

Исследователь в сфере образования: барьеры в реализации научной деятельности

В.С. Собкин, А.И. Андреева, Ф. Р. Рзаева

Информационно-аналитический центр РАО, Москва, Россия

Поступила 3 марта 2018/ Принята к публикации: 26 марта 2018

Researcher in the field of education: barriers in actualising scientific work

Vladimir S. Sobkin*, Anna I. Andreeva, Fatima R. Rzaeva

Information and Analytical Centry of the Russian Academy of Education, Moscow, Russia

* Corresponding author E-mail: sobkin@mail.ru

Received March 3, 2018 / Accepted for publication: March 26, 2018

Актуальность статьи. В статье представлены результаты исследования различных аспектов профессиональной деятельности научных сотрудников, проводящих исследования в сфере образования. Основное внимание уделено рассмотрению влияния различных барьеров на снижение эффективности этой деятельности. Актуальность исследования обусловлена особой значимостью проблемы психологических барьеров для понимания особенностей творческой самореализации ученого.

Цель. Анализируется влияние возраста и социальных индикаторов профессионального статуса (ученая степень, научное звание, занимаемая должность) на значимость различных барьеров, снижающих эффективность профессиональной деятельности ученых.

Описание хода исследования. По специально разработанной авторской анкете, включающей 72 вопроса (закрытых, открытых и шкальных), был опрошен 721 респондент. В выборку вошли сотрудники с разным уровнем научной квалификации и стажем профессиональной научной деятельности. Опрашивались сотрудники, как НИИ, так и вузов из разных регионов Российской Федерации.

Результаты исследования. Исследование показало, что в иерархии значимости различных барьеров доминируют те, которые связаны с материальным и социальным статусом ученого. Важную роль играют и собственно психологические барьеры: отсутствие карьерных перспектив, отсутствие профессиональной среды общения, напряженные отношения с руководством и коллегами. Выявлена корреляционная зависимость между барьером, касающимся финансирования новых проектов, и такими мотивационными установками, как стремление к самостоятельности и профессиональная самореализация. Показано, что с повышением научной должности, с одной стороны, снижается значимость барьеров, препятствующих удовлетворению материальных потребностей, а с другой – актуализируется значимость тех из них, которые касаются профессиональной самореализации. Установлено, что социально-психологические факторы (удовлетворенность результатами своей профессиональной деятельности, положение в научном коллективе) актуализируют значимость барьеров, фиксирующих неблагоприятные социально-психологические отношения в коллективе.

Выводы. Полученные результаты позволяют сделать вывод о том, что неудовлетворенность своим материальным и социальным статусом для ученых оказываются наиболее значимыми барьерами, препятствующими реализации научной деятельности. В исследовании был выявлен характерный комплекс мотивационных установок, связанных со стремлением научного сотрудника к самостоятельности и профессиональной самореализации. Полученные материалы опроса показали, что совмещение научной и преподавательской деятельности субъективно воспринимается как барьер, препятствующий профессиональной самореализации в науке.

Ключевые слова: научный сотрудник, образование, научная деятельность, психологические барьеры, мотивация, удовлетворенность результатами деятельности, социометрический статус, анкетный опрос, социально-профессиональный статус.

Background. The paper presents the results of a sociological study that focuses on the attitude towards the reform of the Russian researcher sphere in education. Much attention is paid to the influence of various stumbling blocks that influence the efficacy of research work. The relevance of the study is due to the psychological barriers for understanding the features of the creative self-actualised researcher.

Objective. The influence of age and social factors of professional status (e.g. scientific degree, scientific title, position) on the importance of various barriers that reduce the efficacy of scientists' work is analyzed.

Design. According to the authorship questionnaire, which included 72 questions, 721 researchers were interviewed. The survey was conducted in different cities and towns of Russia, the respondents included those with different levels of scientific qualifications, and different experience of research work.

Results. The research showed that in the hierarchy of various barriers, those that are associated with the material and social status of the researcher are dominating. Psychological barriers themselves play an important role: lack of promotional opportunities, lack of professional communication environment, strained relations with management and colleagues. Correlation dependence between the barrier concerning funding of new projects and such motivational attitudes as aspiration to independence and professional self-actualisation are revealed. The upgraded position reduces satisfaction of material needs, and, on the other hand, the importance of those factors that concern career self-actualisation (e.g. funding a new research project) is emphasized. It is established that socio-psychological factors (satisfaction with the results of their professional activities, position in the scientific team) actualize the significance of barriers that fix the unfortunate socio-psychological relations in the team.

Conclusion. The obtained results allow to conclude that dissatisfaction with their material and social status for researchers are the most significant barriers preventing the research work. The study revealed a characteristic set of motivational attitudes related to the researcher's desire for independence and self-actualisation. The survey materials showed that the combination of research work and teaching is subjectively perceived as a barrier that prevents career self-actualisation.

Keywords: Researcher, education, research work, barriers, motivation, job satisfaction, sociometric status, questionnaire survey, social and professional status.

При рассмотрении особенностей мотивационной сферы ученого важно, на наш взгляд, учитывать не только собственно мотивирующие аспекты профессиональной деятельности, но и те барьеры, которые препятствуют ее реализации (Lam, 2011). В качестве последних можно понимать, как внешние материальные условия профессиональной деятельности (оплата труда, график работы и т.п.), так и социально-психологические (напряженные отношения в коллективе, отсутствие профессиональной среды общения) (Ryan, Deci, 2000; Parker, 2002; Gagne, 2005; Hong, 2009; Ouwamalam, Zagefka, 2014).

Важно отметить, что в специальной литературе, посвященной психологическим барьерам, сложилось два противоположных мнения относительно их роли в профессиональной деятельности. С одной стороны, барьеры рассматриваются с негативной точки зрения, как затрудня-

ющие эффективную деятельность ученого. С другой, – как мотивирующий фактор, способствующий личностному росту (Бохан, 2008; Подымов, 1990; Шакуров, 2003). При интерпретации результатов особое внимание уделялось психологическому пониманию термина «барьер», как особого препятствия «внутреннего, психологического характера, мешающее человеку достичь поставленной цели, добиться успехов в какой-либо деятельности» (Немов, 2007, С. 40).

В теоретическом отношении понятие «психологический барьер» используется представителями разных подходов: психоанализа, динамической психологии, гуманистической психологии, культурно-деятельностной психологии, теории отношений и пр. (З. Фрейд, А. Маслоу, К. Роджерс, К. Левин, Э. Фромм, Л.С. Выготский, М.Я. Басов, С.Л. Рубенштейн, А.Н. Леонтьев, В.Н. Мясищев, В.А. Подымалова, Е.Н. Ермолаева, В.И. Андреева,

И.А. Зимняя, В.А. Кан-Калик, А.К. Маркова, Л.М. Митина).

Помимо широко известных разработок классификаций психологических барьеров и способов их преодоления: эстрапунитивные, интрапунитивные, импунитивные реакции (С. Розенцвейг), имеется ряд исследований отечественных психологов по этой проблематике.

Анализ специальной литературы позволил выделить несколько различных классификаций барьеров. Так, в классификации барьеров, основанной на теории отношений В.Н. Мясищева, выделяют: барьеры отражения (неадекватное восприятие самого человека, партнера или ситуации), барьеры отношения (неадекватное отношение к самому себе, партнеру или ситуации) и барьеры взаимодействия (Мясищев, 1960). В своей теории Н.В. Виденеев определяет следующие барьеры: физические, социальные, гносеологические, идеологические и психологические (Виденеев, 1989). Согласно классификации И.А. Зимней можно выделить этно-социокультурные, статусно-позиционно-ролевые, индивидуально-психологические, возрастные, деятельностные и межличностные барьеры (Зимняя, 1991).

В целом, психологические барьеры выступают в роли системы защиты человека от травматических факторов (June, 2012). Но, несмотря на положительное значение, они ограничивают деятельность субъекта (в нашем случае – научного сотрудника), делая его ригидным в творческом процессе. Творчество же в научной деятельности предполагает «выход за рамки» изученного, реализацию заложенного личностного потенциала. Согласно Э. Фромму творчество является позитивной формой реализации истинного стремления, потребности в трансценденции (Фромм, 2009). Особое внимание потребности самореализации уделял К. Роджерс. Под творчеством он понимал «направляющее начало, проявляющееся во всех формах органической и человеческой жизни, стремление к развитию, расширению, совершенствованию, зрелости, тенденцию к выражению и проявлению всех способностей организма и «Я». Это стремление может быть глубоко скрыто под несколькими слоями ржавых психологических защит»



Владимир Самуилович Собкин – профессор, академик РАО, руководитель Информационно-аналитического центра Российской академии образования
E-mail: sobkin@mail.ru
<http://www.socioedu.ru/node/103>



Анна Игоревна Андреева – старший научный сотрудник Информационно-аналитического центра РАО, аспирантка департамента психологии НИУ ВШЭ
E-mail: ann-94@bk.ru
<https://www.hse.ru/org/persons/196136983>



Фатима Рза Кызы Рзаева – старший научный сотрудник Информационно-аналитического центра РАО
E-mail: fatia92@mail.ru

(Роджерс, 1994, С. 28). Таким образом, мотивация к творчеству, самореализации является одним из главных компонентов профессиональной деятельности ученого (Boden, Epstein, Kenway, 2007). Отметим также, что А.В. Юревич в деятельности исследователя на первое место ставит увлеченность и мотивацию: «ученый должен забывать о славе, почестях, приоритете, иначе мысли о них не дадут ему полностью отдаться полету своей творческой фантазии» (Аллахвердян, 1998, С. 183).

В связи с этим, следует подчеркнуть особую значимость проблемы психологических барьеров в творческой самореализации ученого.

Кроме психологических барьеров на эффективность профессиональной деятельности ученого влияет и состояние фрустрации, которое возникает в ситуации реальной или предполагаемой невозможности удовлетворения тех или иных потребностей (Dollard, 1939; Jeronimus, 2017). Такое состояние может оказаться весьма значимым негативным фактором, характеризующим особенности реализации профессиональной деятельности научного сотрудника. Как показывает качественное лонгитюдное исследование И.П. Поповой, посвященное изучению данной профессиональной группы в контексте социальных трансформаций, уход ученого из профессии часто сопровождается ощущением «бессилия» по отношению к условиям функционирования отечественной науки, которые ассоциируются с низкими зарплатами, отсутствием карьерных перспектив и поддержки со стороны академического сообщества (Попова, 2012). Так, например, один из респондентов, который уже десять лет не работал в науке, отметил, что: «Уже после того времени и после того, как все установки ..., которые мы ... разработали, после того, как они просто за нашей спиной были проданы за рубеж ..., а мы – ничего [не получили]. Нет, ну вот, мы стали лауреатами Государственной премии. ... Мы все вместе, коллектив, получили эту премию. ... И когда там это все работает, а у нас ничего не работает, и когда в Академии наук, чтобы что-то делать, надо пойти купить реактивы за свой собственный счет, – ребята, все, до свиданья. В эти игрушки я уже не стал играть» (там же, С. 3203).

Анализ работ зарубежных авторов показывает, что основными причинами ухода из научной карьеры являются: неудовлетворенность продвижением по службе, трудности совмещения семейных и профессиональных обязанностей, а также изменение профессиональных интересов (Preston, 2004, 2006).

С одной стороны, деятельность ученого сопровождается существенными трудностями в профессиональной самореализации, с другой – «почетная» и «интеллигентная» коннотации все еще закреплены за данной профессиональной группой

Отметим, что те, кто не уходит из профессии и совмещает научную деятельность с другой деятельностью, которая оказывается зачастую более доходной, руководствуется при этом сохранением для себя высокого социального статуса, соответствующего званию ученого и по сей день. Данная ситуация является весьма парадоксальной. С одной стороны, деятельность ученого сопровождается существенными трудностями в профессиональной самореализации, с другой – «почетная» и «интеллигентная» коннотации все еще закреплены за данной профессиональной группой.

В связи с вышеизложенным, нашей целью было рассмотрение актуализации барьеров, встающих на пути деятельности научного сотрудника по мере его профессионального становления, то есть, на разных этапах его профессиональной деятельности.

Эмпирическое исследование

Исследование проведено Информационно-аналитическим центром РАО в период с ноября 2015 г. по апрель 2016 г. среди сотрудников научно-исследовательских институтов РАО, преподавателей педагогических вузов и ряда других научных организаций. Опрос проводился в разных городах России (Москва, Санкт-Петербург, Красноярск, Тюмень и др.).

Всего было опрошено 721 человек. В опросе приняли участие респонденты с разной научной квалификацией: доктора наук (22,0%), кандидаты наук (58,4%), сотрудники, не имеющие научной степени (19,6%). Среди опрошенных 14,9% имеют

звание профессора, 40,0% – доцента, являются заведующими лабораториями – 10,0%, заведующими кафедрами – 10,1%. Распределение респондентов по возрасту: до 30 лет – 18,8%, 31–40 лет – 22,9%, 41–50 лет – 22,7%, 51–60 лет – 22,3%, более 60 лет – 13,3%. Таким образом, выборка респондентов позволяет проводить

содержательный анализ эмпирических данных, учитывая влияние и демографических, и социально-профессиональных факторов (ученая степень, научное звание, занимаемая должность и др.).

При разработке инструментария учитывался опыт наших предыдущих исследований в сфере социологии образования (Собкин, Писарский, Коломиец, 1996; Собкин, Ткаченко, Федонина, 2004, 2005; Собкин, 2009; Собкин, Белова, 2010; Собкин, Адамчук, 2016; Собкин, Андреева, Рзаева, 2017). В результате в рамках исследовательской программы была разработана анкета, включающая 72 вопроса (закрытых, открытых и шкальных), которые группируются относительно следующих семи основных содержательных блоков: жизненные ориентации и социальное самочувствие; особенности мотивации, целеполагания и барьеры в реализации научной и преподавательской деятельности; удовлетворенность работой, материальным и социальным обеспечением; профессиональная мобильность; оценка эффективности научного труда; особенности психологического климата в коллективе; отношение к реформированию науки.

Эмпирический материал в статье разбит на четыре части. В первой – дается общая характеристика иерархии барьеров и их взаимосвязей. Во второй – рассматривается изменение значимости тех и иных барьеров в зависимости от возраста. В третьей – анализируется влияние социально-профессиональных характеристик (ученая степень, научное звание, занимаемая должность) на значимость тех или иных барьеров. В четвертой – обсуждается влияние различных социально-психологических факторов (удов-

летворенность научной деятельностью, положение в коллективе, миграционные планы) на оценку значимости тех или иных барьеров.

1. Иерархия значимости барьеров, препятствующих успешной реализации профессиональной деятельности.

Для выявления значимости тех или иных барьеров, снижающих эффективность профессиональной деятельности, респондентам был предложен специальный закрытый вопрос: «Что снижает эффективность Вашей научной деятельности?». Отвечая на него, респонденты могли выбрать не более пяти из предложенных пятнадцати вариантов ответа, которые учитывали как внешние препятствия («низкая оплата труда», «отсутствие социального пакета», «неудобный график работы» и др.), так и социально-психологические («отсутствие карьерных перспектив», «напряженные отношения с руководством», «отсутствие заинтересованности в результатах моей научной деятельности» др.). Процентное распределение ответов приведено на рисунке 1.

Приведенные на рисунке данные требуют некоторых уточняющих комментариев. Так, из рисунка видно, что наиболее значимым барьером, снижающим эффективность научной деятельности, является «низкая оплата труда». На нее указывает каждый второй респондент. Следует также добавить, что практически

каждый седьмой из опрошенных, помимо оплаты труда, отмечает «отсутствие социального пакета». Это позволяет сделать вывод о том, что в целом неудовлетворенность своим материальным статусом оказывается наиболее значимым барьером, снижающим, по мнению научных сотрудников, эффективность их научной деятельности. Добавим, что неудовлетворенность финансированием проявляется и при выборе другого варианта ответа: «сложность в получении финансирования новых научных проектов». По своей значимости этот ответ занимает вторую позицию из предложенных пятнадцати. Заметим, что само финансирование научного проекта также предполагает затраты на оплату труда (помимо приобретения оборудования, расходных материалов и т.п.). Таким образом, совокупность отмеченных моментов еще более усиливает явную неудовлетворенность сотрудников характером финансирования научной деятельности в сфере образования.

Помимо обеспечения поддержки материального и социального статуса сотрудника, большое значение имеют организационные моменты. В первую очередь, это касается совмещения научной деятельности с преподавательской, что оказывается весьма значимым барьером для каждого третьего из опрошенных. Этот аспект гораздо чаще отмечают сотрудники, работающие по совместительству (для сравнения: среди штатных

сотрудников его отметили 22,9%, а среди совместителей – 50,0%; $p < 0.05$). Добавим, что среди различных барьеров обращают на себя и собственно психологические барьеры. Так, например, на «отсутствие карьерных перспектив» указывает каждый шестой, на «отсутствие профессиональной среды общения» – каждый седьмой. К психологическим барьерам следует добавить и напряженное отношение сотрудника с руководством и с коллективом.

В ответах респондентов достаточно отчетливо проявляются характерные взаимосвязи. Так, например, специально проведенный корреляционный анализ позволил выявить статистически значимые корреляции ($p < 0.05$) в ответах между такими барьерами, как низкая оплата труда, сложности получения финансирования новых научных проектов и слабой материально-технической обеспеченностью рабочего процесса. Помимо этого, выделяются достаточно содержательные статистически значимые взаимосвязи между низкой оплатой труда и отсутствием «социального пакета» ($p = 0.05$). Добавим, что низкая оплата труда связана и с такими барьерами, снижающими эффективность научной деятельности, как сложность публикации в научных журналах, а также совмещение научной деятельности с преподавательской ($p = 0.05$). И наконец, сложность в получении финансирования новых научных проектов коррелирует также с барьерами, касающимися трудностей публикации в научных журналах и совмещения научной деятельности с преподавательской ($p = 0.05$).

В целом, корреляционный анализ позволяет выделить два взаимосвязанных центральных барьера (низкая оплата труда и сложность получения финансирования для новых научных проектов), относительно которых группируются такие барьеры, как материально-техническая обеспеченность рабочего процесса, сложность публикации в научных журналах, совмещение научной деятельности с преподавательской. Графически это представлено на рисунке 2.

Понятно, что на значимость тех или иных барьеров, снижающих эффективность научной деятельности, влияет целый ряд факторов: демографических, социально-профессиональных и собст-

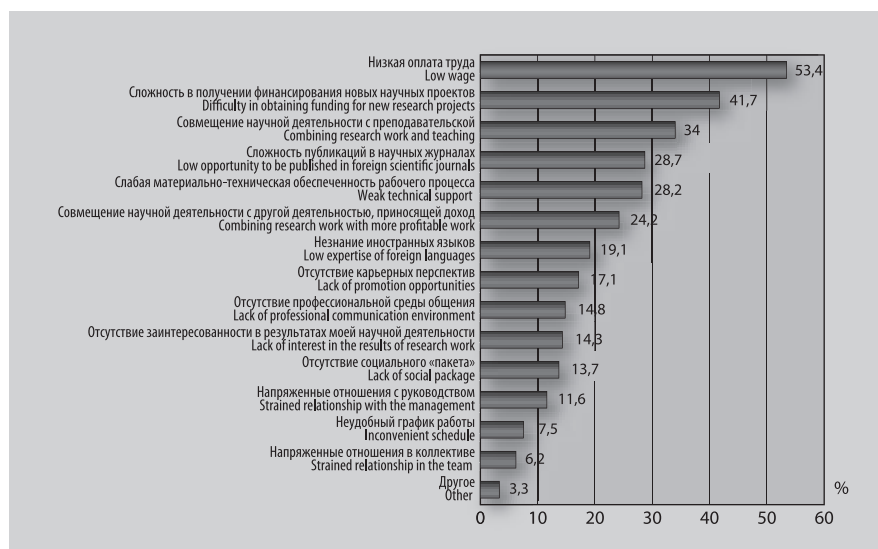


Рис. 1. Распределение значимости факторов, снижающих эффективность научной деятельности (%)
Fig. 1. Factors that reduce the efficacy of scientific work (%)

венно психологических. Рассмотрим их более подробно.

2. Влияние возраста на оценку значимости профессиональных барьеров.

На рисунке 3 выделены те барьеры, относительно которых прослеживается последовательная динамика изменения их значимости. Это «сложность в получении финансирования научных проектов», «отсутствие карьерных перспектив» и «совмещение научной деятельности с другой деятельностью, приносящей доход».

Из рисунка 3 видно, что с возрастом увеличивается значимость такого барьера, как «сложность получения финансирования новых научных проектов». Следует отметить, что фиксация проблемы получения финансирования на новые научные проекты, как показывает проведенный нами специальный анализ, статистически значимо коррелирует с такими мотивационными установками, как «получение позитивных эмоциональных переживаний в процессе работы», возможность самореализации («получение гранта и возможность вести собственный проект»), а также «возможность участия в международных исследованиях». Эти тенденции, на наш взгляд, отражают весьма характерную установку научного сотрудника, связанную со стремлением к самостоятельности и профессиональной самореализации.

Заметим, что при этом существенные статистически значимые различия проявляются дважды. Первый сдвиг связан с ответами 20-летних и 30-летних научных сотрудников, второй – с ответами 50-летних и 60-летних. Можно предположить, что эти два сдвига связаны и с актуализацией перечисленных выше мотивов: получение позитивных эмоциональных переживаний в процессе научной деятельности, стремление к самореализации, проведение исследований, имеющих международный статус. В то же время, возможно, что актуализация значимости данного барьера в когорте 60-летних научных сотрудников отражает и те особые сложности, которые возникают на завершающем этапе профессиональной деятельности, когда научному сотруднику, достигшему пенси-

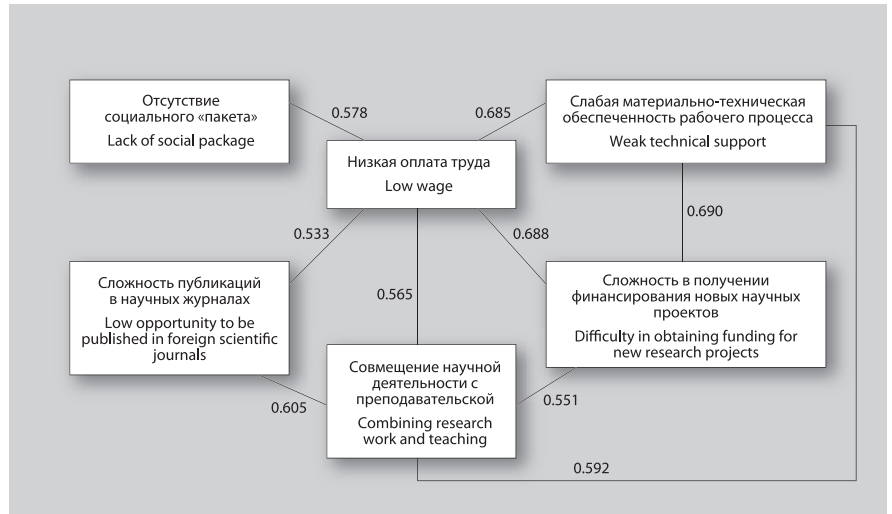


Рис. 2. Плеяда корреляционных связей между барьерами, снижающими эффективность научной деятельности.

Fig. 2. Array of correlation links between barriers that reduce the efficacy of research work.

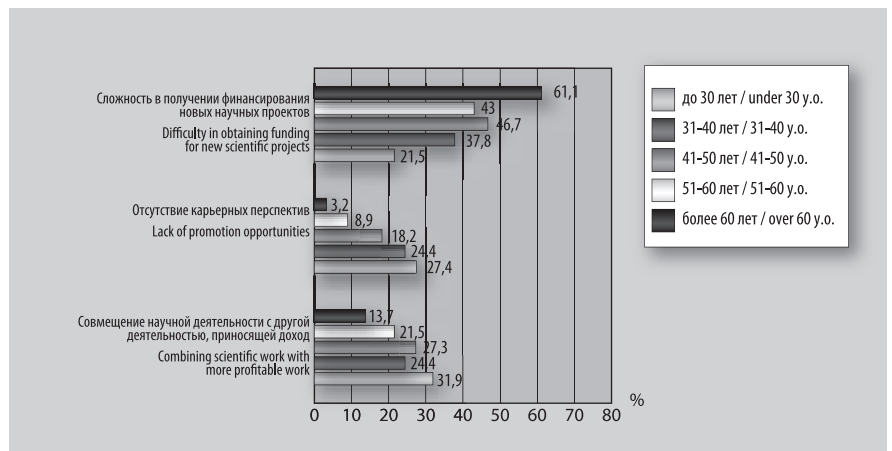


Рис. 3. Возрастная динамика изменения значимости барьеров, влияющих на эффективность профессиональной деятельности (%)

Fig. 3. Age dynamics of changing the importance of barriers affecting the efficacy of career work (%)

онного возраста, оказывается все труднее получить финансирование для поддержки нового научного проекта. В определенной степени это может быть связано и с отсутствием организационных способностей к действиям в новых социально-экономических условиях, которые предполагают иные критерии оценки значимости и результативности научной деятельности по сравнению с ранее сформированными.

Важны и два других результата, представленные на рисунке 3, которые касаются снижения значимости с возрастом двух барьеров. Один из них – «отсутствие карьерных перспектив». Как видно из рисунка, в более старших возрастных когортах влияние этого барьера на эф-

фективность научной деятельности отмечается все реже (O'Leary, 2010). И это понятно, поскольку жизненная «перспектива дали» характерна для более молодых возрастных групп. В то же время, подобная жизненная установка является значимой среди научных сотрудников вплоть до 50-летнего возраста. А это, в свою очередь, свидетельствует о весьма важной социально-психологической характеристике данной профессиональной группы, здесь «профессиональное старение» происходит заметно позже, чем во многих других профессиях.

Важно обратить внимание и на такой барьер, как необходимость «совмещения научной деятельности с другой деятельностью, приносящей доход». Значи-

мость данного барьера также снижается с возрастом. Однако, по сравнению с «карьерными перспективами», тенденция снижения проявляется здесь гораздо медленнее. Почти вплоть до достижения 60-летнего возраста каждый пятый респондент указывает на необходимость совмещения своей научной деятельности с другой (приносящей доход). В данном случае вновь проявляется отмеченная выше тенденция, косвенно свидетельствующая о неудовлетворенности оплатой труда, необходимости поиска дополнительных доходов для поддержания своего материального статуса.

3. Влияние социально-профессиональных характеристик на значимость барьеров в реализации профессиональной деятельности.

В данном разделе будут рассмотрены три социально-профессиональные характеристики: занимаемая должность, ученая степень, научное звание. Анализ влияния занимаемой должности на оценку значимости тех или иных барьеров, снижающих эффективность профессиональной деятельности, позволил выделить две противоположные тенденции.

Одна из них касается значимости такого барьера, как «низкая оплата труда». Так, если среди младших научных сотрудников «низкую оплату труда» отмечают 66,7%, то среди научных сотрудников – 57,4%, среди главных научных сотрудников – 50,0%, а среди заведующих лабораторией – 34,7% ($p < .05$). Другая, противоположная тенденция, проявляется относительно «финансирования новых научных проектов». Среди младших научных сотрудников этот барьер отмечают 38,9%, среди главных научных сотрудников – 65,0%, а среди заведующих лабораторией – 56,9% ($p < .05$).

В целом эти две тенденции могут быть интерпретированы в логике представлений об иерархии потребностей (А. Маслоу). Действительно, по мере увеличения должностного статуса снижается значимость барьера «оплаты труда», отвечающего за возможность удовлетворения базовых, витальных потребностей (поскольку, как правило, занимаемая должность положительно коррелирует с уровнем оплаты труда). В то же время параллельно увеличивается значимость барьера, препятствующего удовлетворению потребностей более высокого уровня – профессиональной самореализации, т.е. барьера, касающегося «финансирования новых научных проектов».

Иными словами, с занятием более высокой должности снижается значимость барьеров, препятствующих удовлетворению витальных потребностей, и актуализируется значимость барьеров, которые препятствуют профессиональной самореализации.

Особый интерес представляет сопоставление ответов научных сотрудников, имеющих разные ученые степени и научные звания (см. табл. 1).

Как видно из таблицы 1, с повышением ученой степени увеличивается частота ответа, касающегося «сложности получения финансирования новых научных проектов»: у сотрудников, не имеющих степени, – 25,7%; у кандидатов наук – 38,1%; у докторов – 62,1% ($p < .05$). Данный результат можно объяснить тем, что именно доктора наук, как правило, являются руководителями научных проектов и занимаются поиском средств для их реализации. Добавим, что та же тенденция проявляется и при сравнении ответов доцентов и профессоров (соответственно, 40,1 и 62,5%, $p < .05$).

Вполне ожидаемо, что по мере увеличения профессионального статуса будет снижаться и значимость барьера, который препятствует карьерному росту. Действительно, эта тенденция отчетливо проявилась. Так, с увеличением уровня ученой степени уменьшается частота ответов об «отсутствии карьерных перспектив»: среди научных сотрудников без степени – 25,0%, среди кандидатов наук – 18,7%, среди докторов наук – 4,6% ($p < .05$). Та же тенденция наблюдается и при сравнении ответов доцентов и профессоров (соответственно, 19,0% и 4,8%, $p < .05$).

Следует обратить внимание на барьеры, касающиеся совмещения научной деятельности. Как видно из таблицы 1, «совмещение научной деятельности с преподавательской» гораздо чаще отмечают кандидаты и доктора наук, нежели «неостепененные» респонденты. Это позволяет сделать вывод о том, что получение ученой степени предоставляет научному сотруднику более широкие возможности для преподавания. Причем, доценты отмечают этот барьер гораздо чаще, чем профессора – соответствен-

Табл. 1. Значимость барьеров, влияющих на эффективность профессиональной деятельности, у научных сотрудников с разной ученой степенью и научным званием (%)

Барьер	Без степени	Кандидат наук	Доктор наук	Доцент	Профессор
Сложность в получении финансирования новых научных проектов	25,7	38,1	62,1	40,1	62,5
Отсутствие карьерных перспектив	25,0	18,7	4,6	19,0	4,8
Совмещение научной деятельности с преподавательской	12,5	41,0	33,3	46,1	31,7
Совмещение научной деятельности с другой деятельностью, приносящей доход	33,8	24,3	17,0	21,5	18,3

Table 1. Importance of barriers affecting the efficacy of career work in researchers with different scientific degree and scientific title (%)

Barrier Type	Without Scientific Degree	Ph.D.	Doctor	Assistant Professor	Professor
Difficulty in obtaining funding for new research projects	25.7	38.1	62.1	40.1	62.5
Lack of promotion opportunities	25.0	18.7	4.6	19.0	4.8
Combining research work and teaching	12.5	41.0	33.3	46.1	31.7
Combining research work with more profitable work	33.8	24.3	17.0	21.5	18.3

но, 46,1% и 31,7% ($p < .05$). Данный результат дает основание для вывода о том, что учебная нагрузка у доцентов оказывается гораздо выше, по сравнению с профессорами, что, в свою очередь, ограничивает их возможности по проведению собственных научных исследований.

Иная тенденция проявляется при «совмещении научной деятельности с другой деятельностью, приносящей доход». Здесь, как видно из таблицы, этот барьер гораздо чаще отмечают именно сотрудники, не имеющие ученой степени. С одной стороны, это подтверждает предыдущий вывод о том, что наличие степени предоставляет возможности научному сотруднику для занятия преподавательской деятельностью. С другой, как видно из результатов, практически каждый третий «неостепененный» научный сотрудник (33,8%) вынужден совмещать научную деятельность с другими для обеспечения своего материального положения. Причем, характерно, что подобное совмещение субъективно воспринимается именно как барьер, препятствующий профессиональной самореализации в науке.

4. Влияние социально-психологических факторов.

К социально-психологическим факторам, которые могут оказать влияние на оценку значимости тех или иных барьеров, препятствующих профессиональной деятельности научного сотрудника, можно отнести удовлетворенность результатами своей профессиональной деятельности, положение в научном коллективе, эмиграционные планы и эмоциональную оценку жизненных перспектив.

Барьеры профессиональной деятельности и удовлетворенность результатами научного труда. Для оценки удовлетворенности результатами своей профессиональной деятельности научным сотрудникам был предложен специальный шкальный вопрос, где они были должны оценить по 9-ти балльной шкале (1 – «крайне не удовлетворен», а 9 – «полностью удовлетворен») степень удовлетворенности результатами своей научной деятельности. В ходе дальнейшего анализа 9-ти балльная шкала была переведена в более компактную 3-балльную, где 1–3 балла соответствует оценке «не

Табл. 2. Значимость барьеров, препятствующих реализации профессиональной деятельности среди сотрудников, «не удовлетворенных» и «удовлетворенных» результатами своего научного труда (%)

Барьеры	«не удовлетворен»	«удовлетворен»	$p \leq$
Низкая оплата труда	68,1	50,0	,0001
Сложность в получении финансирования новых научных проектов	46,7	28,8	,0002
Слабая материально-техническая обеспеченность рабочего процесса	38,5	17,6	,000
Сложность публикаций в научных журналах	37,4	15,9	,000
Совмещение научной деятельности с другой деятельностью, приносящей доход	33,3	5,3	,000
Отсутствие заинтересованности в результатах моей научной деятельности	21,9	8,8	,0003
Отсутствие профессиональной среды общения	20,4	5,9	,000
Напряженные отношения с руководством	7,0	18,2	,003

Table 2. of barriers affecting the efficacy of career work in researchers who are “satisfied” and “unsatisfied” with their work results (%)

Barrier Type	«unsatisfied»	«satisfied»	$p \leq$
Low wage	68.1	50.0	.0001
Difficulty in obtaining funding for new research projects	46.7	28.8	.0002
Weak technical support	38.5	17.6	.000
Low opportunity to be published in foreign scientific journals	37.4	15.9	.000
Combining research work with more profitable work	33.3	5.3	.000
Lack of interest in the results of research work	21.9	8.8	.0003
Lack of professional communication environment	20.4	5.9	.000
Strained relationship with the boss	7.0	18.2	.003

удовлетворен», 4–6 балла – «средне удовлетворен», 7–9 баллов – «удовлетворен». Ответы «не удовлетворенных» и «удовлетворенных» сотрудников о значимости тех или иных барьеров, препятствующих реализации их профессиональной деятельности, представлены в таблице 2.

В таблице приведены те ответы, относительно которых были обнаружены статистически значимые различия. Из таблицы видно, что «не удовлетворенные» результатами своей профессиональной деятельности сотрудники, по сравнению с «удовлетворенными», выделяют гораздо более широкий спектр барьеров, препятствующих их научной деятельности.

Сюда входят барьеры, не только связанные с финансированием (оплата труда, совмещение научной деятельности с другой, приносящей доход, сложность финансирования новых научных проектов), но и касающиеся профессиональной коммуникации (публикации, отсутствие профессиональной среды, отсутствие заинтересованности в их деятельности). Можно выделить лишь один барьер, значимость которого чаще отмечают сотрудники, удовлетворенные результатами своего труда. Это – «напряженные отношения с руководством». В связи с этим, можно предположить, что руководство воспринимается ими, как бюрократиче-

ская структура, поскольку руководитель «не заинтересован результатами научной деятельности» и не является представителем «профессиональной среды общения».

Барьеры профессиональной деятельности и социальный статус в коллективе. Чтобы определить, как научные сотрудники оценивают свой статус в коллективе, им был предложен специальный закрытый вопрос. Они могли выбрать один из следующих вариантов ответа: «лидер с высоким уровнем влияния», «член коллектива со средней популярностью», «член коллектива, который ориентируется на лидеров», «член коллектива, который предпочитает быть в стороне», «член коллектива, который имеет оппозиционную точку зрения по большинству вопросов», «в коллективе я чувствую себя одиноко», «я работаю индивидуально».

Ниже будут рассмотрены ответы на вопрос о барьерах представителей лишь трех групп респондентов: «лидеров», «оппозиционеров» и тех, кто «в коллективе чувствует себя одиноко».

Анализ полученных данных позволяет выделить две характерные тенденции. Первая касается значимости оценки такого барьера, как «низкая оплата труда». Те респонденты, кто относит себя к «лидерам», гораздо реже отмечают «низкую оплату труда» как барьер, в отличие от «оппозиционеров» и тех, кто чувствует себя в коллективе «одиноко» – соот-

ветственно, 43,4% и 67,6%, 76,9% ($p < .05$). Вторая тенденция касается различий между этими группами относительно значимости таких барьеров, как «отсутствие карьерных перспектив» и «отсутствие профессиональной среды общения» (см. рис. 4).

Как видно из рисунка, «лидеры» в отличие от «оппозиционеров» и тех, кто чувствует себя в коллективе «одиноко», гораздо реже отмечают в качестве барьеров такие, как «отсутствие профессиональных перспектив» и «отсутствие профессиональной среды общения». К этому стоит добавить и тенденцию, касающуюся большей значимости такого барьера, как «напряженные отношения в коллективе» (7,6% среди «лидеров», 14,7% – среди «оппозиционеров», 15,4% – среди «одиноких»). Несмотря на то, что эти различия статистически не значимы, они подтверждают, что самооценка своего статуса в коллективе является одним из важнейших факторов, влияющим на оценку значимости барьеров, препятствующих успешной реализации профессиональной деятельности. Причем, чем статус ниже, тем выше значимость барьеров, касающихся социально-психологических аспектов: карьерных перспектив, профессиональной среды общения и межличностных отношений в научном коллективе.

И, наконец, еще один важный момент: «оппозиционеры» заметно чаще, чем «ли-

деры», отмечают значимость такого барьера, как «отсутствие социального пакета» (соответственно, 32,4%, и 12,5%, $p < .05$). Можно предположить, что фиксация значимости социального пакета в данном случае свидетельствует об актуализации потребности в социально-правовой защите.

Барьеры профессиональной деятельности и трудовой эмиграция. Для выявления эмиграционных планов научных сотрудников им был задан специальный закрытый вопрос: «Хотели бы Вы работать за рубежом?». Он предполагает различные варианты ответов – от явно выраженной установки на отъезд из страны до «отсутствия желания работать за рубежом». Одним из главных барьеров, препятствующих реализации профессиональной деятельности научных сотрудников, желающих найти постоянную работу за рубежом и эмигрировать из России, является «низкая оплата труда», ее отметили – 67,9% из них, среди тех, кто не видит перспектив в профессиональной самореализации за рубежом таких только 47,8% ($p < .05$). Отметим, что каждый третий ученый, ориентированный на эмиграцию, выбрал «отсутствие карьерных перспектив» в качестве значимого барьера в профессиональной деятельности (30,2%), в то время как среди тех, кто не имеет подобных планов, таких лишь примерно каждый десятый (8,1%). Таким образом, неудовлетворенность заработной платой и карьерными перспективами выступают как основные барьеры, обосновывающие желание ученых эмигрировать из России.

Заметим, что эти данные в целом согласуются с другими исследованиями. В них отмечается, что, наряду с низкой оплатой труда, «в настоящее время одни из главных причин принятия решения о переезде за рубеж являются отставание отечественной науки от мирового научного сообщества по информационной и технологической базе и растущая бюрократизация» (Бугаева, 2016, С. 258).

Следующим по значимости барьером профессиональной деятельности, влияющим на эмиграционные планы, является «отсутствие социального пакета»: почти каждый четвертый (24,5%) научный сотрудник, желающий покинуть Россию для работы за рубежом выбрал данный

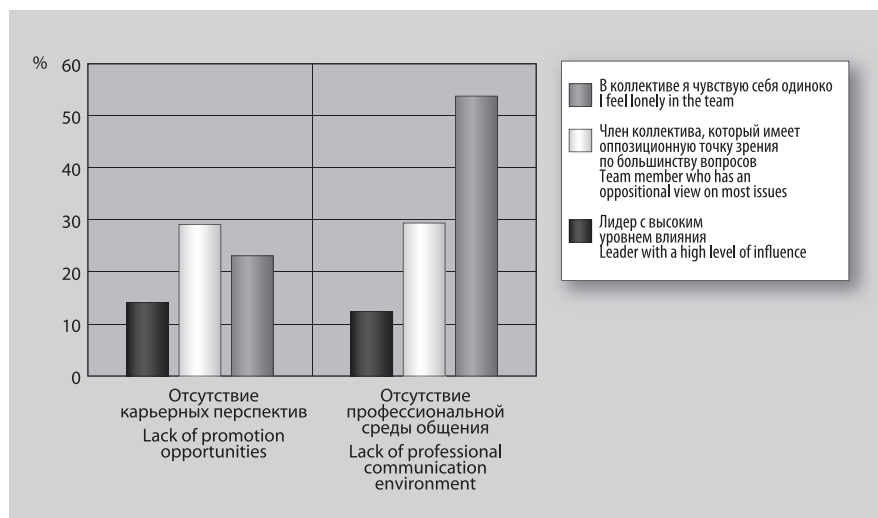


Рис. 4. Оценка значимости социально-психологических барьеров среди научных сотрудников с различным социальным статусом в коллективе (%).

Fig. 4. Assessing the importance of social psychological barriers in researchers with different social status in the team (%).

вариант ответа, тогда как среди тех, кто не ориентирован на эмиграцию, таких вдвое меньше – 12,4% ($p < .05$).

И, наконец, отметим те барьеры профессиональной деятельности, которые касаются социально-психологических аспектов взаимоотношений в научном коллективе. Так, «напряженные отношения с руководством» среди ориентированных на эмиграцию отмечают 22,6%, а среди тех, у кого подобные планы отсутствуют, такие отношения только у 9,7% ($p < .05$). Та же тенденция прослеживается и относительно «напряженных отношений в коллективе» (соответственно, 18,9%, 7,1%, $p < .05$). Приведенные данные позволяют выделить три содержательных типа барьеров, играющих важную роль в актуализации эмиграционных планов научных сотрудников: низкая заработная плата и отсутствие профессиональной карьеры, отсутствие «социального пакета», социально-психологический климат в коллективе.

Завершая статью, обобщим основные результаты.

Результаты исследования

1. Анализ значимости барьеров, снижающих эффективность научной деятельности, показал, что наиболее часто отмечаемым барьером является «низкая оплата труда». На это указывает каждый второй научный сотрудник. Помимо этого значительная часть опрошенных указала на «отсутствие социального пакета». Это позволяет сделать вывод о том, что неудовлетворенность своим материальным и социальным ста-

Полученные результаты свидетельствуют о влиянии социально-психологических факторов (удовлетворенность результатами своей профессиональной деятельности, положение в научном коллективе) на оценку значимости тех или иных барьеров, препятствующих профессиональной деятельности научного сотрудника

тисом являются наиболее значимыми барьерами, препятствующими реализации научной деятельности. В иерархии различных барьеров, снижающих эффективность научной деятельности, важную роль играют и собственно психологические барьеры: «отсутствие карьерных перспектив», «отсутствие профессиональной среды общения», «напряженные отношения сотрудника с руководством и коллегами».

2. С возрастом увеличивается значимость такого барьера, как «сложность получения финансирования для новых научных проектов». Специально проведенный корреляционный анализ показал, что данный барьер коррелирует с такими мотивационными установками, как получение позитивных эмоциональных переживаний в процессе работы и возможность профессиональной самореализации (получение гранта, возможность вести собственный проект, участие в международных исследованиях). Это позволяет сделать вывод о наличии характерного комплекса мотивационных установок, связанных со стремлением научного сотрудника к самостоятельности и профессиональной самореализации.

3. При анализе влияния социально-профессиональных характеристик на эффективность профессиональной деятельности научных работников выявлена своеобразная тенденция, свиде-

тельствующая о том, что с повышением должности, с одной стороны, снижается значимость барьеров, препятствующих удовлетворению материальных потребностей, а с другой – актуализируются барьеры, касающиеся профессиональной самореализации.

4. Практически каждый третий научный сотрудник, не имеющий ученой степени, совмещает профессиональную деятельность с другими видами трудовой активности для обеспечения своего материального положения. Подобное совмещение субъективно воспринимается как барьер, препятствующий профессиональной самореализации в науке.

5. Полученные результаты свидетельствуют о влиянии социально-психологических факторов (удовлетворенность результатами своей профессиональной деятельности, положение в научном коллективе) на оценку значимости тех или иных барьеров, препятствующих профессиональной деятельности научного сотрудника. Характерно, что социально-психологические факторы в основном актуализируют значимость барьеров, фиксирующих неблагоприятное социально-психологическое отношение в коллективе. В то время как эмиграционные планы явно повышают значимость таких барьеров, как отсутствие карьерных перспектив, недостаточная материальная обеспеченность и отсутствие социального пакета.

Литература:

- Аллахвердян А.Г., Мошкова Г.Ю., Юревич А.В., Ярошевский М.Г. Психология науки : учеб. пособие. – Москва : Флинта, 1998.
- Бохан Т.Г. Проблема стресса в психологии: трансспективный анализ. – Томск, 2008. – 156 с.
- Бугаева О.О. Эмиграция ученых: «утечка мозгов» или возможность интеграции в мировое научное пространство? // Актуальные проблемы современной науки: взгляд молодых. – 2016. – С. 256–261.
- Виденев Н. В. Природа интеллектуальных способностей человека. – Москва : Мысль, 1989. – 173 с.
- Зимняя И.А. Психология обучения иностранным языкам в школе. – Москва : Просвещение, 1991. – 222 с.
- Молчанов С.В. Морально-ценностные основания профессионального выбора в юношеском возрасте. // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. — 2016. – №3. – С. 81–86.
- Мясищев В.Н. Основные проблемы и современное состояние психологии отношений человека // Психологическая наука в СССР. Т. II. – Москва : Изд-во АПН РСФСР, 1960. – С. 110–125.
- Немов Р.С. Психологический словарь. – Москва : ВЛАДОС, 2007.
- Подымов Н.А. Психологические барьеры в профессиональной деятельности учителя : дис. ... докт. психол. наук. – Москва, 1990. – 390 с.
- Попова И. П. Российские ученые: особенности исследования профессиональной группы в контексте социальных трансформаций //

Социология и общество: глобальные вызовы и региональное развитие : материалы IV Очередного Всероссийского социологического конгресса. – Москва : РОС, 2012. – С. 3199–3206.

Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека /общ. ред. и предисл. Е.И. Исениной. – Москва : Прогресс; Универс. 1994.

Собкин В.С., Писарский П.С., Коломиец Ю.О. Учительство как социально-профессиональная группа. – Москва ; Рига : Российская академия образования, ЦСО РАО, 1996. – 53 с.

Собкин В.С. Отношение учителей к Единому Государственному Экзамену (по материалам социологического исследования) // Труды по социологии образования. Т. XIII. Вып. XXIII. – Москва : Институт социологии образования РАО, 2009. – 233 с.

Собкин В.С., Адамчук Д.В. Современный учитель: жизненные и профессиональные ориентации // Труды по социологии образования. Т. XVIII. Вып. XXX. – Москва : ФГБНУ «ИУО РАО», 2016. – 216 с.

Собкин В.С., Ткаченко О.В., Федюнина А.В. Студент педагогического вуза: отношение к образованию и профессиональные планы // Вопросы образования. – 2005. – № 1. – С. 304–319.

Собкин В.С., Белова О.В. Качество педагогического образования глазами студента // Педагогика. – 2010. – № 5. – С. 10–17.

Собкин В.С., Ткаченко О.В., Федюнина А.В. Удовлетворенность качеством образования: студенческие мнения и оценки // Социология образования : труды по социологии образования. Т. IX. Вып. XV / под ред. В.С. Собкина. – Москва : ЦСО РАО, 2004. – 444 с.

Собкин В.С., Андреева А.И., Рзаева Ф.Р. Профессиональная мобильность исследователей в сфере образования // Педагогика. – 2017. – № 1. – С. 42–57.

Собкин В.С., Андреева А.И., Рзаева Ф.Р. Отношение ученых к реформированию российской науки об образовании (по материалам социологического опроса) // Ценности и смыслы. – 2017. – № 4(50). – С. 34–43.

Собкин В.С., Андреева А.И., Рзаева Ф.Р. К вопросу о ценностных ориентациях исследователей в сфере образования // Национальный психологический журнал. – 2017. – № 2(26). – С. 106–115. doi: 10.11621/npj.2017.0212

Собкин В.С., Андреева А.И., Рзаева Ф.Р. Социальное самочувствие научного сотрудника: жизненные страхи // Вестник Тюменского государственного университета. – 2017. – № 1. – С. 8–31.

Фромм Э. Человек для самого себя. – Москва : АСТ, 2009.

Шакуров Р.Х. Психология смыслов: теория преодоления // Вопросы психологии. – 2003. – № 5. – С. 18–33.

Boden, R., Epstein, D., & Kenway, J. (2007) Building your academic career. Sage.

Dollard, J. et al. (1939) Frustration and aggression.

Gagne, M., & Deci, E. L., (2005) Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. doi: 10.1002/job.322

Hong, W., & Walsh, J. P., (2009) For money or glory? Commercialization, competition, and secrecy in the entrepreneurial university. *Sociological Quarterly*. 50(1), 145–171. doi: 10.1111/j.1533-8525.2008.01136.x

Jeronimus; et al. (2017) «Frustration». In Zeigler-Hill, V., & Shackelford, T.K. *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. New York, Springer, 1–8. doi: 10.1007/978-3-319-28099-8_815-1

June, D. L. (Ed.). (2012) Protection, security, and safeguards: practical approaches and perspectives. CRC Press. doi: 10.1201/b12486

Klyueva, O. A. (2016) Competitiveness of personality as a psychological phenomenon: The content of the construct and its typology. *Psychology in Russia: State of the Art*. 9(2), 151–166. doi: 10.11621/psr.2016.0212

Lam, A. (2011) What motivates academic scientists to engage in research commercialization: 'Gold', 'ribbon' or 'puzzle'? *Research Policy*, 40, 1354–1368. doi: 10.1016/j.respol.2011.09.002

O'Leary N. et al. (2010) The Right Skills for Silver Workers: An Empirical Analysis.

Owuamalam, C.K. & Zagefka, H. (2014) On the Psychological Barriers to the Workplace: When and Why Metastereotyping Undermines Employability Beliefs of Women and Ethnic Minorities. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 20(4), 521–528. doi: 10.1037/a0037645

Parker J. (2002) How much is a scientist worth. *EMBO reports*, 3, 1012–1015. doi: 10.1093/embo-reports/kvf229

Preston, A. E. (2004) Leaving Science. Russell Sage Foundation.

Preston, A. E. (2006). Women leaving science. Haverford College working.

Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000) Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67. doi: 10.1006/ceps.1999.1020

References:

Allahverdyan, A.G., Moshkova, G.Yu., Yurevich, A.V., & Yaroshevsky, M.G. (1998) Psychology of Science: Textbook. Moscow, Flint, 183.

Boden, R., Epstein, D., & Kenway, J. (2007) Building your academic career. Sage.

Bokhan, T.G. (2008) The problem of stress in psychology: transsexual analysis. Tomsk, 156.

Bugayeva, O.O. (2016) Emigration of scientists: «brain drain» or the possibility of integration into the world scientific space? [*Aktual'nye problemy sovremennoy nauki: vzglyad molodykh*], 256–261.

Dollard, J. et al. (1939) Frustration and aggression.

Fromm, E. Man for himself. Moscow: AST, 2009.

Gagne, M., & Deci, E. L., (2005) Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. doi: 10.1002/job.322

Hong, W., & Walsh, J. P., (2009) For money or glory? Commercialization, competition, and secrecy in the entrepreneurial university. *Sociological*

Quarterly. 50(1), 145–171. doi: 10.1111/j.1533-8525.2008.01136.x

Jeronimus; et al. (2017) «Frustration». In Zeigler-Hill, V., & Shackelford, T.K. *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. New York, Springer, 1–8. doi: 10.1007/978-3-319-28099-8_815-1

June, D. L. (Ed.). (2012) Protection, security, and safeguards: practical approaches and perspectives. CRC Press. doi: 10.1201/b12486

Klyueva, O.A. (2016) Competitiveness of personality as a psychological phenomenon: The content of the construct and its typology. *Psychology in Russia: State of the Art*. 9(2), 151–166. doi: 10.11621/pir.2016.0212

Lam, A. (2011) What motivates academic scientists to engage in research commercialization: ‘Gold’, ‘ribbon’ or ‘puzzle’? *Research Policy*, 40, 1354–1368. doi: 10.1016/j.respol.2011.09.002

Molchanov, S.V. (2016) Moral value basis of career choice in adolescence. [*Vestnik Moskovskogo universiteta*]. Series 14. Psychology, 3, 81–86.

Myasishchev, V.N. (1960) The main issues and the current state of the psychology of human relations. [*Psichologicheskaya nauka v SSSR*]. Vol. II. Moscow, Izdatel'stvo APN RSFSR, 110–125.

Nemov, R.S. (2007) Psychological dictionary. Moscow, VLADOS, 40.

O'Leary N. et al. (2010) The Right Skills for Silver Workers: An Empirical Analysis.

Owuamalam, C.K. & Zagefka, H. (2014) On the Psychological Barriers to the Workplace: When and Why Metastereotyping Undermines Employability Beliefs of Women and Ethnic Minorities. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 20(4), 521–528. doi: 10.1037/a0037645

Parker J. (2002) How much is a scientist worth. *EMBO reports*, 3, 1012–1015. doi: 10.1093/embo-reports/kvf229

Podymov, N.A. (1990) Psychological barriers in the professional career of a teacher: Doctor of psychology thesis. Moscow, 390.

Popova, I.P. (2012) Russian scientists: the study features of the professional group in the context of social transformations.. [*Sotsiologiya i obshchestvo: global'nye vyzovy i regional'noe razvitiye: materialy 4 Ocherednogo Vserossiyskogo sotsiologicheskogo kongressa*], Moscow, ROS, 3199–3206.

Preston, A. E. (2004) Leaving Science. Russell Sage Foundation.

Preston, A. E. (2006). Women leaving science. Haverford College working.

Rogers, K. (1994) Moscow, Progress; Univer, 28.

Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000) Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67. doi: 10.1006/ceps.1999.1020

Sobkin, V.S., Pisarsky, P.S., & Kolomiets, Yu.O. (1996) Teaching as a social and professional group. Moscow, Riga, Rossiyskaya akademiya obrazovaniya, TsSO RAO, 53.

Sobkin V.S. (2009) The attitude of teachers towards the Unified State Exam (based on sociological research). [*Trudy po sociologii obrazovaniya*]. Vol. XIII. Issue XXIII. Moscow, Institut sotsiologii obrazovaniya RAO. 233.

Sobkin, V.S., & Adamchuk, D.V. (2016) Modern Teacher: Life and Career landmarks. [*Trudy po sociologii obrazovaniya*]. Vol. XVIII. Issue XXX. Moscow, FGBICU «IUO RAO», 216.

Sobkin, V.S., Tkachenko, O.V., Fedyunina, A.V. (2005) Student of a teacher-training university: attitude to education and career plans. [*Voprosy obrazovaniya*], 1, 304–319.

Sobkin, V.S., & Belova, O.V. (2010) The quality of teacher-training education by the eyes of a student. [*Pedagogika*], 5, 10–17.

Sobkin, V.S., Tkachenko, O.V., & Fedyunina, A.V. (2004) Satisfaction with the quality of education: student opinions and assessments. [*Sotsiologiya obrazovaniya. Trudy po sotsiologii obrazovaniya*]. Vol. IX. Issue XV. Moscow, TsSO RAO, 444.

Sobkin, V.S., Andreeva, A.I., & Rzaeva, F.R. (2017) Professional mobility of researchers in the field of education [*Pedagogika*], 1, 42–57.

Sobkin, V.S., Andreeva, A.I., & Rzaeva, F.R. (2017) The attitude of scientists towards the reform of the Russian science of education (based on the sociological survey). [*Tsennosti i smysly*], 4 (50), 34–43.

Sobkin, V.S., Andreeva, A.I., & Rzaeva, F.R. (2017) On the question of the value orientations of researchers in the field of education. *National Psychological Journal*, 2 (26), 106–115. doi: 10.11621/npj.2017.0212

Sobkin, V.S., Andreeva, A.I., Rzaeva, F.R. (2017) The social well-being of research staff: life. [*Vestnik Tyumenskogo gosudarstvennogo universiteta*], 1, 8–31.

Shakurov R.Kh. (2003) Psychology of meanings: the theory of overcoming. [*Voprosy psikhologii*]. 5, 18–33.

Videneev, N. V. (1989) The nature of man's intellectual abilities. Moscow, Mysl', 173.

Winter, I.A. (1991) Psychology of teaching foreign languages in school. Moscow, Prosveshchenie, 222.