

DOI: 10.26794/1999-849X-2023-16-6-79-87
УДК 35.08(045)
JEL A10, A20

Динамика возрастных характеристик профессорско-преподавательского состава высшей школы: актуальные тенденции и оценка рисков

И.Ю. Ильина

Финансовый университет, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Кадровое обновление профессорско-преподавательского состава высшей школы (ППС) считается одним из факторов, способствующим развитию отечественной системы образования, которое предполагает увеличение согласно национальному проекту «Образование» до 20% доли научно-педагогических работников вузов в возрасте до 35 лет. *Предмет исследования* — динамика структурных характеристик ППС. *Цель работы* — выявление основных тенденций возрастной динамики ППС. В ходе исследования установлено, что возрастные характеристики ППС не в полной мере могут служить индикаторами зрелости преподавателей вузов для решения профессиональных задач и воспитания гармонично развитых и социально ответственных личностей на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, хотя процесс «старения» ППС обуславливает возникновение ряда рисков для системы высшего образования из-за возрастного смещения приоритетов преподавателей в профессионально-квалификационном плане. Продемонстрирована неоднозначная оценка образовательным сообществом задач, связанных с «омоложением» профессорско-преподавательского состава, при отсутствии оптимальных механизмов управленческой деятельности по корректировке возрастной структуры преподавателей в вузах. *Сделан вывод* о необходимости разработки и реализации стратегически обоснованной кадровой политики, в рамках которой должна происходить не формальная замена преподавателей старшего возраста на более молодые кадры, а реализоваться системная работа, основанная на соблюдении следующих принципов: гибкость профессиональных траекторий, дифференцированный характер мер поддержки, прозрачность критериев конкуренции, недопустимость дискриминации. **Ключевые слова:** профессорско-преподавательский состав; кадровое обновление; «омоложение» профессорско-преподавательского состава; модернизация высшей школы; вузы

Для цитирования: Ильина И.Ю. Динамика возрастных характеристик профессорско-преподавательского состава высшей школы: актуальные тенденции и оценка рисков. *Экономика. Налоги. Право.* 2023;16(6):79-87. DOI: 10.26794/1999-849X-2023-16-6-79-87

ORIGINAL PAPER

Dynamics of Age Characteristics of the Teaching Staff of the Higher School: Current Trends and Risk Assessment

I. Yu. Ilyina

Financial University, Moscow, Russia

ABSTRACT

The personnel renewal of the teaching staff of higher education (teaching staff) is considered one of the factors contributing to the development of the domestic education system, which implies an increase in the proportion of scientific and pedagogical staff of universities under the age of 35 according to the national project “Education” to 20%. *The subject of the study* is the dynamics of the structural characteristics of the PPP. *The purpose of the work* is to identify the main trends in the age dynamics of teaching staff. The study found that the age characteristics of teaching staff cannot fully serve as indicators of the maturity of university teachers to solve professional tasks and educate harmoniously developed and socially responsible individuals based on the spiritual and moral values of the peoples of the Russian Federation, although the process of “aging” teaching staff causes a number of risks to the higher education system due to age bias priorities of teachers in the professional qualification plan. The ambiguous assessment by the educational community of the tasks associated with the “rejuvenation” of the teaching staff, in the absence of optimal

© Ильина И.Ю., 2023

mechanisms of management activities to adjust the age structure of teachers in universities, is demonstrated. *It is concluded* that it is necessary to develop and implement a strategically sound personnel policy, within the framework of which there is no formal replacement of older teachers with younger staff, but systematic work is implemented based on compliance with the following principles: flexibility of professional trajectories, differentiated nature of support measures, transparency of competition criteria, inadmissibility of discrimination.

Keywords: teaching staff; personnel renewal; "rejuvenation" of the teaching staff; modernization of higher education; universities

For citation: Ilyina I. Yu. Dynamics of age characteristics of the teaching staff of the higher school: Current trends and risk assessment. *Ekonomika. Nalogi. Pravo = Economics, taxes & law*. 2023;16(6):79-87. (In Russ.). DOI: 10.26794/1999-849X-2023-16-6-79-87

ВВЕДЕНИЕ

В рамках национального проекта «Образование»¹, нацеленного на комплексное развитие отечественной системы образования и формирование эффективных механизмов управления отраслью, реализуется федеральный проект «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»². Один из ожидаемых результатов выполнения данного федерального проекта — обновление профессорско-преподавательского состава вузов (далее — ППС): к 2024 г. научно-педагогические работники в возрасте до 35 лет должны составлять не менее 1/5 от общего числа ППС данной категории. Поэтому поиском путей решения проблем качественной и структурной динамики ППС занимаются многие эксперты. Активно обсуждаются пути кадрового обновления в системе факторов, определяющих качество кадрового потенциала вузов, разрабатываются предложения по преодолению негативных последствий процессов «старения» преподавателей, фиксируемых официальной статистикой.

Следует признать, что вузовское сообщество неоднозначно оценивает задачи по омоложению ППС. Оптимальные механизмы управленческой деятельности по корректировке возрастной структуры преподавателей еще не сформированы. Возникает необходимость в теоретическом осмыслении и практической реализации кадровых мероприятий, принимаемых в отношении ППС.

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЧИСЛЕННОСТИ И СТРУКТУРЫ ППС

Изменения численности и структуры преподавателей вузов в последние десятилетия следует

рассматривать в контексте социально-экономических преобразований, охвативших все сферы нашего общества в 1990-х гг. В Советском Союзе профессия преподавателя высшей школы была не только престижна и уважаема, но и привлекательна с материальной точки зрения. «Позиция профессора на национальном рынке труда определялась так: высокое (или достаточное) вознаграждение плюс большая степень свободы в рамках трудового договора в обмен на очень высокий уровень квалификации. Пока цена труда представлялась достаточной, университеты не испытывали недостатка в молодых людях, готовых вступить на такой путь»³.

Масштабные реформы 1990-х гг. подвергли серьезным испытаниям российское преподавательское сообщество. Низкие зарплаты и резкое уменьшение престижа профессии стали одними из причин высокого оттока квалифицированных преподавателей из высшей школы в другие сферы деятельности и существенно снизили интерес выпускников вузов к преподаванию своей специальности. По мнению ученых, «статусная инфляция преподавателя высшей школы стала следствием эволюционного развития общества, поставившего потребление на первое место, обесценивая творческий и интеллектуальный труд» [1, с. 61].

В начале XXI в. общая ситуация в сфере высшего образования относительно стабилизировалась, но актуализировались проблемы, связанные с развитием кадрового потенциала и адаптацией образовательной системы к новым требованиям.

В настоящее время преподаватель вуза — важнейший участник процессов модернизации высшей школы, а его профессионализм и компетентность — значимые факторы обеспечения качества

¹ URL: <https://strategy24.ru/rf/education/projects/natsionalnyy-proekt-obrazovanie>.

² URL: <https://edu.gov.ru/national-project/projects/professionals>.

³ Юдкевич М.М., ред. Контракты в академическом мире. М.: НИУ «Высшая школа экономики»; 2011:13.

подготовки конкурентоспособных и востребованных специалистов. Поэтому неудивительно, что многих исследователей интересует рассмотрение проблем изменения численности, а также качественных и структурных характеристик ППС [2–4].

Динамика социально-демографических характеристик преподавателей вузов исследуется как на общенациональном, так и региональном уровнях. Примером такого анализа может выступать кластерный анализ возрастных характеристик преподавателей вузов в различных регионах [5]. Подразделив всех преподавателей на две условные группы: молодое и старшее поколения и оценив отдельные параметры их профессиональной деятельности, специалисты классифицировали всех субъектов Российской Федерации в зависимости от возраста ППС. Наименее возрастные преподаватели трудятся в Чеченская Республика, Республике Татарстан, Ставропольском крае.

В управленческой практике для реализации мер по повышению качества кадрового потенциала высшей школы часто прибегают к оптимизации кадрового состава вузов. В упрощенном виде она представляет собой сокращение численности персонала с целью уменьшения финансовых затрат. Специалисты предлагают иную трактовку данного процесса, подразумевая под кадровой оптимизацией «создание условий для восстановления в высшем учебном заведении реальной конкурентной среды при объявлении и проведении конкурсного отбора с целью повышения качества образования» [6, с. 99].

Некоторые исследователи считают эффективным механизмом оптимизации кадрового состава вузов проведение конкурсов на замещение должностей научно-педагогических работников, позволяющих решать задачи повышения качества кадрового потенциала вузов «через снижение численности научно-педагогических работников с низкими показателями результативности и увеличение количества работников, продемонстрировавших высокие показатели в преподавательской деятельности» [7, с. 169].

Наиболее интересные с практической точки зрения научные работы — это исследования, в которых представлены конкретные программы кадровых мероприятий, нацеленные на достижение баланса в демографической структуре ППС. Большинство авторов понимают, насколько бережно и аккуратно следует решать проблемы, связанные с кадровым

обновлением преподавательского состава, и подчеркивают недопустимость жесткого формализованного вмешательства в процесс омоложения преподавателей [8; 9], и признают необходимость разработки программ, ориентированных на привлечение и удержание молодых преподавателей в вузах благодаря содействию в выстраивании успешных индивидуальных профессиональных траекторий. Например, предлагается программа «Будущие доценты», нацеленная на создание алгоритма поступления в аспирантуру, обучения и защиты диссертации [9], а также на развитие системы бизнес-инкубаторов, которые позволяют собирать, аккумулировать и поддерживать научные идеи молодых преподавателей [6]. Предлагается также принятие мер социальной поддержки — содействие в решении жилищной проблемы (помощь в приобретении жилья на выгодных условиях, обеспечение общежитием, ведомственным жильем, предоставление возможности заниматься спортом [5].

В поисках механизмов омоложения ППС многие эксперты обращают внимание на необходимость формирования кадрового резерва в вузах [10; 11], рассматриваемого ими как сложная многоступенчатая система, которая создает условия для обеспечения стабильного профессионального роста и карьерного продвижения различных категорий персонала. Преимущества создания кадрового резерва в вузах эксперты обуславливают личными перспективами резервистов, выстраиванием обратной связи, расширением возможностей для дальнейшего эффективного применения профессиональных навыков преподавателей.

ТРАНСФОРМАЦИЯ ВОЗРАСТНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ППС

Как свидетельствуют данные статистики, в последнее десятилетие развитие кадрового потенциала вузов связано с изменением возрастных характеристик преподавателей. Общую возрастную динамику ППС в период 2010–2022 гг. можно характеризовать как преимущественно негативную из-за сокращения удельного веса молодых преподавателей, находящихся в начале своей профессиональной и научной карьеры. Так, в рассматриваемый период в 2,3 раза сократилась доля преподавателей в возрасте 25–29 лет, в 4,6 раза — преподавателей до 25 лет. Аналогичная тенденция характерна и для лиц в возрасте 30–34 лет — удельный вес представителей данного возрастного

Таблица 1 / Table 1

Структура численности ППС по возрастным группам (без внешних совместителей и лиц, работающих по гражданско-правовым договорам на начало учебного года, %) / The structure of the number of teaching staff of universities by age groups, %

Возрастная группа / Age group	2010–2011	2019–2020	2021–2022
До 25 лет	2,3	0,5	0,5
25–29 лет	9,5	4,7	4,2
30–34 лет	13,1	9,0	8,3
35–39 лет	11,3	12,1	11,4
40–44 лет	8,7	13,7	14,0
45–49 лет	9,3	11,5	13,2
50–54 лет	10,4	9,2	9,8
55–59 лет	10,5	10,0	9,6
60–64 лет	10,1	9,8	9,6
65 лет и старше	14,8	19,5	19,4

Источник / Source: составлено автором на основе: Индикаторы образования: 2023: статистический сборник. М.: НИУ ВШЭ; 2023:317 / compiled by the author based on Education indicators: 2023: statistical. Moscow: Research University Higher School of Economics; 2023:317.

Таблица 2 / Table 2

Структура численности ППС организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования в 2016/2017 уч. г., % / The structure of the number of teaching staff of organizations engaged in educational activities for educational programs of higher education, by age groups and positions: 2016/2017, %

Должности / Positions	Возраст, лет / Age, years									
	до 25	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–64	65 и старше / 65 and older
Деканы факультетов / Deans of faculties	0,0	0,6	4,0	11,8	15,1	12,8	14,1	15,1	13,7	12,9
Заведующие кафедрами / Heads of departments	0,0	0,3	2,6	7,8	10,8	10,1	12,3	15,7	15,3	25,0
Директора институтов / Directors of institutes	0,0	0,1	3,7	8,6	14,0	11,0	15,1	17,8	17,1	12,6
Профессора / Professors	0,0	0,0	0,4	2,0	5,2	6,0	8,8	12,8	16,2	48,7
Доценты / Associate Professors	0,0	1,9	9,5	16,0	15,0	10,9	10,3	10,7	9,9	15,7
Старшие преподаватели / Senior teachers	0,4	9,8	17,2	16,5	12,7	9,8	9,3	8,8	7,1	8,3
Преподаватели / Teachers	7,7	29,5	21,3	12,4	8,5	5,3	5,0	3,7	2,6	3,8
Ассистенты / Assistants	8,1	33,5	23,1	12,5	7,6	4,2	3,3	2,7	1,9	3,1

Источник / Source: составлено автором на основе Индикаторы образования: 2023: статистический сборник. М.: НИУ ВШЭ; 2023:317 / compiled by the author based on Education indicators: 2023: statistical. Moscow: Research University Higher School of Economics; 2023:317.

Таблица 3 / Table 3

Структура численности ППС, осуществляющего образовательную деятельность по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, по возрастным группам и должностям: 2021/2022, % / The structure of the number of teaching staff engaged in educational activities under bachelor's degree, specialty, master's degree programs, by age groups and positions: 2021/2022, %

Должности / Positions	Возраст, лет / Age, years									
	до 25	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–64	65 и старше / 65 and older
Деканы факультетов / Deans of faculties	0,0	0,2	2,7	8,7	15,5	21,2	14,3	12,8	11,6	13,1
Заведующие кафедрами / Heads of departments	0,0	0,1	0,9	5,1	11,6	14,8	12,4	13,2	15,0	27,1
Директора институтов / Directors of institutes	0,0	0,3	2,0	8,7	16,9	18,7	13,4	14,2	13,5	12,4
Профессора / Professors	0,01	0,2	1,5	0,01	4,4	7,2	8,1	10,7	14,8	53,1
Доценты / Associate Professors	0,01	0,5	6,6	13,0	17,5	16,0	10,9	10,0	9,4	16,0
Старшие преподаватели / Senior teachers	0,1	6,3	15,8	15,9	14,9	11,8	9,3	8,8	7,4	9,8
Преподаватели / Teachers	3,9	27,8	21,7	13,6	9,1	6,8	5,7	5,0	3,3	3,1
Ассистенты / Assistants	5,6	33,3	22,6	13,7	7,8	5,4	3,1	3,0	2,2	3,2

Источник / Source: составлено автором на основе Индикаторы образования: 2023: статистический сборник. М.: НИУ ВШЭ; 2023:317 / compiled by the author based on Education indicators: 2023: statistical. Moscow: Research University Higher School of Economics; 2023:317.

сегмента в общей структуре ППС данного возраста уменьшилась в 1,6 раза.

Изменение удельного веса преподавателей в возрасте 40–49 лет также демонстрирует общую тенденцию возрастной трансформации ППС. Доля лиц, представляющих возрастные когорты 40–44 и 45–49 лет, выросла соответственно в 1,6 и 1,3 раза. Именно эти категории работников в настоящее время составляют наиболее активное кадровое ядро (более 27%) ППС. Еще одна возрастная группа, продемонстрировавшая заметный рост в рассматриваемый период, — лица старшего возраста, удельный вес которых увеличился в 1,3 раза (табл. 1).

Динамика возрастных характеристик ППС может быть сопоставлена с изменениями в должностной структуре вузов. В период 2016/2017–2021/2022 уч. гг. претерпели изменения качественные и структурные параметры ППС. Возникла тенденция к сокращению доли молодых работников, которая отразилась на составе преподавателей: уменьшился удельный вес представителей самого молодого возрастного

сегмента преподавателей, занимающих должности ассистентов и преподавателей (табл. 2, 3).

За последние несколько лет заметно изменились возрастные параметры работников, занимающих должность доцента. Почти в четыре раза сократилась доля лиц, занимающих эту должность в возрасте 25–29 лет. Аналогичная динамика, хотя и не так ярко выраженная, характерна для возрастных категорий преподавателей 30–34 и 35–39 лет, занимающих должность доцента. Снижение доли работников на должностях преподавателя и ассистента в сочетании с сокращением удельного веса молодых преподавателей на должности доцента позволило выявить очень важную тенденцию. По мнению экспертов, фактически для большинства молодых работников формируется «стеклянный потолок» на уровне доцента, так как выше этой должности поднимается менее четверти преподавателей, а значит, все более распространенной является двухступенчатая модель их карьерного продвижения: старший преподаватель — доцент [12].

Процесс старения коснулся профессоров, возраст которых не превышает 44 лет. Основную часть профессорского корпуса (более 53%) в настоящее время составляют лица старше 65 лет.

В последние годы идет процесс трансформации возрастной структуры работников, занимающих управленческие позиции, — заведующих кафедрами, деканов, директоров институтов. Изменения, происходящие в данной сфере, имеют противоречивый характер. Так, доля лиц 45–49 лет среди тех, кто занимает должность декана, выросла в 1,7 раза. Но нельзя утверждать, что деканы существенно помолодели, — доля лиц возрасте 30–34 и 35–39 лет, занимающих должность декана, сократилась примерно в полтора раза. Доля деканов старшего возраста почти не увеличилась.

Возрастную динамику лиц, занимающих должности заведующих кафедрой, характеризуют аналогичные процессы. Среди заведующих кафедрами существенно сократилась доля представителей возрастных сегментов до 39 лет. Несколько увеличился удельный вес лиц, относящихся к старшей возрастной категории и осуществляющих руководство кафедрой.

Выявленные изменения формируют тенденцию, отражающую небольшое смещение индивидуальных траекторий карьерного роста преподавателей в сторону увеличения возраста. Но хотя постепенное смещение части руководителей разного уровня в более старшие возрастные сегменты фиксируется достаточно четко, указанная тенденция пока не содержит явных признаков критически опасного для вуза «старения» административно-управленческого состава вузов. Главная проблема — нехватка молодых преподавателей на низших позициях внутривузовской иерархии, и этот процесс в последние годы может оказать определяющее влияние на развитие кадрового потенциала вузов.

ОЦЕНКА РИСКОВ ТРАНСФОРМАЦИИ ВОЗРАСТНОЙ СТРУКТУРЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ

В целом анализ трансформации возрастной структуры ППС свидетельствует о наличии тенденций, связанных со старением преподавателей, хотя возраст не следует рассматривать как главный фактор, определяющий эффективность и успешность профессиональной деятельности в вузе. Однако выявленные тенденции обуславливают ряд рисков для системы высшего образования.

Важный риск связан с возрастным смещением в профессионально-квалификационном и карьерном продвижении преподавателей. В настоящий момент, несмотря на усилия, предпринимаемые вузами по омоложению ППС, сохраняется тенденция к снижению доли лиц молодого возраста в общей структуре ППС. Можно выделить следующие возможные риски при сохранении (углублении) данной тенденции:

- разрушение преемственности поколений преподавателей в системе высшего образования, всегда являвшейся ранее одним из преимуществ функционирования российской высшей школы особенно в период ее активной модернизации;
- нарушение баланса интересов студентов, которые заинтересованы не только во взаимодействии с преподавателями старшего возраста, обладающими уникальным опытом и знаниями, но и в общении с более близкими по ценностному восприятию, уровню освоения цифровых технологий преподавателями молодого возраста;
- распространение двухступенчатой модели карьерного продвижения «старший преподаватель — доцент» с возникновением неформализованных препятствий («стеклянного потолка») для дальнейшего продвижения;
- отсутствие возможности формирования реального кадрового резерва, включающего прежде всего молодых специалистов как основы планирования и развития трудового потенциала вузов;
- увеличение финансовых затрат, связанных с необходимостью повышения уровня и совершенствования структуры материального стимулирования труда молодых преподавателей;
- возникновение дефицита высококвалифицированных преподавателей через два–три десятилетия, когда значительные когорты преподавателей предпенсионного и пенсионного возраста покинут вузы.

ВЫВОДЫ

В соответствии с задачами, поставленными в рамках федерального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», российские вузы нацелены на повышение доли преподавателей молодого возраста. Данные статистики свидетельствуют о том, что в настоящее время для кадровой сферы высшего образования характерны негативные тенденции, связанные

со старением ППС. Возрастной фактор рассматривается как значимое обстоятельство, определяющее готовность ППС к успешному решению профессиональных задач.

Опросы научно-педагогических работников демонстрируют неоднозначное отношение образовательного сообщества к возрасту как фактору, определяющему эффективность научной и образовательной деятельности, а также то, что «на качество видов научной и образовательной деятельности и профессиональную активность влияют мотивация и интерес к ним, уровень научной квалификации» [13, с. 77]. Сложно согласиться с утверждениями: «готовность педагога к ведению профессиональной деятельности в новых условиях определяется главным образом его возрастными особенностями» [6, с. 45]. На наш взгляд, такой подход может быть реализован только в контексте адаптации преподавателей к тенденциям интенсивной цифровизации образовательного процесса. Преподаватели более молодого возраста более активны и успешны

в освоении инновационных цифровых технологий, и этот аспект обусловлен объективными межпоколенческими различиями.

В целом решение ключевых задач, связанных с омоложением ППС, возможно только при условии разработки и реализации гуманной стратегически обоснованной кадровой политики. Важно обеспечить функционирование неформальных механизмов замены преподавателей старшего возраста на более молодые кадры с соблюдением следующих принципов: системная работа с кадровым потенциалом вуза, основанная на соблюдении следующих принципов: гибкость профессиональных траекторий; дифференцированный характер мер поддержки; прозрачность критериев конкуренции; недопустимость дискриминации и др.

Современный вуз должен стать пространством, объединяющим преподавателей разных поколений, каждое из которых вносит свой вклад в обеспечение устойчивого развития высшей школы в условиях новых социально-экономических и геополитических вызовов.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Власова О.В. Влияние трансформационных процессов в системе высшего образования на численность ее кадрового состава. *Балтийский гуманитарный журнал*. 2021;34(1). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-transformatsionnyh-protsessov-v-sisteme-vysshego-obrazovaniya-na-chislennost-ee-kadrovogo-sostava>.
2. Барановская Т.В., Смирнов Р.Г. Социальная мобильность аспирантов: институциональные факторы и барьеры. *Экономика образования*. 2023;135(2):54–64.
3. Ильина И.Ю. Занятость и статусные характеристики преподавателей российских вузов. *Социальная политика и социология*. 2017;16(5):34–41.
4. Рудаков В.Н. Различия в положении профессорско-преподавательского состава вузов по возрастным группам. *Мониторинг экономики образования*: 2020; в 2 т. М.: НИУ ВШЭ; 2021.
5. Снежко В.Л., Щедрина Е.В. Кластерный анализ возраста профессорско-преподавательского состава вузов в субъектах Российской Федерации. *Казанский педагогический журнал*. 2020;139(2). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/klasternyy-analiz-vozhrasta-professorsko-prepodavatelskogo-sostava-vuzov-v-subektah-rossiyskoy-federatsii>.
6. Верескун В.Д., Исаева Т.Е., Челохьян А.В. Оптимизация кадрового состава университета: достигнутые результаты и обозначившиеся задачи. *Университетское управление: практика и анализ*. 2021;(1). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/optimizatsiya-kadrovogo-sostava-universiteta-dostignutye-rezultaty-i-oboznachivshiesya-zadachi>.
7. Федорова А.Э., Власова Е.Б. Управление кадровым потенциалом университета: конкурс на замещение должностей научно-педагогических работников. *Вопросы управления*. 2021;71(4). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-kadrovym-potentsialom-universiteta-konkurs-na-zameshenie-dolzhnostey-nauchno-pedagogicheskikh-rabotnikov>.
8. Кумаре И., Пескова О.С., Борискина Т.Б. Кадровый потенциал как объект маркетингового управления и фактор развития конкурентного преимущества вуза. *Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика*. 2019;235(1). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovyy-potentsial-kak-obekt-marketingovogo-upravleniya-i-faktor-razvitiya-konkurentnogo-preimuschestva-vuza>.

9. Эзрох Ю. С. Кадровые перспективы российских университетов: кто будет преподавать в недалеком будущем? *Образование и наука*. 2019;(7). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovye-perspektivy-rossiyskih-universitetov-kto-budet-prepodavat-v-nedalekom-buduschem>.
10. Реброва В. В. Формирование кадрового резерва в образовательных организациях столичного мегаполиса (на примере Финансового университета). *Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета*. 2018;75(5). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-kadrovogo-rezerva-v-obrazovatelnyh-organizatsiyah-stolichnogo-megapolisa-na-primere-finansovogo-universiteta>.
11. Кальмай О. М., Юдина Е. С., Шерина О. А., Латышев А. С. Кадровый резерв как фактор повышения конкурентоспособности современного университета. *Университетское управление: практика и анализ*. 2016;101(1). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovyy-rezerv-kak-faktor-povysheniya-konkurentosposobnosti-sovremennogo-universiteta>.
12. Пугач В. Ф. Еще раз о возрасте преподавателей в российских вузах: старые проблемы и новые тенденции. *Высшее образование в России*. 2023;(3). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/escho-raz-o-vozhraze-prepodavateley-v-rossiyskih-vuzah-starye-problemy-i-novye-tendentsii>.
13. Зборовский Г. Е., Амбарова П. А., Каташинских В. С., Кеммет Е. В. Ресурсность научно-педагогического сообщества университетов УРФО: опыт качественного исследования. *Высшее образование в России*. 2023;(5). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/resursnost-nauchno-pedagogicheskogo-soobschestva-universitetov-urfo-opyt-kachestvennogo-issledovaniya>.

REFERENCES

1. Vlasova O. V. The influence of transformational processes in the higher education system on the number of its personnel. *Baltiyskij gumanitarnyj zhurnal = Baltic Humanitarian Journal*. 2021;34(1). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-transformatsionnyh-protsessov-v-sisteme-vysshego-obrazovaniya-na-chislennost-ee-kadrovogo-sostava>. (In Russ.).
2. Baranovskaya T. V., Smirnov R. G. Social mobility of graduate students: institutional factors and barriers. *Ekonomika obrazovaniya = Economics of education*. 2023;135(2):54–64. (In Russ.).
3. Il'ina I. YU. Employment and status characteristics of teachers of Russian universities. *Social'naya politika i sociologiya = Social policy and sociology*. 2017;16(5):34–41. (In Russ.).
4. Rudakov V. N. Differences in the position of the teaching staff of universities by age groups. Monitoring of the education economy: 2020: in 2 v. Moscow: National Research University Higher School of Economics; 2021. (In Russ.).
5. Snezhko V. L., Shchedrina E. V. Cluster analysis of the age of the teaching staff of universities in the subjects of the Russian Federation. *Kazanskij pedagogicheskij zhurnal = Kazan Pedagogical Journal*. 2020;139(2). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/klasternyy-analiz-vozhraza-professorsko-prepodavatelskogo-sostava-vuzov-v-subektah-rossiyskoy-federatsii>. (In Russ.).
6. Vereskun V. D., Isaeva T. E., Cheloh'yan A. V. Optimization of the university staff: achieved results and identified tasks. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz = University management: practice and analysis*. 2021(1). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/optimizatsiya-kadrovogo-sostava-universiteta-dostignutye-rezultaty-i-oboznachivshiesya-zadachi>. (In Russ.).
7. Fedorova A. E., Vlasova E. B. Management of the personnel potential of the University: competition for the positions of scientific and pedagogical workers. *Voprosy upravleniya = Management issues*. 2021;71(4). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-kadrovym-potentsialom-universiteta-konkurs-na-zameschenie-dolzhnostey-nauchno-pedagogicheskikh-rabotnikov>. (In Russ.).
8. Kumare I., Peskova O. S., Boriskina T. B. Human resources potential as an object of marketing management and a factor in the development of the competitive advantage of the university. *Vestnik Adygejskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya 5: Ehkonomika = Bulletin of the Adygea State University. Economy*. 2019;235(1). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovyy-potentsial-kak-obekt-marketingovogo-upravleniya-i-faktor-razvitiya-konkurentnogo-preimushchestva-vuza>. (In Russ.).
9. Ezroh YU. S. Personnel prospects of Russian universities: who will teach in the near future? *Obrazovanie i nauka. = Education and Science*. 2019;(7). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovye-perspektivy-rossiyskih-universitetov-kto-budet-prepodavat-v-nedalekom-buduschem>. (In Russ.).

10. Rebrova V.V. Formation of the personnel reserve in educational organizations of the metropolitan metropolis (on the example of a Financial University). *Gumanitarnye nauki. Vestnik Finansovogo universiteta = Humanities. Bulletin of the Financial University*. 2018;35(5). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-kadrovogo-rezerva-v-obrazovatelnyh-organizatsiyah-stolichnogo-megapolisa-na-primere-finansovogo-universiteta>. (In Russ.).
11. Kal'maj O.M., YUdina E.S., SHERINA O.A., Latyshev A.S. Personnel reserve as a factor of increasing the competitiveness of a modern university. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz = University management: Practice and analysis*. 2016;101(1). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovyy-rezerv-kak-faktor-povysheniya-konkurentosposobnosti-sovremennogo-universiteta>. (In Russ.).
12. Pugach V.F. Once again about the age of teachers in Russian universities: old problems and new trends. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher education in Russia*. 2023;(3). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/escho-raz-o-vozhrazhstve-prepodavateley-v-rossijskikh-vuzah-starye-problemy-i-novye-tendentsii>. (In Russ.).
13. Zborovskij G.E., Ambarova P.A., Katashinskih V.S., Kemmet E.V. Resource capacity of the scientific and pedagogical community of the universities of the Ural Federal District: the experience of qualitative research. *Vysshee obrazovanie v Rossii. = Higher education in Russia*. 2023(5). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/resursnost-nauchno-pedagogicheskogo-soobshchestva-universitetov-urfo-opyt-kachestvennogo-issledovaniya>. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR

Ирина Юрьевна Ильина — доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры «Государственное и муниципальное управление», Финансовый университет, Москва, Россия

Irina Yu. Ilina — Doctor of economic sciences, Full Professor, Department of State and Municipal Management, Finance University, Moscow, Russia

<http://orcid.org/0000-0003-3697-7457>

plesheeva6@yandex.ru

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.

Статья поступила 15.09.2023; принята к публикации 25.11.2023.

Автор прочитала и одобрила окончательный вариант рукописи.

The article was received 15.09.2023; accepted for publication 25.11.2023.

The author read and approved the final version of the manuscript.