

Научная статья / Original research article

УДК 314

DOI: <https://doi.org/10.31660/1993-1824-2026-1-22-39>

EDN: PQCELN



Оценка межпоколенческой солидарности в российском университетском сообществе

А. А. Дроздова

Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, Екатеринбург, Российская Федерация

a.a.kuzminchuk@urfu.ru

Аннотация. Актуальность исследования межпоколенческой солидарности в российском университетском сообществе обусловлена комплексом внешних и внутренних вызовов: структурным кадровым кризисом, цифровой трансформацией, обостряющей межпоколенческий разрыв, и интенсивными институциональными реформами, порождающими ценностные конфликты. Цель работы — исследовать состояние межпоколенческих отношений в академической среде и выявить факторы, способствующие солидарности и провоцирующие конфликт. Ведущим методом выбрано качественное социологическое исследование на основе 41 полуструктурированного интервью с представителями вузов Уральского федерального округа. Данные исследования анализировались через призму адаптированной шестипараметрической модели Бенгтсона — Джоши. Основные результаты демонстрируют, что отношения не сводятся к дихотомии «конфликт — солидарность», а характеризуются промежуточным состоянием разобщенности и параллельного сосуществования. Консолидационным фактором выступает достаточно устойчивая функциональная солидарность (эффективная кооперация в грантовых проектах), однако дефицит консенсуальной солидарности (ценностные разрывы между поколениями) и ослабление повседневных структурных и ассоциативных связей становятся основаниями для латентного конфликта. Практическая значимость работы заключается в обосновании необходимости целенаправленных управленческих решений, таких как создание диалоговых площадок и развитие программ наставничества, для преодоления выявленных разрывов и укрепления консолидации университетского сообщества.

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

Ключевые слова: межпоколенческая солидарность, высшее образование, университетское сообщество, научно-педагогические работники, административно-управленческие работники, конфликт

Для цитирования: Дроздова, А. А. Оценка межпоколенческой солидарности в российском университетском сообществе / А. А. Дроздова. — <https://doi.org/10.31660/1993-1824-2026-1-22-39> // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. — 2026. — № 1. — С. 22–39. — EDN: PQCELN

Assessment of intergenerational solidarity in the Russian university community

Anna A. Drozdova

Ural Federal University named after B. N. Yeltsin, Yekaterinburg, Russian Federation

a.a.kuzminchuk@urfu.ru

© А. А. Дроздова, 2026

Abstract. The relevance of a study of intergenerational solidarity in the Russian university community stems from a set of multiple external and internal challenges. These challenges include a structural staffing crisis, digital transformation that deepens generational gaps, and intensive institutional reforms that generate value conflicts. This article aims to explore the current state of intergenerational relations in academia and to identify factors that foster solidarity and provoke conflict. The author uses the qualitative sociological research based on 41 semi-structured interviews with representatives of universities in the Ural Federal District as the leading method. The analysis of research data applies an adapted six-parameter model developed by Bengtson and Joshi. The key results show that intergenerational relations do not fit a “conflict — solidarity” dichotomy. Instead, they reflect an intermediate condition of disagreement and parallel coexistence. The results indicate that relatively stable functional solidarity (effective cooperation in grant-funded projects) acts as a consolidating factor. At the same time, a deficit of consensual solidarity (value gaps between generations) and a weakening of everyday structural and associative ties become the foundation for latent conflict. The practical significance of this article consists in to justify the necessity of targeted management decisions, including the creation of dialogue platforms and the development of mentoring programs, to bridge these gaps and strengthen consolidation within the university community.

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

Keywords: intergenerational solidarity, higher education, university community, research and pedagogical staff, administrative staff, conflict

For citation: Drozdova, A. A. (2026). Assessment of intergenerational solidarity in the Russian university community. *Proceedings of Higher Educational Institutions. Sociology. Economics. Politics*, (1), pp. 22-39. (In Russ.). <https://doi.org/10.31660/1993-1824-2026-1-22-39>

Введение

Актуальность изучения межпоколенческой солидарности в российском академическом сообществе обусловлена комплексом внешних и внутренних вызовов, создающих уникальное поле для социологического анализа.

Во-первых, кадровый кризис в российской науке. В соответствии с данными статистического сборника «Индикаторы науки: 2024» удельный вес исследователей в возрасте до 35 лет (включительно) составляет 32,1 %, в то время как доля ученых в возрасте 60 лет и старше не превышает 23,7 % [1]. При этом среди докторов наук доля ученых в возрасте 70 лет и старше равна 40,7 % [1]. Эта возрастная диспропорция создает структурное напряжение: с одной стороны, существует острая необходимость в притоке и удержании молодежи, с другой — риски утраты уникального научного опыта и традиций, носителями которых является старшее поколение. В этих условиях межпоколенческая солидарность становится критически важным условием развития университетов.

Во-вторых, цифровая трансформация высшего образования. Пандемия COVID-19 послужила катализатором цифровизации высшего образования. В этот период особенно остро встала проблема цифрового разрыва между поколениями. Результаты исследований показывают, что одним из значимых вызовов, с которым столкнулась российская высшая школа при тотальном переходе на дистанционное образование в условиях пандемии, выступил цифровой разрыв в цифровой культуре молодого и

старшего поколения преподавателей (67 %) [2]. В условиях реализации концепции Образования 4.0 и внедрения искусственного интеллекта обозначенный разрыв может стать критическим [3]. Старшее поколение, обладающее уникальным научно-педагогическим опытом и символическим капиталом, чаще испытывает трудности с интеграцией в цифровую среду. Молодое поколение в этом отношении имеет своего рода «врожденное» преимущество и может его транслировать. Эффективная передача цифровых компетенций «снизу вверх» и методологического опыта «сверху вниз» возможна только при конструктивном межпоколенческом взаимодействии и солидарности, что делает изучение этого вопроса чрезвычайно востребованным.

В-третьих, институциональные реформы и программы поддержки университетов. В течение последних двух десятилетий российская высшая школа подвергается интенсивным институциональным преобразованиям (Проект 5-100, программа «Приоритет 2030»), которые направлены на укрепление позиций российских вузов в глобальном образовательном пространстве и достижение национальных целей развития Российской Федерации. Такого рода преобразования становятся почвой для развития ценностного конфликта между традиционной академической культурой, ориентированной на фундаментальное знание и автономию, и новой, управленческой, нацеленной на эффективность, конкурентоспособность и отчетность. И. Г. Дежина и Г. З. Ефимова, исследовавшие риски Проекта 5-100, подчеркивают, что «молодые преподаватели продемонстрировали лучшую приспособляемость к количественным показателям оценки научной работы <...>. У них отношение к новым требованиям результативности спокойнее, чем у других поколений учёных, заставших иные принципы оценки качества работы» [4]. Представители среднего и старшего поколений, обладающие устоявшимися профессиональными практиками и этическими принципами, скептически отнеслись к инициативам проекта и сложнее включались в их реализацию. Оценка межпоколенческой солидарности в контексте последствий реализованных преобразований в высшем образовании приобретает особую значимость в исследовании устойчивости вузов.

В-четвертых, ограниченность исследовательского внимания к изучению межпоколенческой солидарности в университетской среде. По ключевому слову «межпоколенческая солидарность» в электронной научной библиотеке eLibrary была найдена всего 61 публикация и лишь одна из них имела непосредственное отношение к исследованию межпоколенческой солидарности университетского сообщества. В статье историческая память о событиях Великой Отечественной войны рассматривается как основа групповой солидарности профессионального сообщества преподавателей педагогического вуза [5]. По ключевому слову «межпоколенная солидарность» было найдено 29 публикаций, ни одна из которых не имела отношения к оценке межпоколенческих отношений образовательных общностей. Таким образом, исследования, в рамках которых применялись бы комплексные теоретические модели для анализа межпоколенческой солидарности в академической среде, крайне ограничены.

Цель статьи — оценить состояние межпоколенческих отношений внутри научно-педагогической и административно-управленческой общностей в российских вузах от солидарности до конфликта, а также выявить факторы, способствующие проявлению солидарности, и риски развития конфликтов.

Теоретико-методологические основания исследования

Межпоколенческая солидарность в российском университетском сообществе рассматривается нами в контексте концепции поколенческих взаимодействий в вузе [6–8]. Обозначив ключевые теоретические положения этой концепции в предыдущих работах, в статье мы, руководствуясь эмпирическими данными, обращаемся к характеристике межпоколенческой солидарности как одного из ее содержательных структурных элементов.

Актуальность изучения межпоколенческой солидарности в академической среде обусловлена ее ролью в обеспечении устойчивости социальных систем в условиях трансформаций. Однако несмотря на то, что именно солидарность обеспечивает стабильность социальной системы и является неперенным условием социального обновления, в современной российской социологии преобладает проблематика конфликта [9]. Исследователи отмечают, что работы в отечественной социологии, в которых операционализируется понятие солидарности, достаточно редки и имеют особую ценность [10].

Концепции феномена социальной солидарности в отечественной и зарубежной социологии подробно рассматриваются в статье О. А. Кармадонова. В работе предлагается авторская модель «потокковой» консолидации, согласно которой существует два вектора социальной солидарности — вертикальный (макросоциальный — со стороны правящей группы, озабоченной прежде всего солидарностью общего, социетального порядка) и горизонтальный (микросоциальный — со стороны социальных сообществ первичного уровня, в которых проходят социализация и жизнь индивидов: семья, организационно-профессиональные и территориальные группы) [11]. В университетском сообществе как организационно-профессиональной группе социальная солидарность реализуется в горизонтальном векторе, в рамках которого поток консолидации совершает круговорот внутри сообщества и между однопорядковыми сообществами. Кармадонов подчеркивает, что горизонтальный вектор более устойчив, профессиональная группа и семья выступают «последними бастионами солидарности» [11]. Однако горизонтальный вектор социальной консолидации может ослабевать в силу «разрушения ядра общей культуры, уничтожения исторической памяти, обесмысливания профессиональной деятельности, размывания социальных идентичностей, релятивизации конструктивных ценностей и норм и крайней степени индивидуализации» [11]. С этой точки зрения крайне важно оценивать солидарность в такого рода группах, чтобы диагностировать тенденции ослабления горизонтального потока.

Как в отечественной, так и в зарубежной литературе одним из ключевых объектов исследования при изучении межпоколенческой солидарности выступает семья, се-

мейные отношения. Концепция межпоколенных трансфертов, интерпретирующая обмен между поколениями как фундаментальный процесс, лежащий в основе семейной солидарности, служит одним из методологических оснований исследования проблем взаимоотношений разных поколений в семье [12]. В рамках этого подхода изучаются две основные формы солидарности — материальная (деньги, подарки, неоплачиваемый труд) и моральная (поддержка, уход) [13, 14]. Однако для изучения межпоколенческой солидарности в университетском сообществе требуется иной, более релевантный методологический инструментарий.

Наиболее концептуально разработанной основой для такого анализа представляется многомерная модель межпоколенческой солидарности, предложенная В. Бенгтсоном и его коллегами для изучения взаимодействия поколений в семьях [15–17]. В концепции выделено 6 параметров измерения межпоколенческой солидарности внутри семьи: 1) аффективная солидарность (эмоциональные отношения, тип и степень позитивных чувств к членам семьи, а также степень взаимности этих чувств); 2) ассоциативная солидарность (частота и модели взаимодействия в различных видах деятельности, в которых участвуют члены семьи); 3) нормативная солидарность (сила приверженности выполнению семейных ролей и соблюдению семейных обязательств); 4) структурная солидарность (совместное / раздельное проживание, удаленность при раздельном проживании); 5) консенсуальная солидарность (степень согласия в отношении ценностей, взглядов и убеждений среди членов семьи); 6) функциональная солидарность (получение и предоставление материальной и психологической поддержки) [15].

Каждый из представленных параметров имеет конкретные эмпирические индикаторы, что является безусловным преимуществом рассматриваемой концепции и подтверждается ее широким применением в качестве исследовательской методологии. В труде Т. А. Гурко представлен обзор отечественных и зарубежных эмпирических исследований по каждому из 6 обозначенных параметров межпоколенческой солидарности [18]. Концепция В. Бенгтсона была использована при исследовании представлений студентов о семье в Гродненском государственном университете имени Янки Купалы [19], а также при изучении межпоколенческой солидарности между современным молодым поколением России (зумерами) и их прародителями (бумерами) [20].

Несмотря на то, что измерения межпоколенческой солидарности были разработаны в контексте многопоколенных семей, они могут быть использованы в качестве системной аналитической рамки для характеристики взаимодействия разных поколений в организационно-профессиональных и иных группах. Так, А. Джоши и ее коллегам удалось адаптировать подход В. Бенгтсона в отношении исследования межпоколенческой солидарности в организации. Вышеназванные параметры позволяют оценить, насколько рассредоточены члены организации (уровень дисперсии), представляющие несколько поколений, поощряют ли организационные практики их совместную деятельность, насколько схожи их профессиональные ценности и насколько развиты практики наставничества и поддержки [21].

В статье предлагается использовать шестигранную модель В. Бенгтсона — А. Джоши для оценки межпоколенческой солидарности в особом типе организаций, специфической организационно-профессиональной группе — российском университетском сообществе. Структурная солидарность подразумевает анализ организационно-структурных условий для взаимодействия (физическое расположение подразделений, наличие общих пространств, особенности расписания). Ассоциативная солидарность раскрывается через частоту и характер профессиональных и неформальных контактов между представителями разных поколений. Аффективная солидарность проявляется в эмоциональном климате взаимоотношений, уровне взаимного уважения, доверия и симпатии. Консенсуальная солидарность отражает степень согласия по ключевым профессиональным и организационным вопросам (ценности, цели, методы работы). Функциональная солидарность фиксирует практики взаимовыгодного обмена ресурсами, знаниями, компетенциями и поддержкой (в рамках грантов, публикационной деятельности, преподавания). Нормативная солидарность выявляет силу приверженности выполнению ролей и соблюдению обязательств и принятых норм.

Учитывая оценки по каждому из параметров, мы можем рассматривать межпоколенческие взаимодействия в университетском сообществе в широком диапазоне — от межпоколенческой солидарности, взаимопонимания, благосклонности, взаимности до конкуренции, конфликта, кризиса.

Таким образом, использование адаптированной модели Бенгтсона — Джоши позволяет преодолеть ограниченность сугубо конфликтологического подхода и провести комплексную диагностику состояния межпоколенческих отношений в академической среде. Этот подход дает возможность выявить не только зоны напряженности, но и ресурсы солидарности, обеспечивающие устойчивость университетского сообщества в условиях интенсивных институциональных трансформаций.

Материалы и методы

В статье представлены результаты исследования, проведенного в мае — июле 2025 г. 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 «Приори-

ный профиль³.

Отбор представителей АУР (n = 21 чел.) выполнялся 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, нацеленные на выявление общих проблем межпоколенческих взаимодействий в университете (в т. ч. понимания информантами феномена университетских поколений), проблем межпоколенческих взаимодействий в общностях НПР и АУР, возможностей регулирования межпоколенческих взаимодействий в вузах.

Информантам предлагалось охарактеризовать отношения между поколениями в терминах конфликта / солидарности, привести примеры межпоколенческого консенсуса, солидарности и межпоколенческой конкуренции, конфликта.

Результаты и обсуждение

Эмпирический материал, полученный в ходе интервью с представителями научно-педагогической и административной общностей вузов УрФО, демонстрирует сложную и противоречивую картину межпоколенческих отношений, которая лишь отчасти укладывается в оппозицию «конфликт — солидарность». Анализ данных через призму 6 параметров модели Бенгтсона — Джоши позволяет выявить специфические конфигурации солидарности, где по одним измерениям фиксируется высокая консолидация, а по другим — выраженный дефицит.

Структурная солидарность. В качестве организационных условий взаимодействия преподавателей и административных работников в вузах информанты называли конференции, заседания методических групп, стратегические сессии и неформальные мероприятия. Оценки респондентов по этому поводу оказались противоречивыми. Одни отмечали роль таких организационных практик в солидаризации разных поколений:

«Как пример, в этом году у нас проводилась такая стратегическая сессия в ву-

тет 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.

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

зе, где как раз-таки были представители всех поколений... И в принципе вот в рамках этой стратегической сессии мы обсуждали, какие существуют проблемы, и каждая группа выделяла эти проблемы, и мы их обсуждали. То есть в конце сессии мы приходили к какому-то единому мнению или пути решения этой проблемы» (мужчина, 38 лет, доцент).

Другие выражали ностальгию в отношении прошлого опыта, когда существовавшие корпоративные практики в полной мере являлись проявлением солидарности:

«Раньше мы каждую пятницу собирались в кабинете одного и того же проректора, планировали деятельность... Мы договаривались, кто за что отвечает, все друг другу всё рассказывали, какие проблемы, сложности... Вот это солидарность! А сейчас здесь такого нет» (мужчина, 73 года, первый заместитель проректора по науке).

Третьи подчеркивали тенденцию разобщенности в университетском сообществе, несмотря на пространственную близость, принадлежность к одному структурному подразделению, кафедре и наличие организационных условий для взаимодействия:

«Я фиксирую, что в последнее время с каждым годом на какие-то кафедральные мероприятия собрать людей сложнее и сложнее. От банального Нового года и февраля-марта до более напряженного субботника. То есть очень сильно растет разобщенность людей. Собрать людей тяжело, даже на хорошем мероприятии» (мужчина, 41 год, заведующий кафедрой).

Ассоциативная солидарность. Важно отметить тесную связь структурной и ассоциативной солидарности, поскольку пространственная близость и организационные условия для взаимодействия непосредственно влияют на частоту контактов. Ассоциативная солидарность оказывается ослабленной в повседневной рутине. Доминирующей моделью взаимодействия, особенно на уровне кафедр, становится «параллельное сосуществование», при котором коллеги, формально принадлежа к одной структурной единице, минимально взаимодействуют. Слабые межличностные связи могут свидетельствовать об оскудении горизонтального консолидационного потока в рамках университетского сообщества:

«Просто вот так люди как-то на одной территории вынуждены существовать, вот каждый как бы сам по себе, такие вот точки не взаимосвязаны. Люди, у которых из точек пересечения только то, что они одну дисциплину, например, читают. Но они даже могут не обсуждать, каждый свое... Ну, да, для меня это параллельное сосуществование, существование не каждого, а именно сосуществование. Никто ничего вместе не делает, все за себя...» (женщина, 47 лет, доцент).

«Солидарность?! Так вот, нету ее, нету точек для коммуникации. То есть, преподаватели сегодня коммуницируют сами, с аудиторией и сами с собою» (мужчина, 41 год, заведующий кафедрой).

Аффективная солидарность. В целом представители двух образовательных общностей отмечают достаточно благоприятную эмоциональную атмосферу, «теплые», в не-

которых случаях даже отеческие отношения, уважение, доверие и поддержку в коллективе.

«У нас очень хорошие отношения и со старшим поколением, и с молодым, то есть такая доверительная атмосфера царит на рабочем месте. И у нас все друг друга стараются поддерживать» (женщина, 39 лет, доцент).

«Нет такого вот... тебе что-то сказали, бросили, ты сам делаешь. Нет, все друг другу помогают, конечно, все уважают друг друга» (женщина, 25 лет, лаборант, преподаватель).

Однако прозвучали и некоторые негативные тенденции аффективного характера, связанные преимущественно с конфликтами молодого поколения со старшим, обусловленными во многом статусностью и заслугами опытных коллег:

«Вот конфликт — такое резкое слово, так скажем... Ну, не знаю... Мягкий конфликт, так назовем, да, он есть между молодым поколением и старшим поколением... Чем старше и заслуженнее человек, тем у него и более пренебрежительное отношение к молодым идет. А молодые не заслуживают такого» (мужчина, 38 лет, доцент).

Эмпирические данные свидетельствуют о схожей ситуации и в общности административных работников. Один из информантов обозначил необходимость развития эмоционального интеллекта среди коллег, описывая свой опыт становления культуры профессионального диалога в управленческих командах. Как отметил респондент, обсуждение острых вопросов (распределение финансов, изменение зон ответственности) часто приводило к их «переводу в личностную плоскость», когда вместо содержательной аргументации доминировали обиды и недоговоренности. Этот пример демонстрирует, каким образом снижение аффективной солидарности становится барьером в достижении управленческого консенсуса.

Обозначенная негативная тенденция не носит массового характера и во многом может быть связана с личностными особенностями конкретных представителей старшего поколения, однако в условиях реализуемой политики омоложения кадров в российских университетах возможно нарастание напряжения по данному показателю.

Консенсуальная солидарность. Позиции информантов по этому параметру оказались крайне противоречивыми. С одной стороны, представители административного персонала отмечали, что среди управленцев в целом наблюдается консенсус в отношении предпринимаемых управленческих решений. Представители преподавательского корпуса подчеркивали общность позиций в отношении методических вопросов (содержания рабочих программ дисциплин, выпускной квалификационной работы) и во взаимодействии с административными структурами:

«У нас в этом сентябре было заседание о том, какая должна быть выпускная квалификационная работа у магистров. Версии у всех высказаны, все пришли почти к единому мнению» (мужчина, 38 лет, доцент).

«Но вот мы выступали солидарно несколько лет назад, когда настаивали именно перед нашей администрацией на необходимости обновления оборудования на нашей

кафедре. Вот там как-то мы все дружно выступили...» (женщина, 63 года, профессор).

С другой стороны, именно по данному параметру были зафиксированы наиболее острые противоречия и конфликты, возникающие на почве отсутствия консенсуса в первую очередь между старшим и молодым поколениями. Представители управленческого корпуса подчеркивали категоричность старшего поколения в отстаивании своей позиции, их неготовность идти на компромисс, несерьезное отношение к предлагаемым молодыми коллегами идеям в силу своей устоявшейся системы убеждений и представлений о том, как все должно быть организовано:

«Ну, вот между старшим и молодым иногда до конфликтов, да. То есть я говорю, что они, как правило, не договариваются, то есть они [старшее поколение] не гибкие...» (женщина, 51 год, заведующая кафедрой).

«Но бывает, в силу прямо возрастных обстоятельств старшее поколение, бывает, очень основательно требует свое. Этот фактор имеет место быть» (женщина, 35 лет, заместитель директора по науке и инновациям).

Представители общности преподавателей отмечали существенную разницу во взглядах, ценностях, восприятии инноваций, отношении к труду и подходах в работе со студентами между старшим и молодым поколениями. По мнению респондентов, кооперация в сфере инноваций формируется преимущественно между молодым и средним поколениями, в то время как взаимодействие со старшими коллегами в академических вопросах часто характеризуется конфликтностью и отсутствием точек соприкосновения:

«Но безусловно, конфликты тоже есть, и они тоже связаны, наверное, все-таки с различием вот этих восприятий между поколениями. Мне кажется, в основном они связаны с тем, что старшее поколение конфликтует с молодым поколением, не со средним, потому что им кажется, что молодежь не очень интенсивно работает. Люди как бы не очень вот прям рвутся брать на себя какие-то [обязанности] и не проявляют активно какую-то инициативу» (женщина, 47 лет, доцент).

Полная консенсуальная солидарность не характерна и для общности управленцев. Информанты высказывались о несовпадении управленческих парадигм молодых и опытных администраторов, отсутствии общего видения и консолидации среди управленцев разных функциональных областей, а также о проблеме отстаивания своих позиций молодым поколением в условиях количественного превосходства представителей старшего поколения:

«И какой-то, так сказать, общей политики группы проректоров, вот когда они друг с другом обо всем все договорились, такая, как Вы говорите, полная солидарность, нет, каждый своей сферой деятельности больше занимается...» (мужчина, 73 года, первый заместитель проректора по науке).

«Я думаю, что это не конфликт, мы пришли, конечно, к консенсусу, но просто из-за численного превосходства представителей старшего поколения в управлении, потому что спорить с ними, ну как бы, абсолютно бесполезно» (женщина, 48 лет,

проректор по молодежной политике и воспитательной работе).

Высказывания информантов о существующих разногласиях по значимым профессиональным аспектам между поколениями свидетельствуют о дефиците консенсусальной солидарности, что провоцирует развитие латентных и открытых конфликтов, а также может указывать на глубокие системные проблемы, связанные с разрушением ядра общей профессиональной культуры.

Функциональная солидарность — наиболее сильное и устойчивое измерение, один из значимых факторов усиления консолидации. Наиболее показательным примером проявления функциональной солидарности выступает реализация грантовых проектов. Информанты подчеркивали отсутствие конфликтов в таких коллективах, эмоциональную поддержку, значимость обмена компетенциями и идеями, высокий уровень мотивации участников, четкость в распределении обязанностей:

«Вот сколько работаю, я не наблюдала конфликтов внутри этих грантовых групп. То есть там, как правило, царит вот как раз порядок, договоренность, понимание задач своих, потому что у всех есть понимание, зачем это, достаточно мотивации» (женщина, 53 года, доцент).

Анализ выявил, что эффективная функциональная солидарность в межпоколенческих научных коллективах обеспечивается не только взаимовыгодным инструментальным, но и эмоционально-психологическим обменом. В качестве примера инструментального обмена можно рассматривать практику взаимовыгодной солидарности, основанную на обмене ресурсами для преодоления существующих институциональных барьеров. Как отметил один из информантов, в ситуациях, когда молодой исследователь сталкивается с рисками срыва отчетности по гранту / стипендии, связанными с достаточно длительным процессом публикации результатов, старшие коллеги готовы оказать поддержку — включить его в качестве соавтора в свои статьи с учетом даже минимального участия в обмен на его помощь в решении своих текущих задач, что позволяет выполнить формальные требования. Безусловно, рассмотренный пример не является общей практикой и во многом обусловлен личными качествами опытных коллег, однако он ярко демонстрирует проявление солидарности сообщества перед возникающими внешними трудностями. Взаимовыгодный обмен происходит и в обратном направлении — от среднего и молодого поколений к старшему. Например, среднее поколение старается компенсировать повышенную тревожность старших коллег, связанную с административной отчетностью, выполняя функции эмоциональной поддержки и создания своеобразного «буфера надежности», что является неформальным, но важным вкладом в общий успех грантового проекта.

Нормативная солидарность выражается в артикуляции информантами приверженности старшего и молодого поколений выполнению ключевых ролей — передавать и перенимать опыт, соответственно:

«Это задача, которая стоит между последующим поколением и предыдущим — этот опыт перенимать. Главная задача вуза — создать инструменты для этого» (мужчина, 43 года, первый проректор).

«Люди старшего поколения — сейчас те люди старшего поколения, которые понимают, что надо передавать опыт и что надо возвращать поколение новое, они стараются свой опыт передать» (мужчина, 38 лет, заведующий лабораторией).

Однако информанты отмечали и другие примеры отрицания обозначенной роли, когда представители старшего поколения сознательно ограничивают передачу знаний и опыта из-за опасений преждевременного вытеснения с позиций. Подобные стратегии, направленные на сохранение статуса, приводят к ситуации «выжженного поля» — уходу сотрудников без обеспечения преемственности, что наносит долгосрочный ущерб научным школам и кадровому потенциалу университета.

Кроме этого, вовлечение старшего поколения в реализацию каких-либо обязательств вызывает сопротивление с их стороны, которое становится основанием для развития конфликтов и разобщения:

«Я бы не сказала, что есть какой-то конфликт. Я бы сказала, что, наверно, есть нежелание, это не конфликт, это просто отказ, категорический отказ [старшего поколения]. Я не буду этого делать, да, и всё!» (женщина, 45 лет, заведующий кафедрой).

Исследование выявило специфическую форму сопротивления изменениям, которую респонденты характеризуют не как открытый конфликт, а как «пассивный конфликт» или «категорический отказ». Эта практика, наиболее характерная для старшего поколения, проявляется в демонстративном нежелании участвовать в новых инициативах. Со стороны молодых коллег это порождает вынужденную тактику адаптации, сочетающую формальное уважение к статусу старших с параллельным продолжением собственной деятельности в расчете на их последующее вынужденное согласие. Эта динамика усугубляется отсутствием в университетах формальных механизмов вовлечения или воздействия в подобных ситуациях.

Обобщая рассмотренные выше параметры межпоколенческой солидарности, говорить о кризисе или открытом конфликте, противостоянии в университетском сообществе нет оснований. Значимым консолидационным фактором выступает функциональная солидарность, особенно ярко проявляющаяся в рамках реализации грантовых проектов. Однако в отношении других направлений деятельности представителей образовательных общностей функциональная солидарность не была так явно артикулирована. Кроме того, высказанная информантами тенденция нарастания разобщенности вполне может характеризовать взаимоотношения и между разными грантовыми коллективами (однопорядковыми сообществами), что не способствует общей консолидации.

Внешние вызовы, критически важные для устойчивого функционирования университетов, административные задачи также выступают консолидационным фактором, способствующим проявлению солидарности и формирующим своеобразные «острова солидарности» для достижения конкретных целей (аккредитация, участие в программе «Приоритет 2030»):

«У нас есть программа "Приоритет", там через месяц надо уже программу представить, формируется команда, как правило, состоящая из участников разных поколений. И буквально там за неделю, за две недели формируются жизнеспособные программы работы» (мужчина, 50 лет, директор института).

Однако это свидетельствует о ситуативном характере межпоколенческой солидарности в современном российском университете. Академическое сообщество демонстрирует высокую способность к мобилизации и функциональной кооперации для достижения конкретных целей. При этом дефицит консенсуальной солидарности и ослабление повседневной (структурной и ассоциативной) создают среду для роста напряженности, развития конфликтов, ограничивая потенциал университета к устойчивому и согласованному развитию. Это подтверждают собранные эмпирические данные, высказывания информантов о наличии латентного, «пассивного», «мягкого» конфликта в первую очередь между старшим и молодым поколениями:

«Вот поэтому, скажем, открытого конфликта у нас нет, но другое дело, что конфликт, конечно, он скрытый, латентный присутствует» (мужчина, 55 лет, заведующий кафедрой).

Описанная ситуация межпоколенческих отношений в университетском сообществе не позволяла информантам оценить ее однозначно как конфликт или солидарность. Классическая дихотомия оказалась недостаточной для описания реальности. Значительная доля респондентов описывала существующие отношения как нечто промежуточное, параллельное, инерционное, разобщенное сосуществование без ярких проявлений как конфликта, так и солидарности:

«Третьего термина нет? Какое-нибудь параллельное сосуществование, я бы так это назвала» (женщина, 47 лет, доцент).

«Я бы ввел для вас третью категорию. Разобщенность» (мужчина, 41 год, заведующий кафедрой).

«Если честно, мне кажется, что у нас какое-то не то, не то вообще...» (женщина, 32 года, доцент).

«Не наблюдаю конфликта или явной солидарности. Скорее инерция или профессиональная дружба» (женщина, 67 лет, профессор).

«Ну, про конфликт я бы не говорил вообще. И насчет какой-то большой солидарности я бы тоже не стал думать» (мужчина, 73 года, первый заместитель проректора по науке).

С нашей точки зрения, текущая оценка межпоколенческой солидарности имеет критически важное значение, поскольку ее промежуточный характер дает возможность предпринять необходимые управленческие решения для достижения консенсуса,

укрепления структурной и ассоциативной солидарности.

Выводы

Проведенное исследование позволило выявить сложную, многомерную природу межпоколенческих отношений в российском университетском сообществе. Анализ эмпирических данных через призму шестипараметрической модели Бенгтсона — Джоши показал, что эти отношения не укладываются в дихотомию «конфликт — солидарность», а характеризуются промежуточным состоянием разобщенности и параллельного сосуществования. Наиболее серьезным вызовом является дефицит консенсуальной солидарности, проявляющийся в ценностных разрывах между поколениями, что порождает латентные конфликты.

Для укрепления межпоколенческих связей необходимы целенаправленные организационные решения: создание постоянных площадок для диалога, внедрение прозрачных механизмов участия молодежи в принятии решений, развитие программ взаимного наставничества. Эти меры помогут преодолеть выявленные ценностные разрывы.

Перспективными направлениями для дальнейшего изучения представляются количественная верификация полученных результатов, а также расширение объекта анализа за счет включения в него общности студентов для представления целостной картины межпоколенческих отношений в университетском сообществе. Кроме того, отдельного внимания исследователей заслуживает среднее поколение в университетах как наиболее сложное и значимое с точки зрения реализуемых функций.

Конфликт интересов. Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Conflict of interests. The author declares no conflicts of interest.

Список источников

1. Индикаторы науки: 2024 : статистический сборник / Л. М. Гохберг, К. А. Дитковский, М. Н. Коцемир [и др.]. – Москва: ИСИЭЗ ВШЭ, 2024. – 412 с. – Текст : непосредственный.
2. Грунт, Е. В. Дистанционное образование в условиях пандемии: новые вызовы российскому высшему образованию / Е. В. Грунт, Е. А. Беляева, С. Лисситса. – <https://doi.org/10.32744/pse.2020.5.3>. – Текст : непосредственный // Перспективы науки и образования. – 2020. – № 5 (47). – С. 45–58.
3. Абрамовский, А. Л. Образование 4.0 в информационном обществе: возможности, технологии и компоненты, риски и вызовы / А. Л. Абрамовский, Д. А. Абрамовский, М. Л. Белоножко. – <https://doi.org/10.31660/1993-1824-2025-2-7-20>. – Текст : непосредственный // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. – 2025. – № 2. – С. 7–20.
4. Дежина, И. Г. Риски Проекта 5-100: оценки научно-педагогических работников различных поколений / И. Г. Дежина, Г. З. Ефимова. – <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2022-31-3->

28-39. – Текст : непосредственный // Высшее образование в России. – 2022. – Т. 31, № 3. – С. 28–39.

5. Чуркина, Н. И. Историческая память в развитии групповой солидарности современных поколений преподавателей вуза / Н. И. Чуркина. – <https://doi.org/10.24412/2304-120X-2025-11078>. – Текст : непосредственный // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2025. – № 5. – С. 17–28.

6. Зборовский, Г. Е. Концепция поколенческих взаимодействий в вузе: критический анализ отечественных и зарубежных теоретико-методологических подходов / Г. Е. Зборовский, А. А. Дроздова, Е. В. Кеммет. – <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2025-34-10-27-46>. – Текст : непосредственный // Высшее образование в России. – 2025. – Т. 34, № 10. – С. 27–46.

7. Зборовский, Г. Е. Поколения образовательных общностей вузов: социологическая интерпретация феномена / Г. Е. Зборовский, П. А. Амбарова. – <https://doi.org/10.19181/socjour.2025.31.3.6>. – Текст : непосредственный // Социологический журнал. – 2025. – Т. 31, № 3. – С. 100–119.

8. Поколенческие взаимодействия образовательных общностей в российских вузах: предметное поле исследований / Г. Е. Зборовский, П. А. Амбарова, Н. Б. Костина, Д. Ю. Нархов. – <https://doi.org/10.22363/2313-2272-2025-25-3-743-761>. – Текст : непосредственный // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. – 2025. – Т. 25, № 3. – С. 743–761.

9. Гаврилюк, В. В. Справедливость и солидарность в представлениях рабочей молодежи сервисных отраслей / В. В. Гаврилюк. – <https://doi.org/10.21684/2587-8484-2022-6-1-33-43>. – Текст : непосредственный // Siberian Socium. – 2022. – Т. 6, № 1 (19). – С. 33–43.

10. Адрихин, В. С. Диалог поколений в современном обществе: возможности теоретического конструирования / В. С. Адрихин. – Текст : непосредственный // Социально-гуманитарные знания. – 2013. – № 7. – С. 156–165.

11. Кармадонов, О. А. Солидарность, интеграция, конъюнкция / О. А. Кармадонов. – Текст : непосредственный // Социологические исследования. – 2015. – № 2. – С. 3–12.

12. Миронова, А. А. Родственная межпоколенная солидарность в России / А. А. Миронова. – Текст : непосредственный // Социологические исследования. – 2014. – № 10. – С. 136–142.

13. Нагматуллина, Л. К. Межпоколенческая солидарность как фактор стабильности современной семьи / Л. К. Нагматуллина, А. Р. Ахметгалиева, О. А. Максимова. – Текст : непосредственный // Вестник экономики, права и социологии. – 2017. – № 4. – С. 299–305.

14. Галиндабаева, В. В. Трудовые мигрантки: межпоколенческие отношения в семьях сельских мигрантов в Бурятии / В. В. Галиндабаева. – Текст : непосредственный // Вестник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология. – 2014. – № 1 (25). – С. 31–41.

15. Bengtson, V. L. Intergenerational Solidarity in Aging Families: An Example of Formal Theory Construction / V. L. Bengtson, R.E.L. Roberts. – Text: direct // Journal of Marriage and Family. – 1991. – Vol. 53, Issue 4. – P. 856–870.

16. Bengtson, V. L. Beyond the Nuclear Family: The Increasing Importance of Multigenerational Bonds: the burgess award lecture / V. L. Bengtson. – Text: direct // Journal of Marriage and Family. – 2001. – Vol. 63, Issue 1. – P. 1–16.

17. Solidarity, conflict, and ambivalence: complementary or competing perspectives on intergenerational relationships? / V. Bengtson, R. Giarrusso, J. B. Mabry, M. Silverstein. – Text: di-

rect // Journal of Marriage and Family. – 2002. – Issue 64. – P. 568–576.

18. Гурко, Т. А. Взаимоотношения родителей и взрослых детей: понятия для анализа / Т. А. Гурко. – <https://doi.org/10.31857/S013216250009614-8>. – Текст : непосредственный // Социологические исследования. – 2020. – № 12. – С. 105–115.

19. Щербинин, С. Н. Представления студентов о семье в категориях межпоколенческой солидарности / С. Н. Щербинин, Н. С. Таразевич. – Текст : непосредственный. // Вестник Гродненского государственного университета имени Янки Купалы. Серия 5. Экономика. Социология. Биология. – 2023. – Т. 13, № 1. – С. 84–90.

20. Парфенова, О. А. Зумеры и бумеры: межпоколенная солидарность в современном российском обществе / О. А. Парфенова, И. С. Петухова. – <https://doi.org/10.24290/1029-3736-2024-30-3-231-253>. – Текст : непосредственный // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. – 2024. – Т. 30, № 3. – С. 231–253.

21. Joshi, A. Generations in organizations / A. Joshi, J. C. Dencker, G. Franz. – Text: direct // Research in Organizational Behavior. – 2011. – Vol. 31. – P. 177–205.

References

1. Gokhberg, L. M., Ditkovsky, K. A., & Kotsemir, M. N., et al. (Eds.). (2024). *Indikator nauki: 2024: statisticheskiy sbornik* [Science and technology indicators: 2024: Statistical yearbook]. Moscow, HSE University Publ., 412p. (In Russ.).

2. Grunt, E. V., Belyaeva, E. A., & Lissitsa, S. (2020). Distance education during the pandemic: new challenges to Russian higher education. *Perspectives of Science and Education*, 47 (5), pp. 45-58. (In Russ.) <https://doi.org/10.32744/pse.2020.5.3>

3. Abramovsky, A. L., Abramovsky, D. A., & Belonozhko, M. L. (2025). Education 4.0 in the information society: opportunities, technologies and components, risks and challenges. *Proceedings of Higher Educational Institutions. Sociology. Economics. Politics*, (2), pp. 7–20. (In Russ.) <https://doi.org/10.31660/1993-1824-2025-2-7-20>

4. Dezhina, I. G., & Efimova, G. Z. (2022). Risks of 5-100 Project: Perceptions of Academic Staff of Different Ages. *Higher Education in Russia*, 31(3), pp. 28-39. (In Russ.) <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2022-31-3-28-39>

5. Churkina, N. I. (2025). Historical memory in the development of group solidarity among modern generations of university teachers. *Scientific-methodological electronic journal «Koncept»*, (05), pp. 17-28. (In Russ.) <https://doi.org/10.24412/2304-120X-2025-11078>

6. Zborovsky, G. E., Drozdova, A. A., & Kemmet, E. V. (2025). The Concept of Inter-generational Interactions in Higher Education: A Critical Analysis of Domestic and Foreign Theoretical and Methodological Approaches. *Higher Education in Russia*, 34(10), pp. 27-46. (In Russ.) <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2025-34-10-27-46>

7. Zborovsky, G. E., & Ambarova, P. A. (2025). Generations of University Educational Communities: Sociological Interpretation of the Phenomenon. *Sociological Journal*, 31(3), pp. 100–119. (In Russ.) <https://doi.org/10.19181/socjour.2025.31.3.6>

8. Zborovsky, G. E., Ambarova, P. A., Kostina, N. B., Narkhov, D. Yu. (2025). Generational interactions of educational communities in Russian universities: The subject field of research. *RUDN Journal of Sociology*, 25 (3), pp. 743-761. (In Russ.) <https://doi.org/10.22363/2313-2272-2025-25-3-743-761>
9. Gavriiliuk, V. V. (2022). Justice and solidarity in the perceptions of working-class youth in service industries. *Siberian Socium*, 6(1(19)), pp. 33-43. (In Russ.) <https://doi.org/10.21684/2587-8484-2022-6-1-33-43>
10. Aderihin, V. S. (2013). Intergenerational dialogue in contemporary society: the possibility of a theoretical construction. *Social and humanitarian knowledge*, (7), pp. 156–165. (In Russ.)
11. Karmadonov, O. A. (2015). Solidarity, Integration, conjunction. *Sociological Studies*, (2), pp. 3-12. (In Russ.).
12. Mironova, A. A. (2014). Intergenerational solidarity of relatives in Russia. *Sociological Studies*, (10), pp. 136-142. (In Russ.).
13. Nagmatullina, L. K., Ahmetgalieva, A. R., & Maksimova, O. A. (2017). Intergenerational Solidarity as a Factor of Stability of Modern Family. *The Review of Economy, the Law and Sociology* (4), pp. 299–305. (In Russ.)
14. Galindabaeva, V. V. (2014). Labor migrants: intergenerational relationships in rural migrants' families in Buryatia. *Tomsk State University Journal of Philosophy, Sociology and Political Science*, 1(25), pp. 31-41. (In Russ.).
15. Bengtson, V. L., & Roberts, R. E. L. (1991). Intergenerational solidarity in aging families: An example of formal theory construction. *Journal of Marriage and Family*, 53(4), pp. 856–870. (In English).
16. Bengtson, V. L. (2001). Beyond the nuclear family: The increasing importance of multigenerational bonds: the burgess award lecture. *Journal of Marriage and Family*, 63(1), pp. 1-16. (In English).
17. Bengtson, V., Giarrusso, R., Mabry, J. B., & Silverstein, M. (2002). Solidarity, conflict, and ambivalence: Complementary or competing perspectives on intergenerational relationships? *Journal of Marriage and Family*, (64), pp. 568-576. (In English).
18. Gurko, T. A. (2020). Relationship Between Parents and Adult Children: Concepts for Analysis. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, (12), pp.105-115. (In Russ.) <https://doi.org/10.31857/S013216250009614-8>
19. Shcherbinin, S. N., & Tarazevich, N. S. (2023). Students' perceptions of the family in the categories of intergenerational solidarity. *Vesnik of Yanka Kupala State University of Grodno. Series 5. Economics. Sociology. Biology*, 13(1), pp. 84-90. (In Russ.).
20. Parfenova, O. A., Petukhova, I. S. (2024). Zoomers and boomers: intergenerational solidarity in modern Russian society. *Moscow State University Bulletin. Series 18. Sociology and Political Science*, 30(3), pp. 231-253. (In Russ.) <https://doi.org/10.24290/1029-3736-2024-30-3-231-253>
21. Joshi, A., Dencker, J. C., & Franz, G. (2011). Generations in organizations. *Research in Organizational Behavior*, (31), pp. 177-205. (In English).

Информация об авторе / Information about the author

Дроздова Анна Александровна, кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и технологий государственного и муниципального управления, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, г. Екатеринбург, a.a.kuzminchuk@urfu.ru

Anna A. Drozdova, Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor at the Department of Sociology and Technologies of State and Municipal Administration, Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin», Yekaterinburg, a.a. kuzminchuk@urfu.ru

Поступила в редакцию / Received 04.08.2025

Поступила после рецензирования / Revised 19.08.2025

Принята к публикации / Accepted 30.08.2025