

Научная статья / Original research article
УДК 316.482.051.63
DOI:10.31660/1993-1824-2025-4-121-133
EDN: SQSRPE



Источники межпоколенческих конфликтов вузовских образовательных общностей (по материалам эмпирического исследования)

Н. В. Шаброва

Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, Екатеринбург, Российская Федерация
n.v.shabrova@urfu.ru

Аннотация. Без сплочения и солидаризации поколенческих общностей высшего образования затруднительно решение задач, возложенных на высшую школу. Вместе с тем в последние годы все чаще фиксируются кризис и разбалансированность системы поколенческих взаимодействий в университетах. Цель статьи — анализ источников межпоколенческих конфликтов вузовских образовательных общностей. Среди научно-педагогических и административно-управленческих работников вузов Уральского федерального округа был проведен опрос в форме полуструктурированного интервью, сфокусированного на проблемах взаимодействия поколений в университетском сообществе (май — июль 2025 года, n=41). Показано, что межпоколенческие конфликты в вузах носят латентный характер. Основными субъектами межпоколенческих конфликтов выступают старшее и молодое поколение. Выделены две группы источников подобных конфликтов: социально-психологические и социальные. Отмечается важность социальных источников конфликтов, поскольку они обусловлены ценностным и институциональным контекстами межпоколенческого взаимодействия. Новизна исследования заключается в выявлении источников межпоколенческих конфликтов вузовских работников для разработки комплексной и дифференцированной политики возраста.

Ключевые слова: поколение, поколенческие общности, межпоколенческое взаимодействие, социальный конфликт, межпоколенческий конфликт, источники конфликтов

Благодарности: Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 25-18-00206, <https://rscf.ru/project/25-18-00206/>

Для цитирования: Шаброва, Н. В. Источники межпоколенческих конфликтов вузовских образовательных общностей (по материалам эмпирического исследования) / Н. В. Шаброва. — DOI 10.31660/1993-1824-2025-4-121-133 // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. — 2025. — № 4. — С. 121–133. — EDN: SQSRPE

Sources of intergenerational conflicts of university educational communities (based on empirical study)

Nina V. Shabrova

Department of Sociology and Technologies of Public Administration, Ural Federal University named after the First President of Russia B. N. Yeltsin, Yekaterinburg, Russian Federation
n.v.shabrova@urfu.ru

© Н. В. Шаброва, 2025

Abstract. Solving issues of higher education requires cohesion and solidarity among different generational groups. In recent years, however, universities have increasingly encountered a crisis and imbalance of the system in intergenerational relations. The aim of this paper is to analyze the sources of intergenerational conflicts within university educational communities. To achieve this aim, the author conducted a survey involving scientific and pedagogical workers and administrative and management personnel in universities of the Ural Federal District. The survey focused on the issues surrounding intergenerational interaction within the university community (May — July 2025, n = 41). The study reveals that intergenerational conflicts in universities are latent. The key subjects in these conflicts are the older and the younger generations. The author's study identified two groups of sources of these latent intergenerational conflicts: socio-psychological and social. The paper highlights the significance of social sources, because they are due to the value and institutional contexts of intergenerational interaction. Scientific novelty consists in identifying the sources of intergenerational conflicts among university workers for the development of a comprehensive and differentiated age policy.

Key words: generation, generational communities, intergenerational interaction, social conflict, intergenerational conflict, sources of conflict

Acknowledgements: The study was carried out at the expense of the grant of the Russian Science Foundation № 25-18-00206, <https://rscf.ru/project/25-18-00206/>

For citation: Shabrova, N. V. (2025). Sources of intergenerational conflicts of university educational communities (based on empirical study). *Proceedings of Higher Educational Institutions. Sociology. Economics. Politics*, (4), pp. 121-133. (In Russian). DOI: 10.31660/1993-1824-2025-4-121-133

Введение

В современных условиях развитие российского высшего образования требует интеграции и солидаризации университетского сообщества. Одним из векторов такой солидаризации выступает конструктивное взаимодействие представителей разных поколений вузовских общностей — научно-педагогических и административно-управленческих работников, студентов.

Межпоколенческий и внутрipoколенческий консенсус в университетском сообществе служит фундаментальной основой развития его человеческого капитала, привлекательности вузов за счет создания комфортной и дружелюбной академической среды, обеспечивающей высокое качество межпоколенческого и внутрipoколенческого, межобщностного и внутрipoобщностного взаимодействия [1].

Между тем исследователи все чаще фиксируют кризис, разбалансированность системы поколенческих взаимодействий, вертикальных и горизонтальных отношений как внутри поколенческих общностей, так и между ними. Усиливается межпоколенческая и внутрipoколенческая фрагментированность университетского сообщества, ценностные разрывы [2, 3], нарастает взаимное игнорирование интересов и потребностей разных поколенческих общностей [4–6], распространяется межпоколенческая нетерпимость, конкуренция, негативные возрастные стереотипы [7–9]. Проявление названных аномалий способствует возникновению и эскалации межпоколенческих конфликтов.

В научной литературе сложилось два ключевых подхода к трактовке социального конфликта: как негативного и как позитивного явления. Сторонники первого взгляда на конфликты считают, что те вносят в жизнь общества хаос, беспорядок и иные пато-

логические явления. Э. Дюркгейм противопоставлял конфликту необходимость стремления к социальному порядку, основанному на органической солидарности [10].

Сторонники второго подхода, в частности Л. Козер вслед за Г. Зиммелем, отмечали целый ряд позитивных функций конфликта [11]:

- конфликт не всегда дисфункционален, часто он необходим для сохранения системы;
- конфликт служит установлению и поддержанию самоидентичности и границ обществ и групп;
- конфликт с другими группами способствует упрочению и подтверждению идентичности группы и сохранению ее границ в отношении окружающего социума.

Кроме того, по мнению Л. Козера, нужно различать конфликт и враждебное отношение, потому что «конфликт — это всегда социальное взаимодействие, тогда как отношение или чувство представляют собой только предрасположенность к действию» [11]. Предрасположенность к конфликту необязательно приводит к конфликту, иногда она выступает промежуточной переменной, влияющей на возникновение конфликта, и определяется степенью и способами легитимации власти и системы статусов.

Полагая, для понимания роли межпоколенческого конфликта в системе высшего образования необходим анализ того, что лежит в основе социальной напряженности, конфликтности между поколениями университетского сообщества. Поэтому цель нашей статьи — анализ источников межпоколенческих конфликтов вузовских образовательных общностей.

Материалы и методы

Эмпирической основой статьи служат результаты исследования, проведенного в мае — июле 2025 года. Метод сбора информации — полуструктурированное интервью, сфокусированное на проблемах взаимодействия поколений в университетском сообществе. В качестве информантов выступили представители общностей научно-педагогических (НПР) и административно-управленческих работников (АУР) вузов Уральского федерального округа (УрФО) (n = 41 чел.).

Отбор представителей НПР (n = 20 чел.) осуществлялся в соответствии с тремя критериями: работа в вузе, расположенном в регионе УрФО¹, тип вуза², дисциплинар-

¹ Количество опрошенных НПР по региону определялось количеством вузов в регионе и численностью студентов в них. Распределение информантов по регионам: Свердловская область — 9 чел., Челябинская область — 6 чел., Тюменская область — 2 чел., ХМАО — 2 чел., Курганская область — 1 чел. НПР из ЯНАО не вошли в выборку, поскольку в регионе отсутствуют самостоятельные вузы.

² Был применен стихийный гнездовой отбор вузов разных типов (с особым статусом — федеральный, национальный исследовательский, опорный университет, университет-участник программы «Приоритет-2030»; без особого статуса — остальные). Распределение информантов по типу вуза: НПР из вузов с особым статусом — 10 чел., НПР из вузов без особого статуса — 10 чел.

ный профиль³. Отбор представителей АУР (n = 21 чел.) проводился так же по трем критериям: работа в вузе, расположенном в регионе УрФО⁴, тип вуза⁵, уровень управления⁶. Количественные параметры выборки определялись моментом получения повторяющейся информации.

Гайд интервью включал блоки вопросов, нацеленных на выявление общих проблем межпоколенческих взаимодействий в университете, источников социальной напряженности в межпоколенческих взаимодействиях представителей общностей НПР и АУР и возможностей регулирования межпоколенческих взаимодействий в вузах.

Результаты и обсуждение

Анализ результатов исследования хотелось бы начать с того, что подавляющее большинство НПР и АУР при ответе на прямой вопрос о характере межпоколенческих отношений отмечали отсутствие явного конфликта поколений, а возникающие противоречия связывали скорее с индивидуально-личностными особенностями:

«Я не вижу массовых конфликтов. Они, конечно, бывают на индивидуальном уровне, и без этого, наверное, тоже никак не обойтись. Все люди разные своими личностными характеристиками. Но в целом, как мне кажется, мы в более-менее гармоничном состоянии.... Система более-менее нормально функционирует. И по крайней мере за десять — пятнадцать лет у нас не было каких-то массовых конфликтов в университете» (муж., 61 год, ректор, канд. ист. наук, стаж работы в вузе – 25 лет).

О наличии явного межпоколенческого конфликта образовательных общностей сказало лишь 5 информантов из 41. Прежде чем обозначить конкретные источники таких конфликтов, по мнению опрошенных, следует отметить несколько моментов. Первый обусловлен возрастом информантов: 2 — представители молодого поколения и 3 — среднего. Второй связан с теми образовательными общностями, о конфликте между которыми говорили информанты: 1 — о межобщностном конфликте (студентов и преподавателей), а 4 — о внутриобщностном конфликте (в общностях НПР и АУР соответственно). Третий — с поколениями, находящимися в конфликте. Все 5 информантов говорили о конфликте старшего и молодого поколений.

³ Был использован укрупненный подход к дисциплинарному профилю НПР (социально-гуманитарный и естественно-технический). Распределение информантов по дисциплинарному профилю: социально-гуманитарный профиль — 11 чел., естественно-технический профиль — 9 чел.

⁴ Количество опрошенных АУР по региону определялось количеством вузов в регионе и численностью студентов в них. Распределение информантов по регионам: Свердловская область — 9 чел., Челябинская область — 6 чел., Тюменская область — 2 чел., ХМАО — 2 чел., Курганская область — 2 чел. АУР из ЯНАО не вошли в выборку, поскольку в регионе отсутствуют самостоятельные вузы.

⁵ Был применен стихийный гнездовой отбор вузов разных типов (с особым статусом — федеральный, национальный исследовательский, опорный университет, университет-участник программы «Приоритет-2030»; без особого статуса — остальные). Распределение информантов по типу вуза: АУР из вузов с особым статусом — 10 чел., АУР из вузов без особого статуса — 11 чел.

⁶ Были выделены три уровня управления: высший уровень (ректор, проректор), средний (декан, директор института), низший (заведующий кафедрой). Распределение информантов по уровню управления: высший — 9 чел., средний — 6 чел., низший — 6 чел.

Главным источником явного межпоколенческого конфликта образовательных общностей, на взгляд информантов, в широком смысле выступает неуважительное отношение поколений друг к другу. Оно может иметь разные проявления и в случае взаимодействия студентов и преподавателей проявляется в существенном снижении уважения молодежи к преподавателям, усиливаемое административной поддержкой первых:

«Когда я училась, я вам про пиетет уже говорила, мы все равно уважали педагога, даже если понимали, что он с головой не дружит, что он странный, что он неадекватный. Но это же преподаватель! Ему нужно это простить. Сейчас у нас обострились эти конфликты. Доходит до того, что студенты пишут докладные на преподавателя, и преподавателя с группы снимают. Было такое, что преподавателя просто доводили, и он увольнялся. Раньше такого не было... А сейчас студенты считают, что они главные. Они могут и хамить, и грубить! И в таких конфликтных ситуациях тебя [прим. как преподавателя] развернут и зачастую встанут на сторону студента. То есть у нас вот это — главное студент, вы — никто!» (жен., 47 лет, доцент, канд. филол. наук, стаж работы в вузе — 25 лет).

Полагаем, отчасти такая ситуация сложилась в результате трансформации ценности образования: от общественного блага к услуге с одной стороны и стремлением администрации сохранить контингент студентов — с другой.

В случае внутриобщностного взаимодействия неуважительное отношение чаще испытывали представители молодого поколения со стороны старшего. Информанты отмечали стереотипное восприятие молодых управленцев как неспособных в силу своего возраста и отсутствия опыта эффективно выполнять управленческие функции. Такое восприятие приводит к отторжению старшим поколением некоторых управленческих решений молодых, отказу их выполнять, что негативным образом влияет на качество профессиональной деятельности:

«Когда я стала деканом, однозначно было предвзятое отношение. И оно было исключительно в силу возраста. Мне никто никогда не говорил о том, что сомневается в моих профессиональных качествах, но очень часто мне говорят: "Ты нам в дочери годишься", "Да ты еще девочка, да что ты можешь понимать?", — или еще что-нибудь в этом духе. Я испытывала некоторую такую дискриминацию именно по возрастному признаку. Это — сто процентов. То есть вот все отношение... Мне пришлось несколько лет доказывать, что даже в силу своего возраста я могу профессионально выполнять свои функции... Конечно, в связи с этим у нас было недопонимание, потому что все те установки [решения], которые транслировались мной, не воспринимались некоторыми членами коллектива, с которым у нас была достаточно большая разница в возрасте. Мы однозначно относились к разным поколениям, и в силу этого даже... был такой саботаж или тихая забастовка, когда как бы условно-формально установка принимается, а на практике не реализуется... Люди не выполня-

ли своих трудовых функций, и двойная нагрузка ложилась на совершенно других людей для того, чтобы эти все негативные последствия нивелировать» (жен., 36 лет, профессор по научной работе, канд. социол. наук, стаж работы в вузе — 15 лет).

Некоторые информанты говорили о неуважительном и даже потребительском отношении старшего поколения к молодому в рамках выполнения рутинной преподавательской работы:

«Если ты ассистент, молодой преподаватель, значит, ты помоги мне завести электронный курс, помоги мне завести журналы, оформить систему, создать форму... и пятое, десятое, чуть ли не "помоги мне такси вызвать". Это какое-то такое потребительское отношение в плане традиционной иерархии, которая выстраивается. Я там выдающийся ученый, а ты там молодой еще такой... Вот, давай...» (муж., 37 года, ст. преподаватель, без уч. степени, стаж работы в вузе — 14 лет).

Несмотря на незначительное число информантов, отметивших наличие явного конфликта поколений образовательных общностей, большинство опрошенных говорили если не о латентном конфликте, то по крайней мере о социальной напряженности между поколениями. Анализ источников такой напряженности позволил объединить их в две группы. К первой группе отнесены источники социальной напряженности, имеющие социально-психологическую природу, а ко второй — социальную.

Говоря о социальной напряженности в межпоколенческих взаимодействиях, в основе которой лежат социально-психологические аспекты, информанты отмечали влияние психофизиологических особенностей представителей старшего и молодого поколения. В частности, опрошенные акцентировали внимание на противоречии в восприятии и обработке информации:

«В своей работе я чувствую межпоколенческие конфликты, некоторые проблемы. Они завязаны просто на восприятии информации. В силу своих психологических... возрастных особенностей мы можем воспринимать по-разному информацию. Просто молодежь ее действительно усваивает очень быстро. Им достаточно сказать, где взять и что, и они уже понимают. Но у них проблема в том, что они ее могут не запоминать, потому что они могут обратиться вновь, знают, как это сделать. Взрослое поколение, им надо сказать несколько раз, показать, где искать. Запустить какой-то процесс, чтобы они его запомнили» (жен., 38 лет, зав. лабораторией, без степени, стаж работы в вузе — 17 лет).

Еще одним социально-психологическим источником социальной напряженности между поколениями, по мнению информантов, выступает профессиональное выгорание НПП и АУР. Увеличение нагрузки, интенсивности труда негативным образом влияют на психологическое здоровье представителей вузовских образовательных общностей, а это, в свою очередь, может сказываться на качестве межпоколенческого взаимодействия:

«Профессиональное выгорание — вот с чем просто сталкиваешься... когда люди уже устали от своей работы. Если человек профессионально выгорает, то это от-

ражается на работе. Он становится нервным, так, скажем, проявляет в том числе и скрытую агрессию, что может вызвать конфликты. Все-таки профессиональное выгорание, оно очень влияет именно на отношения людей. Когда человек находится в балансе, он может коммуницировать с другими категориями людей, людьми любого возраста» (жен., 34 года, зам. директора института по науке и инновациям, канд. техн. наук, стаж работы в вузе — 12 лет).

Вторая группа источников социальной напряженности — те, которые имеют социальную природу. Эта группа, на наш взгляд, более важна, поскольку обусловлена ценностным и институциональным контекстами межпоколенческого взаимодействия. Отметим, что данные источники проявляются прежде всего при взаимодействии старшего и молодого поколения вузовских работников.

Первая линия социальной напряженности расположена на оси «традиции — инновации». И в научной литературе, и на обыденном уровне за представителями молодого и старшего поколений закрепились свои функции [12]. Старшее поколение — хранители традиций, а молодое — инициаторы инноваций. Каждое из поколений стремится реализовать свои функции, но наталкивается на сопротивление: молодое поколение не желает следовать традициям, а старшее — принимать инновации. Приведенные ниже высказывания наших информантов иллюстрируют сделанные выводы:

«Старший коллега уволился. Я спрашиваю: "Почему же Вы ушли?". Он говорит: "Ты понимаешь, молодой ректор меня даже не позвал познакомиться!". Притом, что он [ректор] ему ничего плохого не сказал. А то, что его даже не позвали познакомиться, человек посчитал, что его обидели, и ушел... Ну то есть он считает, что этот принцип, который заложили когда-то... "ты позови, познакомься с подчиненными" был нарушен. Молодой прав в том смысле, что если он не считает нужным знакомиться, то зачем. Но это тоже, наверное, смена какой-то некой парадигмы управления, когда нам говорили, что каждого работника нужно знать в лицо. Сейчас не обязательно» (жен., 51 год, зав. каф., канд. экон. наук, стаж работы в вузе — 29 лет).

«Это самый большой конфликт! На кафедральном мероприятии обсуждаем вопросы. Я сижу и с ужасом слушаю, что говорят представители старшего поколения: запретите искусственный интеллект, еще что-то, еще что-то. Ну, как бы это... вот это называется, наверное, селекция инноваций, да? То есть вот они сидят и говорят: "А пусть своей головой думают!" и так далее... Но на самом деле это же полнейшая нелепость вот это делать. Зачем отбирать эти инновации? Пусть они будут!» (жен., 50 лет, профессор, д-р. юрид. наук, стаж работы в вузе — 28 лет).

«Очень многие идеи молодежи бывают суперинновационные, но старшее поколение вообще не хочет о них слушать, потому что это там не вяжется с какими-то их устоявшимися теоретическими воззрениями. Вот я лично с этим столкнулась, когда писала диссертацию. Я предложила ряд новаций в рамках новизны научной. И со мной ведь не соглашались, как раз-таки старшее поколение, ну и даже среднее как бы

говорило: "Ну, а ты согласна это отстаивать для защиты? Это же сложно будет". А старшее говорило: "Ну, нет, у вас конечно должна быть новизна, но это как-то... очень, очень, очень!..". Потому что молодежь предлагает что-то новое, исходя из современных реалий. А вот эти все теоретики до мозга костей, они в старшем возрасте теоретики, они не воспринимают и не допускают каких-то новшеств» (жен., 33 года, доцент, канд. юрид. наук, стаж работы в вузе — 11 лет).

Вторая линия социальной напряженности кроется в статусно-ролевом положении представителей молодого и старшего поколений. Первые — имеют ограниченный опыт, у большинства из них нет ученых степеней и званий. Вторые обладают и опытом, и знаниями, и степенями, и званиями. Такое разделение приводит к тому, что старшее поколение использует свое статусное превосходство, а молодое — не всегда готово принять его априори:

«Старшее поколение ставит во главу угла расстановки как иерархии внутри коллектива через определение лидера и планирование будущей работы. Это проявляется в позиции: "Я вчера что-то сделал замечательное, поэтому сегодня мы...". Но и здесь нужно сказать, что более современные поколения, они к этому относятся достаточно резко, то есть они не готовы смириться и согласиться с этим, как правило» (муж., 46 лет, доцент, канд. юрид. наук, стаж работы в вузе — 24 года).

«Вот конфликт — такое резкое слово, так скажем... Ну, не знаю... Мягкий конфликт, так назовем. Да, он есть между молодым поколением и старшим поколением. Если мы берем между средним поколением и старшим, то здесь больше таких личностных конфликтов, то есть все равно есть чувство собственного величия. И чем старше и заслуженнее человек, тем у него более пренебрежительное отношение к молодым идет. А молодые не заслуживают такого!» (муж., 38 лет, доцент, канд. техн. наук, стаж работы в вузе — 14 лет).

Особенно остро на статусное превосходство старшего поколения реагирует неостепененная «взрослая молодежь». Последние уже имеют опыт и преподавательской, и научной деятельности и болезненно воспринимают ситуации, когда представители старшего поколения апеллируют к своему статусу и экспертности:

«На мой совет рекомендательного характера преподаватель, представитель старшего поколения, научный руководитель, сказал мне: "Вы что, специалист в этой области? Или Вы эксперт?". Мое участие в этой защите закончилось тем, что я просто ее покинул. Просто ввиду того, что произошел вот этот межпоколенческий разрыв. Старшее поколение отказывается хотя бы частично принимать экспертность молодого поколения, среднего поколения. Отказывается принимать экспертность лишь в силу того, что "Вы же не научный руководитель, Вы не эксперт в этой теме", но при этом я эксперт в какой-то части, в которой и давал рекомендательные советы, ни к чему не обязывающие. Но это у них [старшего поколения] как будто на подкорке вот такое вот пренебрежительное отношение. Для меня конкретно дис-

комфортно со старшим поколением работать, потому что они все новое воспринимают критично. И неготовность принимать новое сопровождают таким вот поведением, такими вот выпадами: "А кто Вы такой? Когда будете научным руководителем, тогда и будете давать советы!" (муж., 37 года, ст. преподаватель, без уч. степени, стаж работы в вузе — 14 лет).

Обратим внимание на еще один аспект статусного превосходства старшего поколения, вызывающий негодование как у молодого, так и среднего поколения. Речь идет о дифференцированном подходе старшего поколения к выполнению некоторых функций. Иными словами, представители старшего поколения могут позволить себе отказаться от каких-то видов работ просто в силу своего положения:

«Я бы сказала, что это, наверно, не конфликт, это просто отказ, категорический отказ. Я не буду этого делать и все. И поскольку опять же нет механизмов какого-то воздействия, ты не можешь вовлечь человека в решение какого-то вопроса. Это старшее поколение говорит. В нашем случае это старшее говорит» (жен., 45 лет, зав. каф., канд. биол. наук, стаж работы в вузе — 24 года).

«Конфликты на работе, связанные с тем, что вот представители старшего поколения буквально отказываются, например, выполнять ту или иную работу. Говорят, что им это сложно, они в этом себя неуверенно чувствуют, им это трудно, ну, в общем, всячески избегают. Недавно был даже вот такой конфликт, когда при продлении трудового контракта вот как раз представителю старшего поколения вообще пришлось нам его, скажем так, убеждать в том, что его нежелание, например, писать новые там РПД, ФОСы отражается на нас всех... И это на самом деле не единственный случай. То есть вот такие элементы какого-то саботажа, когда человек либо нормально выполняет эту работу, либо может открыто отказываться ее выполнять, они возникают» (жен., 53 года, доцент, канд. экон. наук, стаж работы в вузе — 25 лет).

Конечно, наличие у представителей старшего поколения символического капитала, мощного научного бэкграунда дает им право выбора приоритетных направлений профессиональной деятельности. Однако, как можно заметить из последнего высказывания, использование такого права в ущерб коллективу не только вызывает у коллег негативные эмоции, но и создает реальные конфликтные ситуации.

Выводы

Проведенное исследование позволило сделать несколько выводов. Во-первых, в явной форме межпоколенческие конфликты пока не носят массового характера. Однако представители образовательных общностей НПР и АУР отмечают наличие таких конфликтов в латентной форме. Иными словами, следуя логике рассуждений Л. Козера, мы фиксируем напряженные отношения между образовательными общностями, их предрасположенность к конфликту. Этот вывод имеет важное значение, поскольку иг-

норирование существующей социальной напряженности между поколениями может привести к негативным последствиям. Эти последствия могут отразиться и на социально-психологическом климате отдельных структурных подразделений, и на качестве воспроизводства кадров высшей школы.

Во-вторых, зафиксировано, что поколениями, находящимися в конфликте, чаще являются старшее и молодое. Этот результат соответствует представлению о поколениях П. Бурдые, у которого среднее поколение отсутствует как таковое, а основное противостояние ведется между молодежью и старшим поколением [13]. П. Бурдые считал, что старшее поколение в широком смысле обладает собственностью и властью. Молодежь может претендовать на переход в старшее поколение лишь после того, как она усвоит заданные им «все рамки и модальность возрастов, то есть возраст, в котором будет «разумным претендовать» на ту или иную должность» [13]. Результаты исследования показали, что старшее поколение НПР и АУР современных российских вузов действительно формирует «рамки и модальность возрастов», однако молодое поколение не всегда готово их принять.

В-третьих, выделены источники явных конфликтов: неуважительное, потребительское отношение старшего поколения к молодому. Особое беспокойство вызывает стереотипное восприятие молодых управленцев как неспособных в силу своего возраста и отсутствия опыта эффективно выполнять управленческие функции. Вектор на воспроизводство человеческого капитала российских вузов, омоложение университетских кадров затрагивает и сферу управления. Поколенческие стереотипы, эйджизм в отношении молодых управленцев может привести к негативным последствиям: тормозить реализацию управленческих решений, способствовать оттоку молодежи из вузов.

В-четвертых, идентифицированы источники латентных конфликтов и социальной напряженности. Эти источники были разделены по природе своего происхождения на социально-психологические и социальные. В группу социально-психологических источников межпоколенческих конфликтов были отнесены те, которые связаны с психофизиологическими особенностями представителей старшего и молодого поколения (восприятие и обработка информации, профессиональное выгорание).

Анализ социальных источников латентных конфликтов и социальной напряженности позволил выделить две линии разлома между молодым и старшим поколением: «традиции — инновации» и «наличие/отсутствие опыта и статуса». Результаты исследования показали взаимное сопротивление, нежелание искать компромиссные решения: молодежь не готова беспрекословно следовать традициям, а старшее поколение — принимать инновации. Такая ситуация вызывает опасение в силу того, что она выступает барьером для межпоколенческой передачи академической культуры, развития человеческого капитала университетского сообщества, тормозит воспроизводство не только инноваций, но и интеллектуального класса.

Различия молодого и старшего поколений по статусно-ролевому положению — естественный результат стратификации в случае, когда поколения принимают данное положение. Однако результаты исследования выявили некоторые проблемы такого деления. Первая из них — неготовность молодежи безусловно принимать имеющуюся статусность старшего поколения, базирующуюся на прошлых заслугах. Вторая — «превышение полномочий статуса» старшего поколения в текущей работе, которая проявляется в отказе представителей старшего поколения выполнять ряд профессиональных функций. Такая позиция представителей старшего поколения выступает источником напряженности не только для молодого, но и среднего поколения, потому что невыполненную работу нужно кому-то делать.

В целом полученные результаты говорят об актуальности и перспективности изучения проблем и противоречий взаимодействий поколений в университетском сообществе. Исследование зафиксировало наличие взаимной неудовлетворенности у части молодого и старшего поколений. Сформированная годами система легитимности привилегированного положения старшего поколения в системе высшего образования дает сбой. Молодежь все активнее ее оспаривает. И это может выступить катализатором реальных межпоколенческих конфликтов.

Полагаем, сложившаяся ситуация демонстрирует необходимость разработки содержательной и дифференцированной политики возраста в российских университетах. Эта политика должна строиться на учете особенностей и потребности воспроизводства всех трех поколений (молодого, среднего, старшего), а также учитывать факт, что сама система высшего образования сдерживает выражение и проявление чувства враждебности в межпоколенческих взаимодействиях. Следуя идеям Л. Козера, считаем, что необходима разработка неких замещающих механизмов для безопасного выхода этих эмоций. Такие механизмы, выполняющие роль защитных клапанов, позволят сохранить систему, предупреждая возможные конфликты или сводя к минимуму их разрушительные последствия [11].

Список источников

1. Зборовский, Г. Е. Знание и образование в социологии: контакт, конфликт, консенсус / Г. Е. Зборовский. — Текст : непосредственный // Известия Уральского федерального университета. Сер. 1. Проблемы образования, науки и культуры. — 2025. — Т. 31, № 1. — С. 200–215.
2. Расторгуев, С. В. Стратегия преодоления межпоколенческих разрывов в современной России / С. В. Расторгуев. — Текст : непосредственный // Власть. — 2021. — Т. 29, № 6. — С. 146–150.
3. Фёдоров, А. А. «Конвенция поколений» в новом мире образования / А. А. Фёдоров, Е. Ю. Илалтдинова, С. В. Фролова. — Текст : непосредственный // Высшее образование в России. — 2018. — Т. 27, № 7. — С. 28–38.
4. Бровкин, А. В. Проблемы современной российской системы высшего образования и пути их решения в интересах всех участников образовательного процесса: часть 1/ А. В. Бровкин. — Текст : непосредственный // Современное образование. — 2018. — № 1. — С. 1–10.

5. Романов, Д. В. Поколенческие поведенческие установки, влияющие на возникновение конфликтов в межличностной коммуникации / Д. В. Романов. – Текст : непосредственный // Известия Самарской государственной сельскохозяйственной академии. – 2013. – № 2. – С. 127–131.
6. Berk, R. A. Multigenerational diversity in the academic workplace: implications for practice / R. A. Berk. – Text : direct // Journal of Higher Education Management. – 2013. – Vol. 28, Issue 1. – P. 10–23
7. Van Rossem, A. H. D. Generations as social categories: An exploratory cognitive study of generational identity and generational stereotypes in a multigenerational workforce / A. H. D. Van Rossem. – Text : direct // Journal of Organizational Behavior. – 2019. – Vol. 40, Issue 4. – P. 434–455.
8. Дуракова, И. Б. Успешность работников старших возрастов как вызов высшей школе / И. Б. Дуракова, Е. В. Майер. – Текст : непосредственный // Высшее образование в России. – 2021. – Т. 30, № 6. – С. 144–155.
9. Пугач, В. Ф. Еще раз о возрасте преподавателей в российских вузах : старые проблемы и новые тенденции / В. Ф. Пугач. – Текст : непосредственный // Высшее образование в России. – 2023. – Т. 32, № 3. – С. 118–133.
10. Дюркгейм, Э. О разделении общественного труда / Э. Дюркгейм; пер. с фр. А. Б. Гофмана. – Москва : Канон, 1996. – 432 с. – Текст : непосредственный.
11. Козер, Л. Функции социального конфликта / Л. Козер. – Москва : Идея-Пресс, 2000. – 205 с. – Текст : непосредственный.
12. Зборовский, Г. Е. Функции поколений образовательных общностей в вузе / Г. Е. Зборовский, П. А. Амбарова. – Текст : непосредственный // Высшее образование в России. – 2025. – Т. 34, № 7. – С. 9–26.
13. La «Jeunesse» n'Est qu'un mot Pierre Bourdieu. Entretien avec Anne-Marie Métaillé, paru dans Les jeunes et le premier employ. Paris, Association des Ages. – 1978. – Pp. 520–530. – Text: electronic. – URL: <http://www.homme-moderne.org/societe/socio/bourdieu/questions/jeunesse.html> (дата обращения: 19.08.2025).

References

1. Zborovsky, G. E. (2025). Knowledge and education in sociology: contact, conflict, consensus. *Proceedings of the Ural Federal University, Series 1, Problems of Education, Science and Culture*, 31(1), pp. 200-215. (In Russian).
2. Rastorguev, S. V. (2021). Strategy of overcoming intergenerational gaps in modern Russia. *Power*, 29(6), pp. 146-150. (In Russian).
3. Fedorov, A. A., Ilaltdinova, E. Yu. & Frolova, S. V. (2018). "Generation Convention" in the new world of education. *Higher education in Russia*, 27(7), pp. 28-38. (In Russian).
4. Brovkin, A.V. (2018). Problems of the modern Russian higher education system and ways to solve them in the interests of all participants in the educational process: part 1. *Modern education*, (1), pp. 1-10. (In Russian).
5. Romanov, D. V. (2013). Generational behavioral attitudes influencing the occurrence of conflicts in interpersonal communication. *Proceedings of the Samara State Agricultural Academy*, (2), pp. 127-131. (In Russian).
6. Berk, R. A. (2013). Multigenerational diversity in the academic workplace: implications for practice. *Journal of Higher Education Management*, 28(1), pp. 10-23. (In English).
7. Van Rossem, A. H. D. (2019). Generations as social categories: An exploratory cognitive study of generational identity and generational stereotypes in a multigenerational workforce. *Journal of Organizational Behavior*, 40(4), pp. 434-455. (In English).
8. Durakova, I. B. & Mayer, E. V. (2021). The success of older workers as a challenge to higher education. *Higher education in Russia*, 30(6), pp. 144-155. (In Russian).

9. Pugach, V. F. (2023). Once again about the age of teachers in Russian universities: old problems and new trends. *Higher education in Russia*, 32(3), pp. 118-133. (In Russian).
10. Durkheim, E. (1996). *On the division of social labor*. Moscow, Canon Publ., 432 p. (In Russian).
11. Kozier, L. (2000). *The functions of social conflict*. Moscow, Idea Press Publ., 205 p. (In Russian).
12. Zborovsky, G. E. & Ambarova, P. A. (2025). The functions of generations of educational communities in higher education institutions. *Higher education in Russia*, 34(7), pp. 9-26. (In Russian).
13. La «Jeunesse» n'Est qu'un mot Pierre Bourdieu. Entretien avec Anne-Marie Métaillé, paru dans *Les jeunes et le premier employ.* (1978). Paris, Association des Ages, pp. 520-530. (In French). Available at: <http://www.homme-moderne.org/societe/socio/bourdieu/questions/jeuness.html> (accessed 19.08.2025).

Информация об авторе / Information about the author

Шаброва Нина Васильевна, доктор социологических наук; доцент кафедры социологии и технологий государственного и муниципального управления, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург, n.v.shabrova@urfu.ru, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5694-1040>

Nina V. Shabrova, Doctor of Sociological Sciences; Associate Professor at the Department of Sociology and Technologies of Public Administration, Ural Federal University named after the First President of Russia B. N. Yeltsin, Yekaterinburg, n.v.shabrova@urfu.ru, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5694-1040>

Статья поступила в редакцию 09.10.2025; одобрена после рецензирования 10.11.2025; принята к публикации 12.11.2025
The article was submitted 09.10.2025; approved after reviewing 10.11.2025; accepted for publication 12.11.2025