

Научная статья / Original research article

УДК 316.3

DOI: <http://doi.org/10.31660/1993-1824-2026-3-85-105>

EDN: PUEJIQ



Профессиональное выгорание преподавателей

Л. В. Ребышева*, С. В. Толмачева, А. В. Шляков

Тюменский индустриальный университет, Тюмень, Российская Федерация

**rebisheva_lida@mail.ru*

Аннотация. Современное состояние образовательной системы страны претерпевает значительные изменения, во многом определяющиеся профессорско-преподавательским составом, который служит одним из значимых рейтинговых показателей высшей школы и имеет особое значение для государственной аккредитации и конкурентоспособности для вуза. Большое внимание уделяется именно качественному совершенствованию кадрового состава во всех видах учебно-методической и научно-исследовательской деятельности. Изменения академической среды усиливают и психосоциальные риски из-за постоянного увеличения нагрузки на профессорско-преподавательский состав, в связи с чем особую актуальность приобретает проблема профессионального выгорания преподавателей. Цель исследования — теоретическое и практическое обоснование причин эмоционального и профессионального истощения преподавателя высшей школы. Эти причины достаточно разнообразны: высокая учебная нагрузка, увеличение количества обязанностей и возлагаемой ответственности, нехватка времени для подготовки к профессиональной деятельности, отсутствие поддержки со стороны администрации. В результате опроса преподавателей кафедры были уточнены конкретные факторы и проявления, способствующие эмоциональному и профессиональному истощению преподавателей высшей школы, что позволило конкретизировать теоретические положения и расширить понимание механизмов возникновения этого состояния. Результаты исследования носят пилотный характер и позволяют подобрать комплексные решения для обозначенной проблемы, затрагивающей не только организационные условия труда, но и личностные ресурсы.

Ключевые слова: высшее образование, профессиональное выгорание, преподаватель, культура, молодежь, интернет, досуговая сфера

Для цитирования: Ребышева Л. В., Толмачева С. В., Шляков А. В. Профессиональное выгорание преподавателей. *Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика.* 2026;(3):85–105 <http://doi.org/10.31660/1993-1824-2026-3-85-105> EDN PUEJIQ

Professional burnout of lecturers

Lidia V. Rebysheva*, Svetlana V. Tolmacheva, Aleksey V. Shlyakov

Industrial University of Tyumen, Tyumen, Russian Federation

**rebisheva_lida@mail.ru*

Abstract. The country's higher education system is undergoing major changes, many of which are driven by university teaching staff. Teaching staff is one of the key performance indicators in higher education and is particularly important for state accreditation and university competitiveness. Considerable attention is paid to enhancing staff competence in educational, methodological, and research activities. Thus, changes in the academic environment are increasing psychosocial risks due to the growing workload of the teaching staff. In this context, lecturer burnout has become particularly relevant. The aim of this study is to provide both theoretical and practical explanations of the factors contributing to emotional and professional exhaustion among university lecturers. These factors are quite diverse and include heavy teaching load, a growing number of duties and responsibilities, insufficient time for professional preparation, and a lack of administrative support. A survey of faculty members in the department helped to identify specific factors and manifestations contributing to the emotional exhaustion and burnout of university lecturer. The obtained data made it possible to clarify theoretical provisions and expand the understanding of the mechanisms underlying this condition.

Keywords: higher education, professional burnout, teacher, culture, youth, internet, leisure

For citation: Rebysheva L. V., Tolmacheva S. V., Shlyakov A. V. Professional burnout of lecturers. *Proceedings of Higher Educational Institutions. Sociology. Economics. Politics.* 2026;(3):85–105. <http://doi.org/10.31660/1993-1824-2026-3-85-105>

Введение

Современное состояние системы высшего образования в России, затрагивающее как подходы к обучению, так и организационно- управленческие аспекты, можно охарактеризовать с точки зрения неопределенности и нестабильности. В нашей стране всегда наблюдался повышенный интерес к проблемам образования, особенно на современном этапе — активной модернизации высшей школы, характеризующейся изучением и разработкой новых подходов, направленных на обеспечение конкурентоспособности вузов. Это влечет прежде всего обновление содержания образовательного процесса, внедрение новейших технологий и педагогических практик и, соответственно, изменений по подготовке преподавательского (кадрового) состава.

Несмотря на трансформации в обновлении параметров и образовательных технологиях, центральной фигурой в высшем образовании остается лектор, преподаватель, от работы которого в первую очередь зависит качество образовательного процесса. Однако престиж научно-педагогической деятельности, мягко говоря, невысок, что приводит к увеличению среднего возраста преподавательского состава и нежеланию молодежи идти в данную профессию.

Как отмечает М. М. Соколов, «...низкая привлекательность научно-педагогической работы имеет несколько причин:

- относительно невысокий уровень оплаты труда в сочетании с существенной когнитивной нагрузкой и временными затратами, необходимыми для профессионального роста и развития;
- невысокая скорость карьерного продвижения вследствие доминирования в российской университетской культуре черт трансформирующей академической си-

стемы, которая фактически не ограничивает срок пребывания на низших ступенях иерархической лестницы» [1];

- нестабильность развития системы высшего образования, как отмечает Н. И. Архипова, «...на фоне которой положение преподавателей, а также их будущее характеризуется состоянием неопределенности» [2].

Таким образом, невысокий уровень социального престижа и недостаточная оплата труда профессорско-преподавательского состава приводит к достаточно серьезным проблемам старения и дефицита кадрового состава, а самое главное, повышает риск развития синдрома профессионального выгорания преподавателя.

Профессиональное выгорание преподавателя, как правило, начинается с длительного стрессового состояния, возникающего в результате различных причин, не всегда личных. Основопологающие причины этого процесса включают социально-экономические факторы: условия труда, низкая оплата и материальное стимулирование, плохая социальная поддержка и организационная политика вуза. Для обеспечения себе и семьям достойного существования преподаватели вынуждены совмещать преподавание, брать дополнительную нагрузку, вести научную работу, что является обязательным условием, где-то заниматься административной деятельностью, что ведет к уставанию и соответственно выгоранию.

Важно отметить существующее мнение, что эмоциональное (профессиональное) выгорание характерно только для «слабых» людей. Но, как правило, и «устойчивые к стрессам сотрудники» подвержены этому влиянию вследствие создавшихся неблагоприятных условий работы или недостатка поддержки.

Сегодня многие вузы ограничены в финансовых ресурсах, у них отсутствует или морально устарела материальная база, аудиторный фонд отличается неприглядной оснащенностью и изношенностью, что препятствует качественному процессу обучения и вызывает у преподавателя чувства бессилия и разочарования и, таким образом, тоже запускает процесс выгорания.

Серьезной проблемой являются изменения в системе высшего образования, которые предполагают повсеместное использование контрактной системы оплаты труда для преподавателей вуза, что негативно влияет на психологическое состояние человека, особенно возрастного, когда он постоянно находится «под угрозой» не продления трудового договора и потери работы.

Современное качественное образование предполагает внедрение и использование цифровых технологий, активно применяющихся сегодня в учебных процессах. Однако устаревшая материально-техническая база университетов не позволяет в полной мере качественно проводить ни учебные занятия, ни научно-исследовательские работы, ни масштабные внеучебные мероприятия.

Таким образом, эмоциональное выгорание преподавателей высшей школы, как правило, связано с профессиональной деятельностью, организационными факторами, индивидуальными особенностями человека.

Материалы и методы

Непрерывная и активная модернизация высшей школы предполагает наличие высококвалифицированного кадрового состава и начинается с него. Именно преподавательский состав, с точки зрения профессиональной компетентности, становится активным участником этого процесса, проводником всех нововведений и прогнозируемых преобразований и должен решать поставленные перед ним задачи, требующие серьезных психологических усилий. В связи с этим деятельность преподавателя за последнее время кардинально изменилась. Трудовые функции расширились и усложнились, при этом условия труда поменялись в худшую сторону, что повлияло на эффективность труда преподавательского состава, которая в первую очередь определяется организационными условиями труда, обуславливающимися содержанием и особенностями и деятельности.

Преподавательская деятельность всегда считалась сложноорганизованной, имея свои особенности, связанные не только с педагогикой и учебной деятельностью, но и включающие учебно-методическое, научно-исследовательское направление, а также внеучебную работу со студентами. Как отмечает К. Роджерс, профессия педагога относится к виду «человек — человек, предполагая отношения, в которых одна из сторон способствует другой стороне в личностном росте, развитии, лучшей жизнедеятельности и формировании зрелости» [3]. Таким образом, помимо профессиональных качеств, преподаватель должен владеть еще другими различными, которые относятся к общечеловеческим ценностям, наличие педагогического такта и этики, конечно коммуникативности. Он должен уметь слушать, создавать обстановку доверительности и отзываться на переживание других, то есть обладать эмпатией. Технологии современного обучения в высшей школе предполагают на равных обмен мнениями, когда возникает определенное равноправие в отношении со студентами, и преподаватель с помощью своего опыта и знаний помогает обучающимся ориентироваться в научном информационном потоке, таким образом активизируя творческий потенциал студентов и стимулируя их самостоятельность.

Происходящие инновационные изменения в содержании высшего образования повышают качественные компетенции профессорско-преподавательского состава, которые достаточно разнообразны и должны активно использоваться для заинтересованности и мотивации обучающихся в учебном процессе. Как отмечает А. В. Калашникова, «...преподаватель высшей школы — это не просто транслятор знаний, основная задача преподавателя — это вовлечь студента в учебный процесс, а не заставлять его участвовать в нем» [4]. Это подтверждает З. Ф. Есарева: «...преподаватель высшей школы — это научный работник, который хорошо овладел научными методами обучения и воспитания, умело использует технические средства преподавания, непрерывно повышает свою квалификацию, активно участвует в научно-исследовательской работе, в общественной жизни» [5]. Таким образом, преподаватель

должен корректировать свою профессиональную деятельность, находить баланс между педагогической и научной нагрузкой, которая в последнее время только увеличивается. Все это дает обратный эффект, что значительно отражается на качестве учебной и научно-исследовательской работы.

Как отмечает В. Д. Шадриков, «...профессиональный преподаватель должен быть ценностно ориентированным для того, чтобы выстроить собственную успешную модель деятельности, являющуюся ориентиром для профессионального развития» [6]. Когда преподаватель понимает и принимает компоненты труда, «...как ценные для себя, формируется моральная устойчивость, прочность к затруднительным ситуациям в рамках профессии» [6]. Однако следует уточнить, что обеспечивая качество учебного процесса с постоянно меняющимися компетенциями и квалификационными требованиями к преподавателю, необходимо быстро адаптироваться и к новым профессиональным стандартам, которые предполагают разработку нового методического обеспечения читаемых дисциплин, что влечет возрастание рабочей и эмоционально-психологической нагрузки и отрицательно отражается на состоянии профессионального здоровья.

Понятие «эмоциональное сгорание», «синдром эмоционального выгорания» было впервые предложено в 1974 г. американским психологом Г. Фрейденбергом, который понимал его как «...негативное психологическое состояние, возникающее у людей профессий, основанных на взаимодействии в системе "человек — человек"» и предполагал, что из-за продолжительной эмоциональной нагрузки со временем происходит «... умственное, эмоциональное и физическое истощение», что может привести к состоянию "дезадоптированности" к рабочему месту из-за чрезмерной рабочей нагрузки и неадекватных межличностных отношений в коллективе» [7].

Достаточно своеобразно об этой проблеме высказался в 1981 г. ученый Э. Морроу. Внутреннее состояние человека, испытывающего профессиональное выгорание, он назвал «... запахом горячей психологической проводки» [8].

В то же время изучением профессионального выгорания активно занимается американский психолог К. Маслак и в 1978 г. разрабатывает для специалистов в сфере социальных услуг простой в применении опросник, который включает «три субшкалы: эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию личных достижений» [9]. При этом А. М. Салогуб рассматривает эмоциональное истощение «...как основной компонент выгорания, относящийся к начальному этапу проявления равнодушия, проявлением опустошенности, истощенности собственных ресурсов. Второй компонент — «деперсонализацию» — он определяет как «...безразличное, даже где-то негативное и бездушное отношение к другим людям, коллегам, которое, можно сказать, становится формальным» [10]. Если говорить о редукции личных достижений, то здесь уже проявляется ощущение заниженной самооценки к своим достижениям и успехам или преуменьшение собственного достоинства, человек

становится недовольным собой. Таким образом, А. М. Салогуб акцентирует внимание на «профессиональном характере синдрома выгорания», трактовке его «как результата профессиональных проблем» [10].

Основоположником изучения синдрома профессионального выгорания в России считается В. В. Бойко, понимая под ним «...выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия» [11]. По мнению Т. В. Форманюк, «...данный синдром — это специфический вид профессионального заболевания лиц, работающих с людьми» [11].

В. А. Абрамова анализирует понятие «эмоциональное выгорание» разносторонне, например, с точки зрения «...психологического явления негативного характера, приводящего к эмоциональному истощению, возникающему, когда человек длительное время тратит свою эмоциональную энергию без возможности ее восполнить» [12]. Необходимо дополнить, что эмоциональное выгорание связано с полным регрессом профессионального развития и полностью разрушает личность, в том числе в аспекте эффективности профессиональной деятельности.

Г. С. Абрамова и Ю. А. Юдчиц, отождествляя эмоциональное выгорание и профессиональную деформацию, «...выделяют две основные составляющие профессиональной деформации личности в системе профессий "человек — человек"» [13]. Подтверждая эти слова, С. П. Безносков отмечает: «...предмет профессиональной работы — другой человек, его личность, мировоззрение, привычки, психофизиологические и анатомические особенности, детали внутреннего мира, данный источник непосредственно его организует; педагог должен (обязан) сохранить общение с ним, понимать его мысли, чувства и нравственные установки, сопереживать ему, чтобы он мог выбрать наиболее мощные ресурсы воспитательного влияния» [4].

К профессиональному выгоранию интересен и актуален подход авторов Е. Эделевич и А. Бродского, рассматривающих его как «...процесс разрушения иллюзий», когда преподаватель не получает идеализированные свои представления в реальной ситуации, и, следовательно, его результат не такой, какой хотелось бы [15]. В подобной ситуации, как показывают исследования, очень часто оказывается молодое поколение преподавателей, которое с энтузиазмом начинает трудовую деятельность, строит карьерные планы, но зачастую быстро уходит из профессии разочарованным и нереализованным. Таким образом, деятельность преподавателя проходит через различные кризисные состояния в процессе профессиональной реализации, что может постепенно привести к профессиональному выгоранию.

На сегодняшний день существует множество причин, непосредственно связанных с особенностями работы преподавателей и приводящих к профессиональному выгоранию. Формируются они постепенно, зависят от особенностей личности педагога. Достаточно полный и обоснованный обзор причин развития профессионального

эмоционального выгорания в своей работе приводит В. Г. Ляшенко, разделяя все факторы, провоцирующие «...формирования профессионального выгорания как внешние и внутренние; субъективные и объективные» [16].

Одной из основных первопричин профессионального выгорания, по мнению В. В. Бойко, является «хронический стресс», [17] который может возникнуть как под воздействием условий внешней среды (тяжелая жизненная ситуация), так и под влиянием индивидуальных особенностей человека, его реагирования на происходящее и восприятия.

Доктор психологических наук Н. В. Водопьянова в многочисленных трудах уточняет, что профессиональное выгорание — это «...долговременная стрессовая реакция, возникающая вследствие продолжительных профессиональных стрессов средней интенсивности. Ее можно рассматривать в аспекте личностной деформации, происходящей под влиянием профессиональных стрессов» [18].

Далее нельзя не согласиться с мнением Р. З. Сабанчевой, которая отмечает: «...неоднократные ситуации, связанные с тем, что усилия преподавателя сталкиваются с равнодушием, невниманием или даже враждебностью со стороны студентов, приводят к тому, что у него, как у профессионала, может возникнуть кризис самооценки и профессиональной мотивации» [19]. Профессия преподавателя относится к разряду публичных, когда предполагается общение с различными людьми в различных эмоциональных состояниях и на постоянной основе. Таким образом, преподаватель, участвуя в коммуникационном процессе, должен владеть «коммуникационной культурой», которая будет характеризовать его как профессионала и определяться особенностями личности. Если человек достаточно замкнут и сосредоточен на своих проблемах, это также провоцирует накопление стресса.

Публичность и открытость жизни преподавателя заставляют его постоянно контролировать себя, так как необходимо ежедневно следить за своей пунктуальностью, внешним видом, уравновешенностью, вежливостью. Таким образом, самоорганизация личности является частью профессии и обеспечивает ее квалификацию (продуктивность). Как указано в одной из универсальных компетенций будущего преподавателя, «...его самоорганизация в профессии — способность управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития в течение всей жизни» [20].

Продолжают в этом плане процесс выгорания индивидуальные особенности человека, которые проявляются прежде всего через личностные качества, уровень профессиональных компетенций, стиль общения, а также в «завышенных требованиях» к себе и своей работе. Одним из критериев индивидуальных особенностей преподавателя выступает эффективность профессиональной деятельности, определяющаяся результатами продуктивной деятельности учеников, положительными отзывами коллег и студентов и высокой оценкой руководства вуза. Таким образом, можно говорить о профессиональной компетентности преподавателя и личностной реализации

в профессии. Однако перфекционизм и чрезмерная самокритичность могут влиять не только положительно, но и вызывать определенные отрицательные эмоции, когда результат работы не достигнут, что определенно способствует развитию профессионального выгорания.

На степень профессионального выгорания преподавателя достаточно сильно влияют и организационные факторы, к которым относятся конфликты в коллективе, когда напряженные отношения создают «нездоровую атмосферу» и с коллегами, и с руководством, например, несправедливое распределение нагрузки, административное давление и неэффективное управление. Преподаватели, вовлеченные в конфликты, могут испытывать стресс, разочарование, беспокойство. Особенность профессии предполагает возникновение межличностного непонимания, которое в некоторых случаях неизбежно, но результаты его влияния могут отражаться на качестве образовательного процесса.

Определенные особенности условий преподавательской работы включают коммерческую составляющую образования, серьезно влияющую на стабильное эмоциональное поведение преподавательского состава любого вуза. Так, например, в контрактной системе работы иногда устанавливаются требования, неприемлемые для преподавателя вуза и нарушающие определенные нормы трудового законодательства (переход к новым условиям труда в короткие сроки). Работать в таких условиях невозможно, поскольку человек находится в постоянном стрессе, что некорректно воздействует на психологическое состояние любого работника, особенно возрастного, по причине отсутствия понимания продления сроков контракта. Следовательно, это состояние усугубляет риск развития синдрома профессионального выгорания.

Началом кардинальных изменений в образовательном процессе вузов послужила также цифровизация образования, что, можно сказать, явилось триггером для преподавателя его цифровой трансформации. Этот процесс оказался достаточно болезненным для возрастного профессорско-преподавательского состава в силу сложности. С одной стороны, цифровизация предполагает применение новейших технологий и тем самым делает образовательный процесс инновационным и эффективным. С другой стороны, у преподавателя возникают этические проблемы, так как его опыт и знания не всегда соответствуют новым образовательным компетенциям. Необходимо отметить и то, что во многих вузах цифровые технологии задействуются на рутинном уровне из-за устаревшей материально-технической базы, слабого интернета и отсутствия административной поддержки. Таким образом, классический образовательный процесс, постепенно «переходя на цифру», не всегда однозначно положительно сказывается на качестве образования.

Влияет на профессиональное выгорание преподавателя вуза рабочая среда и ее особенности, ориентированные прежде всего на профессиональное развитие личности с учетом всех современных технологий и тенденций в науке. Современные

подходы к обучению включают информационно-коммуникационные технологии, интерактивные учебные платформы (тестовые задания), электронные учебники и методические пособия, виртуальные классы с использованием игровых технологий (онлайн-занятия), которые позволяют в разы повысить эффективность образовательного процесса, но при этом требуют значительной дополнительной подготовки со стороны преподавателя, в том числе времени, которое никто этого не учитывает. Таким образом, продолжительность рабочего дня возрастает. Важно отметить и то, что здесь необходимо находить баланс между преподавательской и исследовательской деятельностью.

Определенные проблемы, вызывающие профессиональное выгорание, связаны с социальной поддержкой преподавателей не только со стороны семьи, но и руководства вуза. Можно констатировать, что основные виды льгот и социальной помощи, установленные законодательно, руководством вузов соблюдаются. Однако сегодня все же наблюдается необоснованный подход в решении некоторых вопросов. Например, получение педагогическими работниками жилых помещений по договорам социального найма вне очереди, так как самостоятельно вузы не строят такого жилья. Многие семьи преподавателей, в лучшем случае, временно проживают в служебных квартирах или общежитиях квартирного типа, но при увольнении из вуза обязаны их освободить.

Необходимо отметить низкую заработную плату молодых преподавателей. Она является существенной проблемой в связи с необходимостью дополнительных ресурсов для обучения в аспирантуре, публикации научных трудов (в большинстве своем они платные), написания и защиты диссертаций для повышения своего профессионального потенциала. Бюрократические трудности в оформлении документооборота и согласующих документов не позволяют расширять географию участия в научных конференциях, что сказывается на мотивации к профессиональному росту и способствует возникновению синдрома профессионального выгорания.

Отсюда следует, что профессиональное выгорание — не внезапное событие. Оно не возникает беспричинно, а является постепенно развивающимся процессом. Причинами профессионального выгорания, как говорилось выше, могут быть внешние и внутренние факторы.

Необходимо учитывать, что у любого человека стрессовая ситуация может возникнуть не только от нестабильной политической или экономической ситуации в стране, но и от плохих организационных условий работы, социально-психологического климата в коллективе. Поэтому данный процесс можно предупредить и выявить на первоначальной стадии, когда проявляются первичные признаки (снижение заинтересованности в своей работе), и не допустить критической ситуации, когда возникает циничное и негативное отношение к работе, постепенно разрушающее человека.

Результаты и обсуждение

Профессиональное выгорание преподавателя, по данным различных исследований, формируется постепенно. Понимая предполагаемые причины этого явления, можно своевременно обнаружить и провести профилактические мероприятия.

С целью определения основных причин синдрома профессионального выгорания был проведен опрос преподавательского состава на одном из подразделений вуза (кафедре). Участвовали 39 человек профессорско-преподавательского состава. Остепенность кафедры составляет 95 %, в том числе 11 чел., или 28 %, имеют степень доктора наук; 26 чел., или 66 %, имеют степень кандидата наук; 2 чел., или 6 % составляют старшие преподаватели. Средний возраст по кафедре — 52 года. Минимальный стаж в профессии — 20 лет, максимальный — 57 лет, то есть все респонденты — это профессионалы со значительным опытом работы. Несмотря на возраст и стаж в профессии, 100 % опрошенных считают проблему профессионального выгорания актуальной в связи с особенностями своего труда, который предполагает высокую ответственность и эмоциональную вовлеченность в учебный процесс.

В первую очередь участникам опроса было предложено определить основные причины, представленные пятью группами и формирующие, по мнению респондентов, синдром профессионального выгорания (рис. 1).



Рис. 1. Ранжирование причин профессионального выгорания преподавателей
Fig. 1. Ranking of the factors of professional burnout among university lecturers

Представленные на рисунке 1 ответы позволяют сделать вывод, что все перечисленные причины, вызывающие профессиональное выгорание преподавателей кафедры, актуальны, но не все реально действуют в равной степени. Если говорить о причинах, связанных с мотивацией, то оплата труда служит для любого работающего главным фактором. Однако в высшей школе оплата труда преподавателя имеет свои особенности — прежде всего престиж профессии, тесно связанный с уровнем дохода. Поэтому невысокая заработная плата может снижать общую оценку социальной значимости профессии и в глазах общества работа преподавателя воспринимается как менее престижная.

Низкий уровень оплаты труда преподавательского состава негативно отражается на привлечении молодых сотрудников. Талантливая молодежь стала реже выбирать профессию преподавателя. С одной стороны, окончив аспирантуру, молодые люди идут в профессию преподавать, руководствуясь внутренними мотивами и желанием делиться знаниями, и понимают, что их скромные доходы не соответствуют ожиданиям и затратам времени и сил. С другой стороны, нельзя сказать, что мотивационные показатели (надбавки за ученую степень, публикационную активность, участие в грантах) не работают. Для амбициозной молодежи — это инструмент, способствующий не только стимулированию профессионального роста, но и довольно быстрому продвижению по карьерной лестнице. Современному вузу, чтобы оставаться конкурентоспособным, нужны не только исследователи, но и те, кто реализуют организационные задачи: управляют ресурсами, развивают инфраструктуру, координируют проекты. Поэтому выпускники аспирантуры, защитившие научные работы, позиционирующие себя с точки зрения коммуникабельности, умения работать с людьми, достаточно быстро становятся руководителями различных структурных подразделений вуза и могут реализовать себя достаточно успешно.

Экзистенциальную группу признаков профессионального выгорания преподавателя, связанных с чувством незащищенности, отметили 74 % респондентов. К таким причинам относятся социальная и экономическая нестабильность, культурные и общественные изменения, которые затрагивают ценности, нормы, идентичности, способы общения и взаимодействия людей. На современном этапе огромное влияние на преподавательскую деятельность оказали происходящие изменения, вызванные внедрением и использованием цифровых технологий в образовательный процесс. Начали меняться методы преподавания, материально-техническая оснащенность вузов, повсеместно используется онлайн-обучение, внедряются цифровые программы, которые нарушили коммуникативные связи и умения преподавателей с обучающимися, где-то даже из-за нехватки цифровых компетенций.

Как отмечает П. Смирнов, «...прежде всего, существует сопротивление цифровизации, обусловленное консервативными подходами среди преподавателей и администрации, вызванное страхом перед изменениями, недоверием к цифровым тех-

нологиям или отсутствием мотивации к освоению новых методов» [21]. Таким образом, из «монопольного транслятора знаний» преподаватель становится «навигатором» в информационном пространстве. Несмотря на то, что цифровые инструменты расширили возможности обратной связи, общение с педагогом сводится к различным вариантам тестирования, письменным ответам. При этом не все преподаватели, особенно возрастные, легко осваивают новые цифровые технологии. Кроме того, возникают сложности по интеграции цифровых ресурсов в лекционные курсы преподавателя, где правильно должны быть встроены цифровая этика и безопасность. Необходимо отметить и то, что цифровые технологии развиваются достаточно быстро, что обязывает вуз постоянно обновлять техническую базу и программное обеспечение.

Следующая группа причин относится к ролевым конфликтам, которые также способствуют развитию синдрома профессионального выгорания. Это отметили 79 % респондентов, указав на их значительное влияние на психологическое состояние.

В академической среде часто приходится разделять рабочее и личное время, что не всегда получается правильно. Например, семья у преподавателей не всегда находится не на «первом» месте, так как специфика деятельности предполагает необходимость дополнительного времени для подготовки к занятиям, написания научных статей для конференций и командировок, связанных с их проведением соответственно. Поэтому у человека может часто возникать чувство вины, в результате чего он начинает испытывать напряжение, которое может привести к стрессу. Таким образом, преподаватель пытается быть успешным, заниматься карьерным ростом для самореализации, но при этом, у него не хватает времени на семью, особенно это очевидно для женщин. В подобных случаях часто приходится идти на компромисс или делать выбор.

Необходимо отметить, что научная и административная работа в вузе отнимает много времени в ущерб личным интересам. В этом случае поддержка коллег, профессионального сообщества и семьи любому человеку просто необходима. В противном случае он ощущает себя одиноким в своих трудностях. Сначала такое непонимание со стороны руководства или семьи может вызвать у работника эмоциональное напряжение, чувство несправедливости, а в дальнейшем, возможно, привести и к конфликтной ситуации. Таким образом, слабая социальная поддержка значительно влияет на появление синдрома профессионального выгорания.

Условия, в первую очередь формирующие мотивацию преподавателя к работе и влияющие на его внутреннее состояние, относятся к организационным и связаны с функционированием учебного учреждения, что отметили 100 % опрошенных.

Кадровая политика любого вуза должна выстраиваться на принципах стратегического планирования, где четко прописаны долгосрочные цели работы с кадровым составом, в том числе мероприятия по профилактике выгорания сотрудников. Одним из направлений в этом случае является создание условий для профессиональ-

ного развития, чтобы работа приносила удовлетворение, а не превращалась в рутинный процесс. Работа преподавателя высшего учебного заведения предполагает регулярное повышение квалификации, освоение новых технологий, отвечающих времени, что позволит сохранить не только интерес к работе, но и быть «на одной волне» с обучающимися. Необходимо отметить и такие важные организационные моменты, как удобное расписание, рациональное распределение нагрузки для того, чтобы гибко планировать свое время.

Мощным мотиватором для педагога высшей школы служит возможность профессионального роста, связанная не только с повышением квалификации и участием в различных научных конференциях, но и использованием его практического опыта в разработке образовательных программ и методических материалов, которые отражают реальные профессиональные задачи. Таким образом, публичное признание заслуг преподавателя, то есть доброжелательная обратная связь со стороны коллег и администрации, позитивная атмосфера повышают его самооценку, так как он понимает значимость своего труда. Однако если в его адрес звучит необоснованная критика, со стороны коллег проявляются интриги и непонимание, все это способно создать достаточно напряженную атмосферу в коллективе и негативно повлиять на психологическое состояние. Таким образом, хронические стрессы и выгорание приводят к эмоциональному истощению, цинизму, а следовательно, к снижению профессиональной эффективности.

Обостряет проблему профессионального выгорания и современная система эффективных контрактов. С одной стороны, в эффективном контракте прописаны обязанности, критерии оценки профессиональной деятельности преподавателя и их связь с оплатой труда (материальные стимулы), что повышает мотивацию преподавателей к качественному труду и результативности работы. С другой стороны, строгая привязка к конкретным показателям, размытые границы ответственности и угроза их невыполнения создают предпосылки к хроническому стрессу. В этом случае администрация вуза должна обеспечить все условия для достижения поставленных целей, то есть развивать поддерживающую среду и обратную связь. Таким образом, задача руководства вуза выстроить данную систему так, чтобы она была направлена на сохранение профессионального здоровья преподавателей.

Развитию синдрома профессионального выгорания достаточно активно способствуют личностные причины, отмеченные 62 % респондентов. Сами по себе эти причины не создают стрессовую ситуацию, но усугубляют ее, поскольку зависят от характерных особенностей человека.

К таким особенностям в преподавательской деятельности относится склонность к перфекционизму, высокая ответственность, низкая стрессоустойчивость и неумение «отключаться» от работы. Профессия преподавателя построена на интенсивном общении, предполагающем работу со студентами и их проблемами, что влечет

большие эмоциональные затраты. Находясь в постоянном взаимодействии со студентами, преподаватель постоянно должен поддерживать их мотивацию к учебе, особенно к своему предмету, что требует дополнительных усилий, энергии и эмоциональной вовлеченности. При этом, с одной стороны, необходимо проявлять доброжелательность и поддержку, а с другой, должна соблюдаться профессиональная дистанция, и, конечно, контроль эмоциональных срывов.

Одна из серьезных проблем, связанных с профессиональным выгоранием — это конфликт между личными и профессиональными ценностями, который можно связать с высокой ответственностью. Например, конфликт ценностей возникает между идеалом в профессии преподавателя, когда он при полной самоотдаче хотел бы получить «на выходе успешного ученика», но при низкой мотивации к учебе обучающихся и бюрократических подходах в процессе обучения получается обратный результат. Но если бы личные ценности совпадали с ценностями работы, преподаватель и обучающийся, однозначно, были бы увлечены учебным процессом и полученным результатом. Таким образом, личностные ценности, как указывает, Е. С. Смирнова, «...задают направление в поведении человека, в том числе и профессиональной деятельности» [22]. Можно сказать, что ценностные особенности личности преподавателя в какой-то мере определяют стратегию его профессиональной карьеры, когда человек выделяет перспективные проекты, жестко выстраивает свое время между рутинной работой и профессиональным ростом. Так, уверенный в себе, он выставляет такие же высокие требования к своим ученикам, коллегам, что связано с проявлением элементов перфекционизма. Однако здесь надо учитывать, что перфекционизм, выступая стремлением к идеалу при выполнении работы, может привести к излишней самокритике, вызвать мнительность и переживание, если что-то не получилось, и тем самым запустить синдром выгорания.

Таким образом, профессиональное выгорание у преподавателей высших учебных заведений нужно считать серьезной проблемой. Однако ее можно контролировать и предотвратить. Возникает и усугубляется синдром профессионального выгорания, как было сказано выше, когда человек уже не может справляться со стрессовыми ситуациями. В связи с этим необходимо установить причины, запустившие данный процесс, и предупредить их развитие, так как он затрагивает не отдельного преподавателя, а, возможно и весь образовательный процесс в вузе. В этом случае следует разработать и провести комплексную систему профилактических мер.

На рисунке 2 представлены мнения респондентов о разработанных мероприятиях, которые могут предупредить эти негативные процессы и как они работают.

Анализируя ответы респондентов, можно сказать, что все предложенные профилактические меры имеют место быть и являются достаточно актуальными. Работа преподавателя вуза сочетает огромный потенциал для профессионального роста и содержит риски синдрома профессионального выгорания, что отмечают 92 % респондентов.

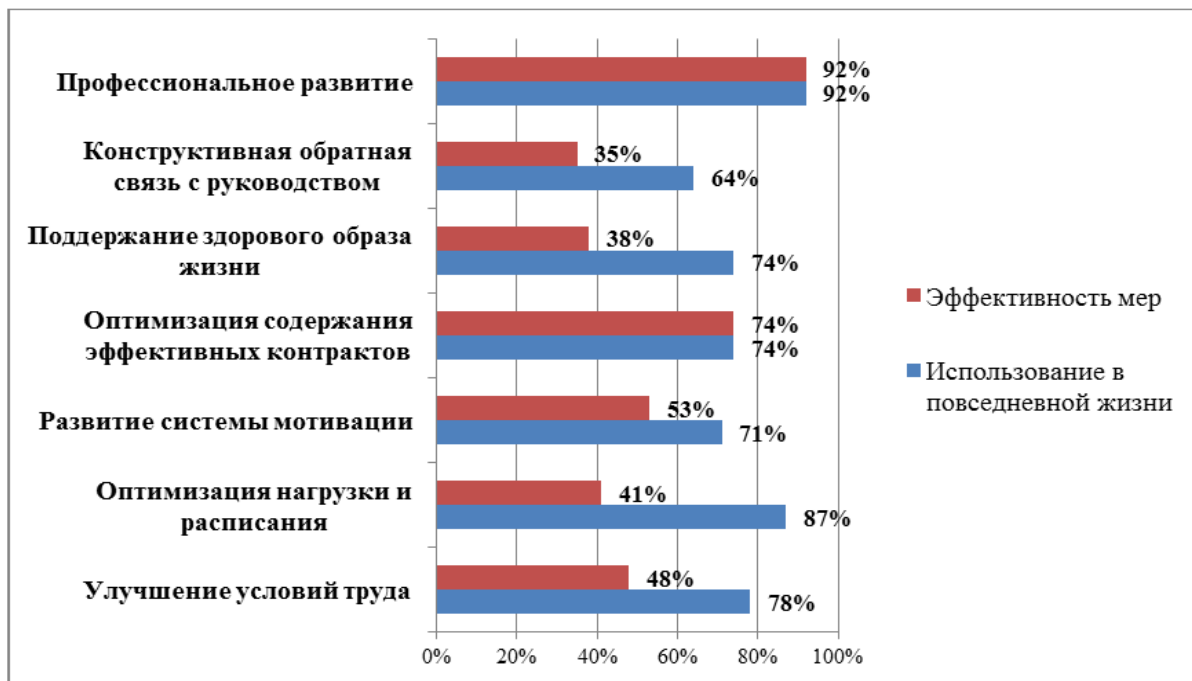


Рис. 2. Отношение респондентов в отношении предложенных мер по профилактике синдрома профессионального выгорания
Fig. 2. Respondents' attitudes towards the proposed measures for preventing professional burnout syndrome

Профессиональное развитие преподавателя представляет собой непрерывный процесс совершенствования предметных знаний, методической базы, освоение новых технологий, связанных с цифровизацией и онлайн-обучением. Однако обучение и внедрение новых цифровых методик для возрастных преподавателей дается непросто и требует много времени и сил. При этом рабочее место преподавателя не всегда оборудовано с учетом необходимых стандартов, так как материально-техническая база вуза технически устарела, что вызывает сложности и демотивирует человека. Поэтому в этом направлении более опытным коллегам важно выступать наставниками, то есть формировать культуру поддержки.

На статус преподавателя напрямую влияет публикационная активность, участие в грантах, руководство аспирантами. При этом важна не любая публикация, а статьи в журналах, индексируемых в ведущих международных базах данных (Scopus, Web of Science) и научных изданиях, рекомендованных ВАК РФ. Показатели публикационной активности напрямую влияют на уровень заработной платы. Руководство аспирантами и их успешные защиты научных работ также значительно повышают научный авторитет и говорят о профессиональной зрелости преподавателя. При таком интенсивном совмещении деятельности очень важно соблюдать баланс нагрузки и уметь расставлять приоритеты, что не всегда удается и может привести к эмоциональному истощению.

Из числа опрошенных 74 % поддержали здоровый образ жизни (соблюдение режима дня, психологическая разгрузка) как эффективную меру. Но прибегнуть к ней получается не всегда, что объясняется спецификой профессии, основанной на высокой эмоциональной нагрузке с большим количеством социальных контактов. Режим дня преподавателя иногда бывает достаточно хаотичным, может нарушаться из-за срочных, незапланированных мероприятий или ненормированного графика. Как отмечалось ранее, преподавательская деятельность построена на постоянном общении с различными людьми, решении конфликтных ситуаций, что создает эмоциональную напряженность, иногда даже нервозность, которые могут привести к хронической усталости. В этом случае необходимо научиться работать в «рамках своих физических и психологических возможностей», сохраняя ресурс. При этом поддерживать оптимистический и позитивный настрой, который позволит сохранять интерес к работе, определять границы профессиональной ответственности, контролировать свои эмоции, даже не достигнув результата, не пытаться повторить более успешных коллег и научиться отдыхать в выходные дни. Кроме того, нужно скорректировать и нагрузку преподавателя, распределить ее равномерно в течение учебного года, а не так, что один семестр он работает на износ и проводит от 4 до 5 пар в день, а в следующий семестр ведет занятия только один раз в неделю.

Тесно связаны с профессиональным выгоранием и условия труда преподавателя (78 %), например, недостаток личного пространства, проблемы с вентиляцией, акустикой, что негативно влияет не только на состояние здоровья, но и на эмоциональное состояние. Необходимо отметить и устаревшие материально-технические возможности вуза, когда в результате недостаточного финансирования используется устаревшее оборудование. Из-за ограниченных технических возможностей замедляется внедрение современных методов обучения, из-за чего снижается качество образовательного процесса, а преподаватели, наряду со студентами, испытывают разочарование.

Отнимает большое количество времени чрезмерный документооборот, включающий составление различных отчетов, согласование программ, учебно-методические комплексы, при этом часть документов может дублироваться для различных структур вуза. В этом случае необходимо внедрение единого подхода к методическому обеспечению организации учебного процесса и обязательная ликвидация дублирующихся по функционалу структур.

Мощным инструментом мотивации и эмоциональной стабильности для преподавателя вуза может стать грамотно составленный эффективный контракт, в котором четко определены критерии оценки профессиональной деятельности, условия труда и меры поддержки, размеры стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда преподавателя и качества оказываемых услуг, различные меры социальной поддержки, что отметили 74 % респондентов. Для эффективной работы контракта необходима достижимость и релевантность конкретности показателей и крите-

риев, чтобы преподаватель понимал, что от него ожидается, и мог повлиять на результаты своей работы. Кроме того, должна четко прослеживаться связь стимулирующих выплат и надбавок с результатами и качеством выполняемых работ и услуг, что скажется на эффективности образовательного процесса. Таким образом, усовершенствование системы эффективных контрактов должно существенно повлиять на условия и размеры заработной платы преподавателя. Все перечисленные меры профилактики должны поддерживаться различными мероприятиями, которые позволят своевременно определить начальную стадию профессионального выгорания и будут направлены на понижение уровня эмоционального напряжения и стрессовой ситуации, с последующим формированием позитивного отношения к себе и повышению самооценки. Основная инициатива решения этой проблемы должна начинаться с усовершенствования эффективных контрактов и исходить все же от администрации вуза, отвечающей за создание условий для улучшения качественного состава научных и научно-педагогических кадров.

По мнению 74 % опрошенных, конструктивная обратная связь между руководством вуза и работниками поможет снизить риски процесса выгорания и поддерживать профессиональную деятельность. При этом обратная связь должна быть действительно конструктивна и построена не на обвинениях сторон, а на диалоге, которой поможет выйти из создавшейся ситуации. Поэтому работник должен выявлять проблемы, а руководство вуза — проводить регулярный анализ деятельности педагога (процесс работы, взаимодействие в коллективе и т. д.), который позволит решать проблему комплексно, корректировать подходы и обеспечивать условия для профессионального роста педагога, а также поддерживать здоровую рабочую атмосферу в коллективе.

Администрацией вуза должны быть организованы условия для поддержания и восстановления здоровья преподавательского состава, что связано с обязательным периодическим прохождением углубленных медицинских осмотров, благодаря которым могут быть выявлены первые признаки морального усталости, раздраженности — причин профессионального выгорания. Таким образом, существующая проблема профессионального выгорания преподавателя актуальна и требует только комплексного решения.

Выводы

Происходящие в российском образовании изменения следует активно направить на систематизацию кадровой работы в вузе в связи с тем, что предыдущий период экстенсивного развития образования и тотальный дефицит финансирования негативно повлияли на качественное изменение преподавательского состава. Для этих целей разработаны и реализуются различные федеральные целевые программы, направленные на создание условий качественного состава научно-педагогических кадров и эффектив-

ных систем мотивации труда преподавателя. Однако предложенные мероприятия не всегда работают в пользу преподавательского состава, профессиональная деятельность которого в последние годы осуществляется в условиях постоянной социально-экономической нестабильности. Поэтому проблема профессионального выгорания преподавателей, которая сегодня выходит на первый план, должна решаться в комплексном формате.

Первоначальной причиной профессионального выгорания является стресс, так как работа преподавателя связана с эмоциональной нагрузкой, большими объемами и ответственностью. Развивается и усугубляется этот процесс в зависимости от организационных и личностных факторов, которые особенно опасны на начальной стадии своего развития и проявляются как просто уставание человека, которое затем переходит в нервное напряжение и сопротивление, что может привести уже к хронической усталости и, соответственно, истощению нервной системы, с чем человек не может справиться самостоятельно. Для того чтобы этого не случилось, руководству вузов прежде всего необходимо проводить профилактические мероприятия, которые можно объединить в определенные направления:

- улучшение организационных условий для профессиональной деятельности с учетом личных интересов преподавателей; создание среды для непрерывного профессионального развития преподавателя, минимизация монотонной, шаблонной работы, всесторонняя конструктивная оценка его деятельности;
- развитие корпоративной культуры, которая обеспечит мотивацию сотрудников и позволит наладить обратную связь с руководством вуза, окажет поддержку при оформлении эффективных контрактов;
- создание условий и разработка профилактических мер для ведения здорового образа жизни, разработка и использование рациональных режимов труда и отдыха, корпоративных программ здоровья, обеспечение компенсаций санаторно-курортного лечения преподавателей и другое.

Вклад авторов

Все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Authors' contribution

All authors contributed equally to the preparation of the manuscript.

Конфликт интересов. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Conflict of interests. The authors declare no conflict of interests.

Список источников

1. Соколов М. М. Трансформирующие и селективные системы: исследование по сравнительной социологии академических рынков и карьер. *Вопросы образования*. 2019;(2):35–77. <http://doi.org/10.17323/1814-9545-2019-2-35-77>
2. Архипов Н. И., Колетвинова Е. Ю., Седова О. Л. Проблемы кадрового обеспечения в условиях модернизации системы высшего профессионального образования в России. *Вестник РГГУ. Серия: Экономика. Управление. Право*. 2012;(10):11–25.
3. Роджерс К. *Взгляд на психотерапию. Становление человека*. Москва: Прогресс; 2004. 217 с.
4. Калашникова А. В. Мотивация педагога как фактор повышения качества высшего образования. *Современные наукоемкие технологии*. 2010;(7):304–307.
5. Есарева З. Ф. *Особенности деятельности преподавателя высшей школы*. Ленинград: Издательство Ленинградский университет; 1993. 152 с.
6. Шадриков В. Д. *Проблемы системогенеза профессиональной деятельности*. Москва: Наука; 1982. 185 с.
7. Гайдар К. М., Малютина О. П. Особенности профессионального выгорания преподавателя высшей школы в современных условиях. *Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Проблемы высшего образования*. 2016;(3):27–30.
8. Фармагей А. А. *Психическое выгорание*. Москва. 2009. 320 с.
9. Maslach C., Jackson S. E. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*. 1981;(2):99–113.
10. Салогуб А. М. Структура и содержание синдрома эмоционального выгорания в исследованиях зарубежных и отечественных ученых. *Молодой ученый*. 2014;5(64):459–461.
11. Бойко В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. Санкт-Петербург: Сударыня; 1999. 28 с.
12. Абрамов В. А., Алексейчук И. С., Алексейчук А. И. Исследование синдрома эмоционального выгорания на этапе мета-обзоров. Ч. 1. *Журнал психиатрии и медицинской психологии*. 2008;1(18):117–123.
13. Касьянова Е. Н. *Основные подходы к изучению эмоционального выгорания в психологии*. URL: <https://www.b17.ru/article/349191/>
14. Безносков С. П. *Профессиональная деформация личности*. Санкт-Петербург: Речь; 2004. 272 с.
15. Ермакова Е. В. Изучение синдрома эмоционального выгорания как нарушения ценностно-смысловой сферы личности (теоретический аспект). *Культурно-историческая психология*. 2010;6(1):27–39.
16. Ляшенко В. Г. Концептуальные модели и факторы профессионального выгорания педагогов в учреждении высшего. *StudNet*. 2020;(8):51–58.
17. Бойко В. В. *Энергия эмоций в общении: Взгляд на себя и на других*. Москва: Филинъ; 1996. 467 с.
18. Трошина М. *Выгорание и жажда смысла*. URL: <https://www.b17.ru/blog/64991>
19. Сабанчиева Р. З. Эмоциональное выгорание и самореализация преподавателя высшей школы в профессиональной деятельности. *Вестник Санкт-Петербургского университета*. 2008;12(2):222–227.
20. *Методические рекомендации по подготовке кадров по программам педагогического бакалавриата на основе единых подходов к их структуре и с одержанию («Ядро высшего педагогического образования»)*. URL: <https://www.kspu.ru/upload/documents/2023/12/11/70e4d2b3c2cacdf9a1c44867b160d7da/metodicheskie-rekomendatsii-po-podgotovke-pedagogicheskikh-kadrov-na-osnove-ediny.pdf?ysclid=mtihieh7kn409342957>

21. Смирнов П. *Цифровизация против традиций*. Москва: Педагогика; 2022. 45 с.
22. Смирнова Е. С., Ивутина Е. П. Ценностные ориентации как фактор эмоционального выгорания (на примере педагогических работников). *Концепт*. 2022;(11):97–104. URL: <http://e-koncept.ru/2022/222014.htm>. <http://doi.org/10.24412/2304-120X-2022-12014>

References

1. Sokolov M. M. Transformative and selective systems: a study in comparative sociology of academic markets and careers. *Educational Studies Moscow*. 2019;(2):35–77. (In Russ.). <http://doi.org/10.17323/1814-9545-2019-2-35-77>
2. Arkhipova N. I., Koletvinova E. Y., Sedova O. L. The staffing problems of higher education system in Russia. *RGGU Bulletin. Series: Economics. Management. Law*. 2012;(10):11–25. (In Russ.).
3. Rogers K. *A Look at Psychotherapy. The Formation of a Person*. Moscow: Progress; 2004. (In Russ.).
4. Kalashnikova A.V. Teacher Motivation as a Factor in Improving the Quality of Higher Education. *Modern High Technologies*. 2010;(7):304–307. (In Russ.).
5. Yesareva Z. F. *Features of the activity of the teacher of the higher school*. Leningrad: Publishing House Leningrad University; 1993. (In Russ.).
6. Shadrikov V. D. *Problems of Systemogenesis of Professional Activity*. Moscow: Nauka Publishing House; 1982. (In Russ.).
7. Gaidar K. M., Malyutina O. P. Features of Professional Burnout of a Higher School Teacher in Modern Conditions. *Bulletin of the Voronezh State University. Series: Problems of Higher Education*. 2016;(3):27–30. (In Russ.).
8. Farmagey A. A. *Mental Burnout*. Moscow; 2009. (In Russ.).
9. Maslach C., Jackson S. E. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*. 1981;(2):99–113.
10. Salogub A.M. Structure and content of the syndrome of emotional burnout in the studies of foreign and domestic scientists. *Young scientist*. 2014;5(64):459–461. (In Russ.).
11. Boiko, V. V. *The Syndrome of "Emotional Burnout" in Professional Communication*. St. Petersburg: Madam, 1999. (In Russ.).
12. Abramov V. A., Alekseichuk I. S., Alekseichuk A. I. Research of the Syndrome of Emotional Burnout at the Stage of Meta Reviews. Part 1. *Journal of Psychiatry and Medical Psychology*. 2008;1(18):117–123. (In Russ.).
13. Kasyanova E. N. *The Main Approaches to the Study of Emotional Burnout in Psychology*. (In Russ.). URL: <https://www.b17.ru/article/349191/>
14. Beznosov S. P. *Professional deformation of the personality*. Saint Petersburg: Rech; 2004. (In Russ.).
15. Ermakova E. V. Study of emotional burnout syndrome as value meaning personality sphere disorder (theoretical aspect). *Cultural and historical psychology*. 2010;6(1):27–39. (In Russ.).
16. Lyashenko V. G. Conceptual Models and Factors of Professional Burnout of Teachers in Higher Education Institutions. *StudNet*. 2020;(8):51–58. (In Russ.).
17. Boyko V. V. *Emotional Energy in Communication: A Look at Yourself and Others*. Moscow: Filin; 1996. (In Russ.).
18. Troshina M. *Burnout and the Quest for Meaning*. (In Russ.). URL: <https://www.b17.ru/blog/64991>

19. Sabanchieva R. Z. Emotional Burnout and Self-Realization of a Higher School Teacher in Professional Activity. *Vestnik of Saint Petersburg University*. 2008;12(2):222– 227. (In Russ.).
20. *Methodological recommendations for training personnel under bachelor's degree programs in pedagogy, based on unified approaches to their structure and content* ("Core of Higher Pedagogical Education"). (In Russ.). URL: <https://www.kspu.ru/upload/documents/2023/12/11/70e4d2b3c2cacdf9a1c44867b160d7da/metodicheskie-rekomendatsii-po-podgotovke-pedagogicheskikh-kadrov-na-osnove-ediny.pdf?ysclid=mtihieh7kn409342957>
21. Smirnov P. *Digitalization vs. Traditions*. Moscow: Pedagogika; 2022. (In Russ.).
22. Smirnova E. S., Ivutina E. P. Value Orientations as a Factor of Emotional Burnout (on the Example of teaching staff). *Concept*. 2022;(11):97–104. (In Russ.). <http://doi.org/10.24412/2304-120X-2022-12014>

Информация об авторах / Information about the authors

Ребышева Лидия Васильевна, кандидат социологических наук, доцент кафедры маркетинга и муниципального управления, Тюменский индустриальный университет, г. Тюмень, rebisheva_lida@mail.ru; SPIN-код: 4546-0395, AuthorID: 419799

Толмачева Светлана Владимировна, доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры маркетинга и муниципального управления, Тюменский индустриальный университет, г. Тюмень, tolmachevasv@tyuiu.ru; SPIN-код: 2076-2154, AuthorID: 622977

Шляков Алексей Владимирович, доктор философских наук, доцент, профессор кафедры гуманитарных наук и технологий, Тюменский индустриальный университет, г. Тюмень, shljakovav@tyuiu.ru; SPIN-код: 6502-1369, AuthorID: 680196

Lidia V. Rebysheva, Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor at the Department of Marketing and Municipal Management, Industrial University of Tyumen, rebisheva_lida@mail.ru; SPIN-код: 4546-0395, AuthorID: 419799

Svetlana V. Tolmacheva, Doctor of Sociological Sciences, Associate Professor, Professor at the Department of Marketing and Municipal Management, Industrial University of Tyumen, tolmachevasv@tyuiu.ru; SPIN-код: 2076-2154, AuthorID: 622977

Alexey V. Shlyakov, Doctor of Philosophical Sciences, Associate Professor, Professor at the Department of Humanities and Technologies, Industrial University of Tyumen, shljakovav@tyuiu.ru; SPIN-код: 6502-1369, AuthorID: 680196

Поступила в редакцию / Received 26.05.2026

Поступила после рецензирования / Revised 25.06.2026

Принята к публикации / Accepted 10.07.2026