ф.Ф., Фурсова В.В. Социальное самочувствие студенчества (опыт эмпирического исследования г. Казань) // Вестник Института социологии. - 2014. - № 10.с.34
9. Клеман К. «Флексибельность по-российски»: очерк о новых формах труда и подчинения в сфере услуг // Социологический журнал. 2007. № 4. С. 75—96.
10. Нархов Д. Ю. Актуальные экономические ресурсы преподавателей вузов России: есть ли изменения в ходе модернизации? / Д. Ю. Нархов // Актуальные проблемы социологии молодежи, культуры, образования и управления : материалы международной конференции. Екатеринбург, 28 февраля 2014 г. — Екатеринбург : УрФУ, 2014. — Т. 3. — С. 163-167.

Minzaripov R.G.

Doctorate in Sociology
Kazan Federal University
Russia, Kazan
Rminzaripov@kpfu.ru

Fursova V.V.

Cand. sociol. Sci.
Kazan Federal University
Russia, Kazan
vafursova@yandex.ru

Makhambetova M.A.

Kazan Federal University
Russia, Kazan
maria_alievna@mail.ru

IMPACT OF THE WORK OF UNIVERSITY TEACHERS ON THEIR SOCIAL WELL-BEING

In the conditions of modernization of Russian education, a significant role is played by studies devoted to the problems of social well-being of teachers of higher educational institutions. Despite the certain attention of sociology of education to the problems of University teachers as a special social and professional group, which plays a leading role in the formation of labor and scientific potential of modern Russian society, this problem remains relevant and at the same time insufficiently studied. The article is based on secondary analysis of the Russian sociological researches and the author's interview of professors of Kazan reveals the content of the work of PPS in conditions of modernization of education, identifies the problems faced by teachers. As a result of the study, it was revealed that teachers are dissatisfied with social inequality in the education system, unfair distribution of responsibilities, intensification of work, which negatively affects their social well-being. Assessment of the quality of education today is carried out on the basis of formal indicators broadcast from the Ministry, although quality assurance is a direct function of universities, allowing for variation of content, author's programs and methods, which is extremely difficult to unify and centrally control. Therefore, the achievement of quality can not be ensured only by reporting (as it happens in Western education systems), but should be based on the creative component, the authority of the lecturer (which was the strong point of Russian education). The analysis of the social well-being of the teaching staff, the identification of factors that have a great influence on it, will make it possible to implement an effective management policy and reduce conflict and negative trends in higher education.

Keywords: Labour content, social well-being, education, modernization.

Literature:

1. Anikeeva O.A. Professorsko-prepodavatel'skij sostav vuzov kak sub`ekt processa modernizacii vy'sshego professional'nogo obrazovaniya // Materialy` IV Vserossijskogo sociologicheskogo kongressa. Sociologiya v sisteme nauchnogo upravleniya obshhestvom. 2-4 fevralya 2012. S. 1017-1018. URL: http://all-russia-sc.ru/netcat_files/File/Part18.pdf
2. Anikeeva O.A., Dyundik E.P. Professorsko-prepodavatel'skij sostav vuza: sociologicheskij analiz sostoyaniya i motivacii professional'noj deyatel'nosti. // Psixologiya i social'naya rabota: nauchnoe tvorchestvo molody`x. Sborn. nauchn.trudov. /Pod red. d.m.n., prof. E.A.Sigidy`. FGOU VPO RGUTiS. M 2010. S. 41-49;
3. Anikeeva O.A., Dyundik E.P. Problemy` modernizacii rossijskogo vy'sshego professional'nogo obrazovaniya v usloviyax razvitiya postindustrial'nogo obshhestva // Vestnik associacii vuzov turizma i servisa. 2011. № 4. S. 43-49.
4. Axmetshina E. R. Osobennosti professional'noj identichnosti prepodavatelej vuzov v sovremennoj Rossii // Materialy` IV Vserossijskogo sociologicheskogo kongressa. Sociologiya v sisteme nauchnogo upravleniya obshhestvom. 2-4 fevralya 2012. S. 1019-1020. URL: http://all-russia-sc.ru/netcat_files/File/Part18.pdf
5. Blyaxer M. L. Giperregulirovanie v sisteme vy'sshego obrazovaniya // Otechestvenny`e zapiski. 2013. № 4. S. 37—49.
6. Vaxitov R. Sluzhilyj rossijskij universitet // Otechestvenny`e zapiski. 2012. №5 (50). URL: <http://www.strana-oz.ru/2012/5/sluzhilyj-rossijskij-universitet>
7. Druzhilov S.A. Demograficheskaya «yama» v Rossii i gryadushhaya bezroboticza prepodavatelej vuzov // Sociologiya obrazovaniya. 2012. № 8. S. 62-73.
8. Eflava M.Yu., Ishkineeva F.F., Fursova V.V. Social'noe samochuvstvie studentchestva (opyt e`mpiricheskogo issledovaniya g. Kazan`) // Vestnik Instituta sociologii. - 2014. - № 10.s.34
9. Kleman K. «Fleksibil'nost' po-rossijski»: ocherk o novy`x formax truda i podchineniya v sfere uslug // Sociologicheskij zhurnal. 2007. № 4. S. 75—96.
10. Narxov D. Yu. Aktual'ny`e e`konomicheskie resursy` prepodavatelej vuzov Rossii: est' li izmeneniya v xode modernizacii? / D. Yu. Narxov // Aktual'ny`e problemy` sociologii molodezhi, kul'tury`, obrazovaniya i upravleniya : materialy` mezhdunarodnoj konferencii. Ekaterinburg, 28 fevralya 2014 g. — Ekaterinburg : UrFU, 2014. — T. 3. — S. 163-167.