

КАК ПРЕПОДАВАТЕЛИ ВУЗОВ РАСПРЕДЕЛЯЮТ ВРЕМЯ: СУБЪЕКТИВНАЯ ОЦЕНКА СТРУКТУРЫ ЗАТРАТ ВРЕМЕНИ¹

Галина Зиновьевна Ефимова (g.z.efimova@utmn.ru)

Тюменский государственный университет, Тюмень, Россия

Цитирование: Ефимова Г.З. (2026) Как преподаватели вузов распределяют время: субъективная оценка структуры затрат времени. *Журнал социологии и социальной антропологии*, 29(2): 56–91. <https://doi.org/10.31119/jssa.2026.29.2.3> EDN: CPNTIK

Аннотация. Статья посвящена анализу субъективно оцениваемой структуры затрат времени университетских преподавателей на решение рабочих задач. В ней определены ключевые аспекты распределения времени между преподаванием, научной деятельностью, административными обязанностями, общественной нагрузкой и академическим развитием. Цель статьи — проанализировать распределение времени преподавателями между основными видами деятельности и выявить факторы, влияющие на структуру его затрат. Эмпирическую базу составили результаты анкетного опроса штатных преподавателей, работающих на полную ставку и более, из 15 российских вузов (n=1561). Установлено, что более половины бюджета времени преподавателей посвящено образовательной деятельности, шестую часть занимает научная работа, существенно меньшая доля времени приходится на административные задачи и общественную деятельность, а десятая часть уделяется академическому развитию. Выявлено, что увеличение времени на преподавание приводит к сокращению внимания к другим направлениям работы, при этом главным антагонистом преподавания выступает административно-управленческая деятельность. Обозначены различия в распределении времени в зависимости от пола, возраста и мотивов выбора академической профессии. Женщины уделяют больше времени преподаванию и общественной деятельности, а мужчины — науке. Преподаватели старшего возраста (60+) демонстрируют повышенную вовлеченность в научную работу, что может быть связано с почти полным отказом от общественной и административной нагрузки. Особое внимание уделено влиянию участия вузов в федеральных программах («Приоритет-2030» и «5-100») на структуру бюджета времени. Респонденты из вузов — участников этих программ посвящают научной деятельности больше времени. Результаты исследования могут быть использованы для оптимизации нагрузки преподавателей и совершенствования системы управления персоналом в университетах.

¹ Исследование проведено при поддержке ФГАНУ «Центр социологических исследований» (Социоцентр) в рамках пилотного проекта комплексного исследования образовательных организаций высшего образования — участников программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030», посвященного изучению текущей ситуации и перспектив кадровых политик и системы управления академическим развитием научно-педагогических работников (октябрь-ноябрь 2024 г.).

Ключевые слова: бюджет времени, структура рабочего времени, профессорско-преподавательский состав, преподавательская деятельность, научно-исследовательская деятельность, административно-управленческая деятельность, общественная нагрузка, академическое развитие.

Введение

Современная система высшего образования находится в процессе трансформации, обусловленной глобализацией, цифровизацией, изменениями в государственной политике и возрастающими требованиями к качеству образования и научной деятельности. В этих условиях особую значимость приобретает анализ структуры рабочего времени профессорско-преподавательского состава, поскольку сбалансированное распределение времени между преподаванием, научными исследованиями, административной работой, общественной нагрузкой и академическим развитием напрямую влияет на продуктивность вузов и их конкурентоспособность.

Традиционно основная функция преподавателя заключается в передаче знаний студентам. Однако в современных реалиях от него все чаще ожидают (и даже требуют) мультизадачности. Помимо проведения лекционных и семинарских занятий, в структуру его обязанностей входит реализация научных исследований, подготовка публикаций и заявок на гранты, выполнение административных функций, а также вовлеченность в непрерывное саморазвитие (повышение квалификации, освоение новых образовательных технологий) и прочие задачи. В связи с этим важно понимать, как фактически распределяется время преподавателей и насколько это соответствует стратегическим целям университета и интересам самого работника. Несбалансированность нагрузки преподавателей может провоцировать деструктивные последствия (профессиональное выгорание, снижение качества образования и научной продуктивности) и даже спровоцировать его уход из академической сферы.

Отдельного внимания заслуживает академическое развитие. В условиях быстрой смены образовательных технологий (внедрение искусственного интеллекта в обучение и пр.) отсутствие у работников времени на профессиональное, личностное, карьерное развитие способно привести к снижению их устойчивости на рынке труда. В различные периоды академической карьеры варьируется пропорция указанных видов деятельности в графике преподавателя. Поэтому детальный анализ фактической нагрузки необходим для оптимизации бюрократических процедур и перераспределения обязанностей между преподавателями и административным персоналом.

Исследование бюджета времени профессорско-преподавательского состава позволяет высшему менеджменту вузов оценить распределение времени, выявить значимые прекосы в нагрузке, предложить меры для улучшения условий труда преподавателей и повышения конкурентоспособности вузов за счет баланса между образовательной, научной и прочей деятельностью.

Общая загруженность и дисбаланс рабочего и личного времени

Важным условием продуктивности академического работника является «необходимое количество темпорального ресурса, т.е. временных затрат» (Зборовский, Амбарова, Каташинских, Кеммет 2023).

Традиционно в научных исследованиях рассматривается бюджет времени работника и измеряется его хронометраж (в часах). В статье мы обращаемся к распределению времени преподавателя между приоритетными направлениями трудовой деятельности (преподавание, научные исследования, административная и общественная нагрузка) и академическим развитием (Ефимова 2025), которое не является непосредственным направлением трудовой деятельности, но способствует качественному осуществлению работы. Примечательно, что указанные виды деятельности не всегда выполняются в течение регламентированного рабочего дня. Так, академические работники существенно превышают количество часов, официально отведенных трудовым договором на решение рабочих задач. Особенно остро эта проблема отражается на молодых исследователях: треть из них работают более 60 часов в неделю (Powell 2016).

В некоторых источниках указывается их аномально высокая ежедневная занятость в начале карьеры — 16 часов без выходных (Forrester 2023). Однако на протяжении карьеры интенсивная загруженность снижается лишь незначительно. Преподаватели сталкиваются с нагрузкой, превышающей 50 часов в неделю (Kennedy, Fluck 2019; Hall 2024). Эта тенденция характерна для разных стран (Bentley, Kyvik 2012) и исторических периодов. Так, Л.Н. Мазур проведен анализ отражения в распорядке дня (бюджете времени) трудовых, досуговых, бытовых практик советских ученых (Мазур 2025). Выявлено, что специфическая черта повседневности академических работников — отсутствие жестких границ между трудом и досугом. Происходит это во многом благодаря тому, что для них дом становится рабочим пространством, где создаются статьи и монографии, проводятся эксперименты, ведется подготовка к занятиям со студентами (Мазур 2025; Грибовский 2024), а также идет консультирование аспирантов и докторантов. В СССР в 1925 г. рабочий день профессоров и преподавателей длился в среднем 10,9 часа, при этом треть времени занимала

педагогическая деятельность (37 %), а четверть — научно-исследовательская (25 %) (Мазур 2025).

В 1940-х годах преподаватели в целом работали по 50–65 часов в неделю. Это включало в себя дополнительные часы работы в вечернее время и по выходным (Charters 1942). При этом сохраняется искаженное представление о том, что делает преподаватель и сколько времени у него на это уходит. Высокая трудовая загруженность преподавателя может быть как добровольной (из-за увлеченности научной проблематикой, интенсивной подготовки диссертации или разработки нового учебного курса), так и вынужденной — из-за стремления работника к поддержанию конкурентоспособного положения в академической сфере и сохранения рабочего места.

В академической среде широко распространен дискурс, акцентирующий идею «призвания» и «служения делу», когда деятельность воспринимается как «дело всей жизни», формируя профессиональную идентичность и систему ценностей сообщества (Gould 2024). С одной стороны, сильная идентичность позволяет выдерживать высокие нагрузки. С другой — именно она делает возможным перенос менеджериального давления внутрь личности и нормализацию сверхурочной работы без дополнительной оплаты. Социально-профессиональный статус ученого становится важной частью личности (Forrester 2025; Gould 2024), а академическая деятельность обладает свойством поглощать все доступное время, выходя за рамки стандартного графика (Мазур 2025).

Это может привести к эксплуатации преподавателей в виде вовлечения в невидимый и неоплачиваемый труд, который не учитывается при оценке заслуг (Forrester 2025). Помимо научных исследований и преподавания, они занимаются наставничеством, взаимодействием с общественностью, административной работой, рецензированием учебных и научных работ, выступают на конференциях и пр. Часть этой работы оплачивается, но компенсация за другие виды деятельности потенциально выражается в повышении профессионального статуса в сообществе или улучшении перспектив трудоустройства (Gordon, Willink, Hunter 2024). Административная и общественная деятельность, критически важная для функционирования вузов, остается малооцениваемой при карьерном продвижении научно-педагогических работников (НПР). Согласно результатам зарубежных исследований, женщины и представители расовых меньшинств уделяют значительно больше времени выполнению обязанностей, связанных с работой в кампусе (консультирование, преподавательская деятельность), по сравнению с их коллегами мужского пола и белыми преподавателями. Подобная нагрузка сокращает

временные ресурсы, необходимые для повышения квалификации, проведения научных исследований (O'Meara et al. 2017; Rodríguez, Campbell, Pololi 2015). «Многие из этих запросов подаются неформально, без контрактов и документального подтверждения. Это называется “коридорным запросом”, когда наиболее отзывчивых и продуктивных преподавателей часто останавливают в коридорах и просят выполнить различные служебные поручения» (Forrester 2025). Некоторая работа, выполняемая преподавателями на постоянной основе, является добровольной и вспомогательной, особенно если они обладают редкими компетенциями (Gewin 2020). Ежегодно на выполнение неформальных служебных ролей у преподавателей уходит 30–50 часов (Kenny, Fluck 2019).

К системным противоречиям академической среды относят колонизацию личного времени преподавателя — работа, выходящая за рамки трудового контракта, становится нормой, что ведет к выгоранию. С. Woolston указывает на такой индикатор расширенного рабочего дня, как время отправки рукописи статей в научные журналы, заявок на гранты и отчеты по ним. Работа над научными статьями и заявками на гранты в ночные и ранние утренние часы — маркер скрытой сверхурочной занятости как системной проблемы, свидетельствующей о чрезмерной нагрузке и нехватке времени в рабочие часы, что вынуждает переносить научную работу на личное время. Подобный график указывает на неоптимальную организацию труда в вузах, где научная деятельность систематически вытесняется на периферию рабочего графика и осуществляется за счет отдыха сотрудников (Woolston 2017).

В настоящее время феномен перегруженности, сохраняя высокую распространенность, подвергается системной проблематизации как фактор, порождающий дисфункции на индивидуальном и организационном уровнях. Если раньше перегруженность позиционировалась как необходимая для достижения успехов, то сейчас она все чаще оценивается как токсичная (Woolston 2017). Она приводит к дисбалансу профессиональной и личной сфер, что негативно сказывается на благополучии, продуктивности и удовлетворенности работой (Anderson, Slade 2016; Hilton 2017), а также влечет серьезные последствия в виде эмоционального выгорания (Мазур 2025), неудовлетворенности работой (Fuegen 2024) и роста профессионального стресса (Anderson, Slade 2016). Реакцией на эти вызовы становится дифференциация типовых контрактов для преподавателей с разными профессиональными ориентирами, а также развитие рефлексивных практик долгосрочного планирования профессиональной деятельности.

Структурные компоненты рабочего времени

Эмпирические исследования указывают на устойчивую многокомпонентность и значительные различия в структуре бюджетов времени преподавателей. Преподавательская деятельность (подготовка к занятиям, проведение лекций и семинаров, проверка работ и экзамены) занимает до 64 % рабочего времени (Todorovsky 1997; Crespo 2013; Serger 1990; Herman 2013). В российских вузах каждый второй преподаватель расходует на педагогическую деятельность свыше 50 % рабочего времени (Абрамов, Груздев, Терентьев 2017). Научно-исследовательская работа демонстрирует значительную вариативность — от 14 до 45 % (Herman 2013; Todorovsky 1997; Crespo 2013; Serger 1990), что определяется институциональными приоритетами, причем преподаватели нередко жертвуют научной активностью ради выполнения педагогических обязательств (Olejniczak, Andrzejczak 2017).

Административная нагрузка (отчетность, заседания, организационная работа) составляет примерно 6 % (Crespo 2013), а у четверти преподавателей достигает 10 % (Абрамов, Груздев, Терентьев 2017). Вместе с тем отмечается тенденция к завышению оценок времени на административные задачи, что объясняется их высокой субъективной значимостью (Груздев, Терентьев 2016). Профессиональное развитие и общественная деятельность занимают относительно небольшую, но стабильную часть бюджета времени — 5–15 % (Crespo, Bertrand 2013; Toutkoushian, Bellas 1999; Serger, Freivalds 1990).

Распределение времени зависит от институциональных ожиданий, должностного статуса, семейного положения, гендерных и этнических факторов (Escobar et al. 2021; Toutkoushian, Bellas 1999; Allen et al. 2023). Подтверждено, что женщины-преподаватели расходуют больше времени на педагогическую деятельность и вспомогательные функции, в то время как коллеги-мужчины чаще концентрируются на исследовательской работе (Allen et al. 2023). Профессора уделяют больше времени исследованиям, а начинающие преподаватели испытывают особые трудности в распределении времени вследствие давления разнонаправленных требований (Bentley, Kyvik 2012; Hilton 2017).

Анализ распределения рабочего времени в университетах тринадцати стран показал существенные различия (Bentley, Kyvik 2012). В среднем время распределяется так: преподавание (33 %), исследования (39 %), администрирование (15 %) и служение (7 %). Преподаватели в Гонконге, США, Канаде и Германии работают значительно больше (более 50 часов в неделю во время семестра), чем их коллеги в Бразилии и Аргентине

(свыше 46 часов). Наибольшее время исследованиям уделяют в Китае, Италии, Аргентине и Германии; преподаванию — в Финляндии и Малайзии. Высокая административная нагрузка характерна для стран с сильным влиянием «нового менеджериализма» — Великобритания, Австралия, Малайзия (до 16–18 %) (Bentley, Kyvik 2012). В странах со сравнительно высокой академической иерархией профессорские должности предполагают меньше учебных часов и больше административной работы (Bentley, Kyvik 2012).

Реакцией на ускорение академического труда стала концепция «медленной науки» (slow science), развиваемая зарубежными (O'Neill, 2014; Gulland 2024) и российскими (Абрамов и др. 2016) исследователями. Ее сторонники утверждают, что не все аспекты научной деятельности поддаются формальному измерению, а чрезмерная административная отчетность препятствует глубоким исследованиям. В.В. Радаев подчеркивает, что у преподавателя должно быть достаточно свободного времени, т.е. времени, не занятого ничем, которое может и должно использоваться неутилитарно — для собственного развития и свободного полета мысли (Радаев 2015). В мире мгновенной коммуникации необходимо защищать время академического работника, отведенного на размышления.

Стратегии управления временем университетского преподавателя

Стратегии управления временем необходимы для совмещения преподавательских, исследовательских и административных обязанностей, они позволяют снизить уровень стресса, повышая общую удовлетворенность работой (Wang 2023; Bitzer 2007). Для решения обозначенных проблем предлагаются различные подходы. Структурированные модели управления временем (Planning Resource for Infrastructure Development and Evaluation — PRIDE) помогают расставлять приоритеты в задачах (Hilton 2017). Автоматизация административных процессов с использованием информационных технологий способна существенно снизить бюрократические издержки. Модель справедливого распределения нагрузки (Academic Workload Allocation Model — AWAM) перераспределяет время между преподаванием, исследованиями и другими направлениями деятельности (Robertson, Germov 2015). Также исследователями подчеркивается необходимость прозрачной модели рабочей нагрузки для обеспечения достаточного времени для получения стипендий и поддержания академической мотивации (Kenny, Fluck, Jetson 2012). Продуктивные исследователи обычно умеют грамотно распоряжаться своим временем, а успех в академических кругах связан с разумным управлением временем (Sellers-Rubio 2010).

Методология и теоретическая рамка исследования

Методология изучения структуры рабочего времени сопряжена с существенными сложностями. При оценке затрат времени респонденты используют три основные стратегии: реконструкция типичного дня (или недели), процентное распределение времени и стратегия «реперных точек» (Груздев, Терентьев 2016). При этом исследователи указывают на риск систематических субъективных искажений в самоотчетах, включая двойной учет пересекающихся видов деятельности и когнитивные смещения (Груздев, Терентьев 2016).

Учитывая это, в статье мы намеренно отказываемся от использования термина «рабочее время» (за исключением цитирования) в пользу более гибкого понятия «время, затрачиваемое на рабочие задачи», что позволяет учесть диффузный характер академического труда, распространяющегося за пределы фиксированного дня. Мы воздерживаемся от точного хронометража, концентрируясь на субъективном восприятии распределения общего времени (в процентном соотношении) между разными задачами. В данном исследовании проанализирована субъективная оценка преподавателями относительной структуры затрат времени (в процентах, с распределительной шкалой, лимитированной 100 %). Такой подход позволяет выявить приоритеты и конкурентные отношения между видами деятельности, но не дает информации об абсолютной нагрузке в часах. Один и тот же процент времени на преподавание (например, 50 %) у молодого преподавателя и у профессора может соответствовать разной загруженности в часах. Поэтому все выводы, касающиеся перегруженности или дефицита времени, следует интерпретировать как отражение субъективного восприятия респондентами структуры бюджета времени.

Для анализа структуры затрат времени необходима теоретическая рамка, объединяющая такие ключевые социологические и управленческие понятия, как «менеджериализация», «академический капитализм», «невидимый труд», «профессиональная идентичность», «гендерное неравенство» и «институциональная дифференциация вузов». Эти конструкты образуют взаимосвязанную систему, в рамках которой распределение времени преподавателя становится производным от конфликта институциональных требований, ресурсных ограничений и личных стратегий.

Менеджериализм и академический капитализм задают внешние требования к преподавателю о необходимости быть продуктивным в образовательной и научно-исследовательской деятельности, выполняя отчетные показатели и выдерживая конкуренцию. Эти требования вступают в конфликт с традиционной ориентацией на преподавание и ограничен-

ным временем, порождая ролевое напряжение. Невидимый труд выступает каналом, через который менеджериальные требования превращаются в реальную нагрузку, особенно для женщин. Профессиональная идентичность («я — ученый, это мое призвание») заставляет преподавателя добровольно принимать эту нагрузку, перенося работу на личное время. Гендерное неравенство распределяет виды невидимого труда неравномерно, закрепляя разрывы в исследовательской активности. Институциональная дифференциация вузов (участие в федеральных программах) усиливает или ослабляет давление менеджериализма и академического капитализма.

Цель статьи — проанализировать распределение времени профессорско-преподавательским составом между основными видами деятельности и определить факторы, влияющие на структуру бюджета времени, затрачиваемого на рабочие задачи.

Исследовательские вопросы статьи:

1. Проанализировать, как преподаватели распределяют время между основными направлениями трудовой деятельности.
2. Определить, как различается распределение времени работника на отдельные направления деятельности в зависимости от пола, возраста, мотива выбора академической профессии, приоритетного направления академической деятельности, статуса участия университета в федеральных программах.

Из теоретических положений и эмпирических данных литературы следуют гипотезы.

Гипотеза 1. Об антагонизме преподавания и других видов деятельности. Увеличение доли времени на преподавание приводит к сокращению доли времени на научные исследования, поскольку обе деятельности конкурируют за ограниченный бюджет времени преподавателя.

Гипотеза 2. О гендерном неравенстве. Женщины-преподаватели уделяют больше времени (по сравнению с мужчинами) преподаванию и общественной нагрузке, а мужчины — научным исследованиям (по сравнению с женщинами), что воспроизводит структурное неравенство в академическом капитализме.

Гипотеза 3. О возрастной динамике. Преподаватели старшего возраста (60+) демонстрируют повышенную вовлеченность в научную работу по сравнению с группой 40–59 лет, что может быть следствием сокращения других видов нагрузки (в частности общественной и административной) и накопленного символического капитала.

Гипотеза 4. О мотивации и идентичности. Преподаватели, мотивированные при выборе профессии исследовательским интересом, выделяют

больше времени на науку, чем те, кто ориентирован на передачу знаний или внешние факторы (гибкий график, продолжительный отпуск, стабильность); представители университетских династий демонстрируют более высокие затраты на академическое развитие как форму воспроизводства культурного капитала.

Гипотеза 5. Об институциональном контексте. Участие вуза в федеральных программах («Приоритет-2030», «5-100») увеличивает долю времени преподавателей на научные исследования по сравнению с вузами-кандидатами, так как создает репутационные обязательства и ресурсные стимулы.

Методология и методика исследования

Эмпирическую базу статьи составили результаты исследования образовательных организаций высшего образования-участников программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030», посвященного изучению системы управления академическим развитием научно-педагогических работников. Исследование проведено с октября по декабрь 2024 г. среди научно-педагогических работников (НПР) в 15 отечественных университетах, из которых 11 вузов — участники программы «Приоритет 2030» и четыре вуза — кандидаты на участие в программе «Приоритет-2030».

Исходная выборка исследования сформирована на основе анкетного опроса НПР (n=2776), проведенного в онлайн-формате, на платформе «Анкетолог». В выборку вошли сотрудники, занятые научно-исследовательской и/или педагогической деятельностью как в рамках основной деятельности, так и задействованные на долю ставки. В процессе обработки данных для обеспечения репрезентативности и валидности результатов из общей выборочной совокупности нами исключены внутренние и внешние совместители, занятые на часть ставки. Данное решение обусловлено существенными различиями в структуре их трудовой деятельности по сравнению с основным профессорско-преподавательским составом.

Специфика работы совместителей заключается в выполнении ими дополнительных функций, не всегда напрямую связанных с педагогическими и исследовательскими обязанностями. Включение их ответов могло привести к искажениям в оценке исследуемых показателей. В связи с этим для статистического анализа структуры времени, затрачиваемого на выполнение рабочих задач, нами сформирована подвыборка из штатных работников, занятых на должности профессорско-преподавательского состава (на полную ставку и более). Это позволило обеспечить мето-

дологическую строгость и надежность полученных результатов для достижения цели данной статьи.

Окончательная выборка составила 1561 респондента (в том числе 1086 — заняты на полную ставку, а остальные — более, чем на ставку). Генеральная совокупность — профессорско-преподавательский состав российских вузов (N=216 520)¹. Ошибка выборки — 1,96 %. Возраст респондентов варьировался от 24 до 86 лет, среднее значение — 45 лет, медиана — 44 года.

Исследование охватывает широкий спектр факторов, позволяющих проанализировать различия в структуре рабочего времени преподавателей. В качестве ключевых переменных рассмотрены *демографические характеристики* (пол, возраст), *профессиональные и квалификационные атрибуты* (мотив выбора академической профессии; уровень трудовой активности), *институциональные факторы* (статус и опыт участия вуза в федеральных программах развития университетов), *приоритетное направление академической деятельности* (преподавание, исследование, смешанная модель).

Доля времени, которую преподаватели расходуют на основные виды деятельности, рассчитана на основании самооценки работником времени между разными видами деятельности, используя распределительную шкалу с лимитом в 100 %. Такая конструкция шкалы (фиксированная сумма) порождает композиционную зависимость — увеличение доли одного вида деятельности автоматически уменьшает сумму долей остальных. Это накладывает ограничения на интерпретацию корреляционного анализа, поскольку отрицательные связи между переменными могут быть частично артефактом метода, а не отражением реального вытеснения одних видов деятельности другими. В разделе «Результаты исследования» мы приводим соответствующий комментарий.

Для обеспечения однозначности понимания респондентами категорий «административно-управленческая деятельность», «общественная нагрузка» и «академическое развитие» в анкету включены уточняющие формулировки. «Административно-управленческая деятельность» предполагала заполнение отчетности, участие в заседаниях кафедр, факультетов и ученых советах, работу в приемных и экзаменационных комиссиях, выпол-

¹ Федеральное статистическое наблюдение. Форма № ВПО-1 «Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования — программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» на начало 2024/2025 уч. г. [<https://minobrnauki.gov.ru/action/stat/highed/>].

нение поручений руководства (кураторство, составление справок, взаимодействие с учебным отделом), организационные функции. «Общественная нагрузка» включала работу со студентами вне учебных занятий (наставничество, кураторство групп, организация студенческих мероприятий), участие в профориентационных мероприятиях, экспертизу, рецензирование, организацию научных конференций и методических семинаров, участие в общественных советах, комиссиях и комитетах.

Под «академическим развитием» в данном исследовании понимается целенаправленный процесс профессионального, личностного и карьерного развития преподавателя, включающий углубление предметной и междисциплинарной экспертизы (чтение научной литературы, участие в методологических семинарах, изучение иностранных языков для академических целей), освоение современных педагогических и цифровых технологий (работа на онлайн-платформах, внедрение новых методов обучения), повышение научной продуктивности, развитие управленческих и лидерских компетенций, а также построение индивидуальной карьерной траектории (менторство, участие в программах карьерного консультирования). Таким образом, академическое развитие выходит за рамки формального повышения квалификации, охватывая широкий спектр практик поддержания конкурентоспособности преподавателя и вуза в целом (Ефимова 2025).

При этом следует признать, что даже при наличии в анкете подсказок сохраняется риск субъективной двусмысленности — респонденты могли относить отдельные виды деятельности к разным видам нагрузки (административной или общественной). В связи с этим при интерпретации данных мы учитываем возможность смещения оценок в сторону той или иной деятельности, что является общим ограничением самоотчетных методик.

Исследование имеет и другие ограничения, связанные с субъективностью самооценки респондентов (в том числе когда более сложная или неприятная работа может восприниматься как более масштабная), неравномерной представленностью регионов, перечнем видов деятельности, предложенных респондентам для анализа бюджета времени.

Вместе с тем важным ограничением является использование распределительной шкалы с фиксированной суммой в 100 %. Респонденты оценивали не абсолютное количество часов, затрачиваемых на разные виды деятельности, а их относительное соотношение друг с другом. Это позволяет изучать структурные приоритеты и взаимозамещение видов деятельности (например, антагонизм преподавания и науки), но не дает оснований для прямых выводов о суммарной временной нагрузке в часах. Высокая доля преподавания (например, 70 %) у одного респондента может

сопровождаться нагрузкой на ставку, а у другого — на полторы. Следовательно, в статье фиксируется субъективная оценка структуры временных затрат преподавателей.

Также ограничения связаны с экстраполяцией полученных результатов на университеты, не принимавшие участия в федеральных программах поддержки. Обозначенные ограничения исследования не снижают значимость полученных выводов, но их важно учитывать при последующей интерпретации данных.

Результаты исследования

Обратимся к анализу основных закономерностей в распределении преподавателями времени на выполнение учебной деятельности (подготовка и проведение лекций, семинаров, экзаменов), научной работы (исследования, публикации, конференции), административных обязанностей (заседания комиссий, отчетность, организационная работа), общественной нагрузки и академическое развитие.

В работе преподавателя различные виды деятельности конкурируют за его время. Из-за высокой вовлеченности в трудовые процессы и невозможности решить все поставленные задачи в период рабочего дня работник может продолжать выполнять их в свободное время. Вследствие этого возрастает его рабочая неделя, причем без пропорционального увеличения оплаты. Образовательная функция остается приоритетной в работе профессорско-преподавательского состава, что соответствует основной миссии высшего учебного заведения. Поэтому вполне ожидаемо, что преподавание занимает значительную часть времени академического работника ($M=52\%$, $Me=50\%$)¹, ограничивая его вовлеченность в другие виды деятельности.

На научные исследования приходится существенно меньшая доля времени — в среднем 17% ($Me=15\%$). Данный показатель указывает на смещение акцентов в сторону образовательного процесса, при том что научная составляющая остаётся важным компонентом профессиональной деятельности. Административная работа занимает относительно небольшую часть времени преподавателей — всего 8% ($Me=0$). Общественная деятельность представлена в объеме 11% ($Me=8\%$). Это отражает вовлеченность преподавателей в различные социальные и профессиональные инициативы, что способствует развитию университетского сообщества. Профессиональное, личностное и карьерное развитие занимает 10% времени преподавателя ($Me=8\%$), отмечая их заинтересованность

¹Здесь и далее: M — среднее значение, Me — медиана.

в совершенствовании компетенций, что важно в условиях постоянного развития высшей школы и поддержания конкурентоспособности университетов.

В целом анализ распределения времени, затрачиваемого профессорско-преподавательским составом на выполнение рабочих задач, показывает преобладание образовательной деятельности при сохранении существенного внимания к научно-исследовательскому процессу. Полученные средние показатели (52 % — на преподавание и 17 % — на науку) наглядно иллюстрируют центральное противоречие академического капитализма. Несмотря на то что научная продуктивность является главной «валютой» для карьерного продвижения, реальное распределение времени остается ориентированным на преподавание. Это означает, что менеджериальные требования и рыночная логика вступают в конфликт с традиционной миссией университета и ограниченным временем преподавателя, порождая ролевое напряжение. Высокая доля преподавания выступает тем институциональным «ядром», которое вытесняет науку на периферию, заставляя преподавателей переносить исследовательскую работу на личное время.

Корреляционный анализ различных видов деятельности обнаружил, что преподавание имеет значимые отрицательные взаимосвязи со всеми прочими процессами¹. Преподавание выступает наиболее сильным антагонистом административно-управленческой деятельности ($-0,693$, $p < 0,01$) (табл. 1). Даже при относительно невысоком количестве часов административная нагрузка имеет качественно высокую «цену» для преподавателя, вытесняя ключевые виды деятельности. Между прочими видами деятельности наблюдается менее значимая корреляционная взаимосвязь. Респонденты с высокой долей преподавания в бюджете времени реже уделяют внимание общественной нагрузке ($-0,446$, $p < 0,01$) и академическому развитию ($-0,474$, $p < 0,01$) и научно-исследовательской деятельности ($-0,400$, $p < 0,01$). Взаимодополняющими направлениями занятости выступают административно-управленческая деятельность с общественной нагрузкой ($0,439$, $p < 0,01$).

Поскольку респонденты распределяли 100 % времени между пятью видами деятельности, полученные отрицательные корреляции между преподаванием и другими видами деятельности отчасти обусловлены самой конструкцией композиционной шкалы (фиксированной суммой). Это означает, что даже при отсутствии реального антагонизма между видами

¹ При работе с порядковыми шкалами использовался коэффициент ранговой корреляции Спирмена.

деятельности увеличение доли преподавания механически влечет сокращение суммы остальных долей, что может генерировать ложные отрицательные связи. Тем не менее сила обнаруженных корреляций (особенно между преподаванием и административной деятельностью — $-0,693$) существенно выше, чем артефакт, ожидаемый от случайного распределения остаточной суммы. Поэтому мы интерпретируем эти связи как отражающие реальное конкурентное отношение между видами деятельности, но с учетом указанного ограничения.

Таблица 1

Корреляционная матрица переменных (по Спирману)

Виды деятельности	Доля времени, которая приходилась на различные виды деятельности в университете на протяжении предыдущих 12 месяцев (в %)				
Преподавание	1,000	-0,400**	-0,693**	-0,446**	-0,474**
Научные исследования	-0,400**	1,000	0,375*	-0,023	0,229
Административно-управленческая деятельность	-0,693**	0,375*	1,000	0,439**	0,354*
Общественная нагрузка	-0,446**	-0,023	0,439**	1,000	0,277*
Профессиональное, личностное и карьерное развитие	-0,474**	0,229	0,354*	0,277*	1,000

** Высокий уровень статистической значимости (соответствует уровню $p < 0.01$).

* Статистическая значимость среднего уровня (соответствует уровню $p < 0.05$).

Сильные отрицательные корреляции между преподаванием и всеми другими видами деятельности, особенно с административной работой ($-0,693$), подтверждают гипотезу 1 о фундаментальном антагонизме преподавания и других видов деятельности. Это эмпирическое доказательство того, что даже при формально равных контрактных условиях, увеличение времени на преподавание механически сокращает возможность заниматься другими задачами. Административная нагрузка, хотя и занимает в среднем лишь 8 % времени, имеет качественно высокую «цену», так как ее рост наиболее сильно вытесняет ключевые виды деятельности.

Демографические характеристики преподавателя

Влияние пола преподавателя на структуру распределения рабочего времени

Обнаружены некоторые закономерности при распределении времени по различным видам деятельности среди мужчин и женщин из числа преподавателей университета. Женщины выделяют на преподавательскую деятельность немного больше времени (54 % против 51 % у мужчин) (табл. 2). Научные исследования занимают у мужчин более заметное место в структуре времени (19 % против 15 % у женщин). Это указывает на тенденцию большей вовлеченности мужчин в научно-исследовательскую работу. Возможными причинами такой ситуации могут быть различия распределения академических ролей, доступность исследовательских ресурсов или сформировавшиеся карьерные приоритеты работников.

Административно-управленческая деятельность у мужчин и женщин занимает идентичную долю времени (10 и 8 % соответственно; медианные значения у обоих полов — 0 %). Это подтверждает, что существенная часть времени преподавателей, независимо от пола, идет на эту деятельность.

Таблица 2

Доля времени, которая приходилась на различные виды деятельности в университете на протяжении предыдущих 12 месяцев в зависимости от пола преподавателя (n=1561)

Пол	% в выборке		Доля времени на различные виды деятельности (в %)				
			Преподавание	Научные исследования	Административно-управленческая деятельность	Общественная нагрузка	Профессиональное, личностное и карьерное развитие
Мужской	34	М	51	19	10	10	10
		Me	50	16	0	5	7
Женский	66	М	54	15	8	13	10
		Me	50	13	0	9	8

Общественная нагрузка выше у женщин (13 % времени против 10 % у мужчин), что может указывать на более частое вовлечение женщин в организацию мероприятий, работу со студентами и другие формы общественной активности.

Профессиональное, личностное и карьерное развитие демонстрируют идентичные значения (мужчины и женщины выделяют на них в среднем 10 % времени), что указывает на схожие приоритеты независимо от пола. Наиболее заметны различия в научной деятельности, где мужчины демонстрируют более высокую вовлеченность, и в общественной нагрузке, в которой активнее участвуют женщины.

Выявленные гендерные различия в распределении времени (женщины больше заняты преподаванием и общественной нагрузкой, мужчины — наукой) подтверждают гипотезу 2. Это не является результатом личного выбора, а представляет собой структурный эффект менеджериализма и академического капитализма. Женщины систематически вовлекаются в «невидимый труд» (наставничество, организация мероприятий, работа в комиссиях) в большей степени, чем мужчины. В логике академического капитализма именно исследовательская продуктивность определяет карьерный рост, следовательно, женщины, будучи перегруженными менее престижными, но необходимыми для функционирования университета видами деятельности, систематически недополучают «время на науку» (15 % против 19 % у мужчин). Эта дифференциация невидимого труда воспроизводит структурное неравенство, несмотря на формально равные контрактные условия.

Возраст преподавателя как детерминанта временных затрат в академической деятельности

Обозначены некоторые закономерности в распределении времени у респондентов разных возрастных групп. Доля преподавательской деятельности возрастает с 46 % у младшей группы респондентов (до 29 лет) до 54–56% в старших возрастных группах, что может быть связано с изменением нагрузки в поздний период карьеры. Медианные значения подтверждают эту динамику, балансируя от 50 % в младшей и 52–54 % в прочих возрастных группах (табл. 3). Доля времени на научно-исследовательскую деятельность сохраняется на идентичном уровне (16–19 %) у сотрудников до 59 лет. Среди работников старше 60 лет наблюдается рост вовлеченности в науку (до 22 %), что определяется как снижением других видов нагрузки, так и работой во главе сформированной научной школы.

Доля общественной нагрузки достигает максимума в 30–39 лет (13 %), после 60 лет снижаясь до 6 %. Медианные значения стабильны (10–11 %)

во всех группах, кроме старшей, что свидетельствует о сравнительно равномерном распределении нагрузки. Максимальное время на академическое развитие выделяют молодые сотрудники (14 %) и респонденты в группах старше 60 лет (12 % времени), снижаясь до 10 % в возрасте 30–59 лет. Это может быть связано с активным развитием карьеры в начале профессионального пути и переориентацией на личностный рост в поздние периоды.

Так, возраст влияет на структуру времени профессорско-преподавательского состава. С увеличением возраста повышается доля преподавания, снижается вовлеченность в исследования (за исключением самых старших сотрудников), а административная и общественная нагрузка остаются относительно стабильными. При этом профессиональное и личностное развитие наиболее выражено у крайних возрастных групп, что отражает особенности различных этапов карьерной траектории в академической сфере.

Возрастная динамика показывает, что преподаватели старше 60 лет выделяют больше времени на научные исследования (22 %), что подтверждает гипотезу 3. Это можно интерпретировать как реализацию академического наследия и использование накопленного символического капитала. Завершая карьеру, они фокусируются на руководстве научными школами и публикациях. Молодые преподаватели (до 29 лет) выделяют больше времени на академическое развитие (14 %), что отражает их стремление к интеграции в университетскую среду и соответствует их карьерным амбициям на начальном этапе.

Профессиональные и квалификационные характеристики преподавателя

Мотив выбора академической профессии как фактор распределения времени преподавателя

Проанализированы тенденции в распределении времени респондентами в зависимости от их изначальных мотивов выбора академической профессии. Методология исследования мотивационной базы профессионального выбора в академической среде предложена нами и концептуально обоснована в предыдущих работах (Ефимова 2024). Наибольшее время уделяют преподаванию работники, изначально мотивированные стремлением к передаче знаний ($M=55\%$, $Me=55\%$) и продолжительным отпуском ($M=55\%$, $Me=56\%$). Значимую, но сравнительно меньшую по сравнению с другими категориями респондентов, долю времени выделяют на преподавание представители университетских династий и те, кто вы-

Таблица 3

Доля времени, которая приходилась на различные виды деятельности в университете на протяжении предыдущих 12 месяцев в зависимости от возраста преподавателя (n=1561)

Возраст	% в выборке		Доля времени на различные виды деятельности (в %)				
			Преподавание	Научные исследования	Административно-управленческая деятельность	Общественная нагрузка	Профессиональное, личностное и карьерное развитие
до 29 лет	8	M	46	19	9	12	14
		Me	50	17	2	10	10
30–39 лет	25	M	50	18	9	13	10
		Me	54	20	1	10	10
40–49 лет	33	M	54	16	9	11	10
		Me	52	11	1	9	6
50–59 лет	20	M	56	16	8	10	10
		Me	55	15	1	7	8
старше 60 лет	14	M	56	22	4	6	12
		Me	54	17	0	4	8
Корреляция (Спирман)			0,145 p<0,01	-0,031 p=0,187	-0,114 p<0,01	-0,068 p=0,006	0,012 p=0,613

брал работу в университете из-за перспектив господдержки учреждений высшего образования и молодых ученых (по 48 %) (табл. 4).

Затраты времени на научные исследования показывают менее выраженные различия между группами. Наиболее активно занимаются наукой те, кто изначально мотивирован исследовательским интересом (M=22 %, Me=20 %). У респондентов, выбравших академическую профессию ради желания быть частью академического сообщества, доля времени на исследование остается существенной (M=17 %, Me=15 %).

Административная работа также демонстрирует значительные колебания в зависимости от исходной мотивации при выборе профессии. Максимальные показатели наблюдаются у тех, кто ориентирован на социальный

престиж сферы высшего образования и профессии НПР ($M=10\%$, $Me=0\%$), академическую мобильность ($M=10\%$, $Me=0\%$) и финансовую стабильность ($M=11\%$, $Me=10\%$). Минимальное время на администрирование выделяют представители университетских династий ($M=7\%$, $Me=0\%$). Относительно затрат времени на общественную нагрузку заметно выделяется группа, мотивированная при выборе академической профессии наличием государственной поддержки ($M=15\%$, $Me=10\%$). Полагаем, это объясняется их вовлеченностью в выполнение работ по грантам.

Затраты времени преподавателей на профессиональное, личностное и карьерное развитие показывают, что наибольшее внимание ему уделяют представители университетских династий ($M=20\%$, $Me=11\%$), что свидетельствует о высоких профессиональных стандартах и ориентации на непрерывное совершенствование компетенций, сформированных в таких семьях. Минимальные средние показатели — у респондентов, выбравших профессию ради гибкого графика ($M=12\%$, $Me=10\%$).

Исследование выявило общую закономерность: мотивы выбора академической профессии влияют на последующее распределение рабочего времени. Базовые пропорции между основными видами деятельности остаются неизменными во всех группах респондентов. Наиболее стабильными показателями, независимыми от первоначальной мотивации, являются затраты времени на административную и общественную работу.

Полученные данные о том, что преподаватели, мотивированные исследовательским интересом, тратят на науку 22 % времени, а мотивированные передачей знаний — 55 % на преподавание, являются эмпирическим подтверждением гипотезы 4. Профессиональная идентичность выступает медиатором между институциональными требованиями и реальными затратами времени. Те, кто идентифицирует себя с ролью исследователя, добровольно и сознательно выделяют больше времени на науку, даже в ущерб другим видам деятельности. Представители университетских династий, выделяющие на академическое развитие в среднем 16 % времени, демонстрируют воспроизводство культурного капитала, что соответствует логике теоретической модели.

Приоритетный вид академической деятельности и его влияние на эффективность использования рабочего времени преподавателя

Отмечены различия в распределении времени между различными категориями сотрудников университета в зависимости от их приоритетного направления деятельности. Респондентам предложено выбрать вариант ответа, наиболее соответствующий их приоритетам в профес-

Таблица 4

Доля времени, которая приходилась на различные виды деятельности в университете на протяжении предыдущих 12 месяцев в зависимости от мотивов выбора академической профессии

Ключевые мотивы выбора академической профессии (не более трех вариантов ответа)	n	Доля времени на различные виды деятельности (в %, распределительная шкала)							
		Преподавание	Научные исследования	Административно-управленческая деятельность	Общественная нагрузка	Профессиональное личностное и карьерное развитие			
1	2	3	4	5	6	7	8		
Общее по выборке	2776	М	47	20	10	11	12		
		Ме	50	15	0	6	9		
Преподаватели, работающие на ставку и более ставки	1561	М	52	17	8	12	11		
		Ме	50	15	0	8	8		
Стремление к передаче знаний студентам	711	М	55	16	8	11	10		
		Ме	55	13	0	7	9		
Интерес к научным исследованиям	587	М	50	22	8	10	10		
		Ме	50	20	0	8	6		
Желание быть частью академического сообщества	179	М	51	17	9	11	12		
		Ме	50	15	0	6	9		
Личное и профессиональное развитие, интеллектуальный вызов академической среды	565	М	52	18	8	11	11		
		Ме	52	14	10	10	10		

Окончание табл. 4

1	2	3	4	5	6	7	8
Академическая мобильность	60	М	53	16	10	11	10
		Ме	52	12	0	6	5
Гибкий график работы	449	М	54	16	8	12	10
		Ме	52	13	0	9	7
Продолжительный отпуск	240	М	55	15	8	12	10
		Ме	55	11	0	9	7
Социальный престиж сферы высшего образования и профессии НПР	196	М	51	15	10	12	12
		Ме	50	11	0	9	11
Государственная поддержка учреждений высшего образования и молодых ученых	60	М	48	16	8	15	13
		Ме	50	12	0	10	11
Особая университетская атмосфера, динамизм трудовой деятельности и работа с разнообразными людьми	481	М	56	16	7	11	10
		Ме	54	13	0	9	8
Социальные гарантии и стабильность трудоустройства	184	М	55	14	9	11	11
		Ме	56	10	0	7	8
Финансовая стабильность	211	М	51	17	11	11	10
		Ме	50	12	0	6	9
Принадлежность к университетской династии	103	М	48	17	7	12	16
		Ме	50	15	0	10	10

сиональной деятельности. Эта переменная также служила проверочной при оценке распределения доли времени на различные виды деятельности.

Наиболее многочисленной группой стали сотрудники, в равной степени вовлеченные как в преподавательскую, так и в научно-исследовательскую работу (57 % в выборке). Эта категория респондентов демонстрирует относительно традиционное для высшей школы, распределение времени между основными видами деятельности: 50 % времени уходит на преподавание и 21 % — на научные исследования (табл. 5).

Таблица 5

Доля времени, которая приходилась на различные виды деятельности в университете на протяжении предыдущих 12 месяцев в зависимости от приоритетного вида академической деятельности (n=1561)

Какому виду деятельности Вы отдаете предпочтение?	% в выборке		Доля времени на различные виды деятельности (в %)				
			Преподавание	Научные исследования	Административно-управленческая деятельность	Общественная нагрузка	Профессиональное, личностное и карьерное развитие
Предпочитаю преподавать, а научные исследования для меня тягостны и неинтересны	9	М	57	12	8	12	11
		Me	59	10	0	7	9
Предпочитаю преподавать и заниматься практической деятельностью в своей предметной области	32	М	48	16	7	13	16
		Me	50	15	0	10	10
С одинаковым интересом занимаюсь преподавательской и научной деятельностью	57	М	50	21	8	11	10
		Me	50	20	0	8	8
Преимущественно занимаюсь научными исследованиями, а преподавание мне не интересно	2	М	31	37	7	16	9
		Me	30	35	0	10	8

При более глубоком анализе данных нами выявлены следующие закономерности. Группа работников, предпочитающих преподавание (и не интересующаяся научными исследованиями), выделяет на эту деятельность наибольшую долю времени ($M=57\%$, $Me=59\%$). Они отводят лишь 12% времени научной работе (минимальный показатель по всей выборке). Сотрудники, совмещающие преподавание с практической деятельностью в своей предметной области (32% в выборке), демонстрируют снижением доли времени на преподавание (48%) и увеличение на научные исследования (16%). Именно эта группа респондентов наиболее вовлечена в академическое развитие — 16% времени.

Наименее представлена в выборке группа работников, для которых преподавание не является приоритетным, а основной интерес представляет наука (2% в выборке). Эта категория имеет более низкий показатель времени на преподавание (31%) и самый высокий — на научные исследования (37%). Примечательно, что у представителей этой группы предельно высокая (можно сказать, аномальная) доля времени на ответственную нагрузку, на которую они тратят существенно больше времени (16%), чем прочие группы преподавателей. При этом административная работа занимает у них 7% (соответствует среднему значению в других группах респондентов).

Институциональные факторы

Статус и опыт участия вуза в федеральных программах («Приоритет-2030» и «5-100») как фактор трансформации затрат времени преподавателей

Университеты, включенные в выборку проведенного социологического исследования, разделены нами на три группы в зависимости от их статуса участия в федеральных программах поддержки учреждений высшего образования («Приоритет-2030» и Проекте «5-100») как индикатор его потенциала и ресурсов: 1) нынешние участники программы «Приоритет-2030», ранее входившие в состав реализации проекта «5-100»¹ (первая группа); 2) нынешние участники программы «Приоритет-2030», не вхо-

¹ Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, Казанский (Приволжский) федеральный университет, Томский политехнический университет (национальный исследовательский университет).

дившие в проект «5-100»¹ (вторая группа); 3) кандидаты на вхождение в программу «Приоритет-2030»² (третья группа).

Выявлен ряд закономерностей между данными группами вузов по доле времени, выделяемому преподавателями на различные виды деятельности. Университеты-кандидаты на участие в программе «Приоритет-2030» демонстрируют наиболее высокую долю преподавания (57%), что может свидетельствовать об их большей ориентации на образовательный процесс по сравнению с другими группами вузов. Преобладающую, по сравнению с другими группами вузов, но при этом минимальную вовлеченность в преподавательскую деятельность, демонстрируют преподаватели из университетов первой и второй групп (по 52%) (см. Табл. 6).

В отношении научно-исследовательской деятельности заметно выделяются участники программы «Приоритет 2030», ранее имевшие опыт поддержки в проекте «5-100». Их средний показатель доли времени на научно-исследовательскую деятельность — 20 %, что выше, чем у остальных групп (по 16 %). Респонденты из данных вузов уделяют науке значительно больше внимания. Возможно, во многом благодаря накопленному опыту и ресурсам, полученным в рамках участия в предыдущих федеральных программах развития вузов. Административно-управленческая деятельность и общественная нагрузка занимают у преподавателей меньшую долю времени, но здесь также наблюдаются различия. Университеты-участники «Приоритета-2030» (без опыта поддержки проектом «5-100») тратят на административную работу в среднем 7 % времени, что выше, чем у прочих групп. Это может указывать на более сложную организационную структуру или необходимость выполнять дополнительные управленческие задачи, связанные с участием в федеральных программах. Общественная нагрузка наиболее выражена у этой же группы (12 %), тогда как у вузов — кандидатов на участие она ниже (9 %). Профессио-

¹ Вятский государственный университет, Донской государственный технический университет, Камчатский государственный университет им. Витуса Беринга, Новгородский государственный университет им. Ярослава Мудрого, Первый Санкт-Петербургский государственный медицинский университет им. акад. И.П. Павлова Минздрава России, Сибирский государственный медицинский университет Минздрава России, Сибирский государственный университет науки и технологий им. акад. М.Ф. Решетнева, Южный федеральный университет.

² Курганский государственный университет, Санкт-Петербургский государственный университет телекоммуникаций им. проф. М.А. Бонч-Бруевича, Тюменский индустриальный университет, Ярославский государственный медицинский университет.

Таблица 6

Доля времени, которая приходилась на различные виды деятельности в университете на протяжении предыдущих 12 месяцев в зависимости от статуса и опыта участия вуза в федеральных программах («Приоритет 2030» и «5-100») (n=1561)

Статус университета и его опыт участия в федеральных программах развития вузов	% в выборке	Доля времени на различные виды деятельности (в %)					
		Преподавание	Научные исследования	Административно-управленческая деятельность	Общественная нагрузка	Профессиональное, личностное и карьерное развитие	
Участник программы «Приоритет-2030», участник Проекта «5-100»	41	М	52	20	7	11	10
		Ме	50	17	7	11	10
Участник программы «Приоритет-2030»	36	М	52	16	10	12	10
		Ме	50	12	0	9	8
Кандидат на участие в проекте «5-100»	23	М	57	16	7	9	11
		Ме	60	11	0	5	9

нальное, личностное и карьерное развитие занимает примерно одинаковую долю времени во всех группах (10–11 %), что свидетельствует о его устойчивой роли в общей структуре деятельности.

Различия в распределении времени в зависимости от статуса вуза подтверждают гипотезу 5. В университетах — участниках федеральных программ («Приоритет-2030», «5-100») менеджериализм и академический капитализм действуют с большей интенсивностью. Наличие репутационных обязательств и ресурсных стимулов вынуждает преподавателей перераспределять время в пользу науки (20 %) часто за счет личного времени. В вузах-кандидатах, где доминирует традиционная образовательная модель, доля времени на преподавание значительно выше (57 %). Это показывает, что институциональный контекст задает разные «режимы

нагрузки» для работника, определяя силу и направленность влияния всех остальных факторов.

Полагаем, участие вуза в программе «Приоритет-2030», особенно в сочетании с опытом поддержки проектом «5-100», связано с более высокой долей времени, уделяемого научной деятельности. Преподаватели из университетов-кандидатов, напротив, демонстрируют наибольшую ориентацию на преподавание при относительно низкой вовлеченности в науку и управление, в то время как вторая группа вузов сбалансирована между преподаванием, наукой и административной деятельностью.

Распределение времени преподавателя — не индивидуальный выбор, а равновесный результат действия структурных сил. Преподавание доминирует, потому что оно выступает основной миссией университета и наиболее видимой, контролируемой частью работы. Наука остается на периферии, так как вытесняется, с одной стороны преподаванием, а с другой — невидимым трудом. При этом именно научные результаты определяют карьерное продвижение. Следовательно, происходит перенос исследовательской работы на вечернее и ночное время. Академическое развитие оказывается наиболее «сжимаемым» ресурсом, которым преподаватели легче всего жертвуют. Однако подобная стратегия опасна в долгосрочной перспективе, так как нехватка времени на академическое развитие ведет к устареванию компетенций преподавателей.

Заключение

Распределение времени преподавателями российских вузов представляет собой устойчивый компромисс между доминирующей образовательной деятельностью (более половины бюджета времени) и остальными направлениями работы. Данный компромисс детерминирован институциональными факторами (участие вуза в федеральных программах), демографическими характеристиками (пол, возраст) и профессиональной мотивацией. При этом принципиально важно, что подобное распределение является не столько индивидуальным выбором, сколько равновесным результатом действия структурных сил. Преподавание доминирует, поскольку выступает основной миссией университета и наиболее видимой, контролируемой частью работы, тогда как наука остается на периферии, вытесняемая как аудиторной нагрузкой, так и невидимым трудом. Антагонизм преподавания и науки, а также гендерная асимметрия в затратах времени на исследования и общественную нагрузку воспроизводят структурное неравенство в академической среде даже при формально равных контрактных условиях.

Полученные данные отражают субъективную оценку респондентами относительной структуры временных затрат (в процентах), а не абсолютные показатели нагрузки в часах. Одна и та же доля времени, выделяемая на научную деятельность у разных преподавателей может соответствовать различному объему работы (в часах), что необходимо учитывать при интерпретации результатов. Тем не менее выявленные структурные закономерности (антагонизм преподавания и науки, гендерные различия, влияние институционального контекста) остаются устойчивыми, так как основаны на сравнении пропорций внутри единой логики измерения.

Сравнение результатов исследования с существующими работами позволяет выявить как общие тенденции, так и специфические особенности в распределении времени преподавателей вузов. Во-первых, подтверждается устойчивая многокомпонентность академического труда, в структуре которого преподавание занимает значительную часть времени (52 %). Согласуется с данными Р.Н. Абрамова, согласно которым этот показатель в российских вузах приближается к 50 % и выше (Абрамов, Груздев, Терентьев 2017). Во-вторых, научно-исследовательская деятельность в среднем занимает 17 % времени, что ниже, чем в ряде зарубежных исследований. Однако именно научные результаты определяют карьерное продвижение, из-за чего происходит перенос исследовательской работы на вечернее и ночное время.

Административная и общественная нагрузка, хотя и занимает меньшую долю времени (8 и 11 % соответственно), остается существенными факторами, влияющими на общую загруженность преподавателей. Академическое развитие, включая повышение квалификации, составляет около 10 % его времени, что подчеркивает важность, но недостаточность для полноценного роста в условиях быстро меняющихся образовательных технологий. В этом контексте академическое развитие оказывается наиболее «сжимаемым» ресурсом, которым преподаватели легче всего жертвуют в пользу текущих обязательств. Однако подобная стратегия опасна в долгосрочной перспективе, так как дефицит времени на повышение квалификации ведет к устареванию компетенций.

Как показано в теоретической рамке, гендерные различия в распределении времени (женщины больше заняты преподаванием и общественной нагрузкой) являются проявлением дифференциации невидимого труда в условиях академического капитализма. Женщины-преподаватели выделяют больше времени на преподавание и общественную работу (54 и 13 % соответственно). Эти данные соответствуют работам (Allen et al. 2023; Toutkoushian, Bellas 1999), которые отмечают аналогичные тенденции в других странах. Это связано как с социальными ожиданиями,

так и с системными барьерами. Женщины чаще вовлекаются в «невидимый труд» (организация мероприятий, наставничество) (Перес 2021). Мужчины чаще сосредоточены на науке (19 %), что усиливает их карьерные преимущества, так как именно исследовательская продуктивность определяет статус в академической иерархии.

Выявлены значимые различия по возрасту. Преподаватели старше 60 лет выделяют больше времени на научные исследования (22 %), что можно интерпретировать через реализацию академического наследия. Это происходит не за счет высвобождения от преподавания (его доля остается максимальной — 56%), а за счет почти полного отказа от общественной (падение с 13% до 6%) и административной нагрузки. Завершая карьеру, они фокусируются на руководстве научными школами и публикациях как символическом капитале. Молодые преподаватели (до 29 лет) выделяют больше времени (по сравнению со старшими коллегами) на академическое развитие (14 %), что отражает их стремление к интеграции в университетскую среду.

Выявленные нами гендерные различия согласуются с выводами зарубежных ученых (Allen et al. 2023; Toutkoushian, Bellas 1999), которые также отмечали, что женщины чаще мужчин вовлечены в педагогическую и сервисную деятельность в вузе.

На структуру распределения времени также влияет и мотивация выбора академической профессии. Преподаватели, мотивированные «передачей знаний», встраиваются в традиционную модель университета как образовательного института. Те, кто выбирает науку, ближе к идеалу университета, где ценность определяется публикациями и грантами. Университетские династии демонстрируют воспроизводство культурного капитала (по П. Бурдьё), и их представители наследуют академические нормы.

Участие вузов в федеральных программах («Приоритет-2030» и «5-100»), коррелирует с увеличением времени, выделяемого на научные исследования (20 % у участников программ). В то же время преподаватели из вузов — кандидатов на участие в федеральных программах больше ориентированы на преподавание (57 %). Это подтверждает гипотезу о влиянии институциональной поддержки на исследовательскую активность (Crespo 2013; Singell 1996). Также результаты согласуются с концепцией академического капитализма (Slaughter, Rhoades 2004), когда университеты, стремясь к конкурентоспособности, усиливают давление на сотрудников, что приводит к устойчивому ролевому напряжению.

Значимым аспектом новизны проведенного исследования выступает включение академического развития в перечень видов деятельности, между которыми респондентам предстояло распределить свое время.

Полагаем, этот аспект — важное дополнение к пониманию структуры академического труда. Это накладывает определенное методологическое ограничение, которое отчасти затрудняет сравнение полученных результатов с результатами более ранних исследований, где академическое развитие не выделялось в отдельную категорию.

Структура времени преподавателей вузов отражает сложное взаимодействие институциональных требований, личных мотиваций и внешних факторов, что подчеркивает необходимость баланса между образовательной, научной и административной нагрузками для повышения результативности и удовлетворенности профессиональной деятельностью.

Исследование демонстрирует, что структура времени преподавателей формируется под влиянием множества факторов — от индивидуальных (мотивация, пол, возраст, приоритетное направление академической деятельности) до институциональных (участие вуза в федеральных программах). Полученные выводы согласуются с глобальными тенденциями, описанными в научной литературе, но также подчеркивают специфику российского контекста, где преподавание остается доминирующим видом деятельности, несмотря на растущие требования к научной продуктивности. Необходимость балансировать между конкурирующими задачами часто приводит преподавателя к перегрузкам. Это актуализирует разработку стратегий оптимизации нагрузки, таких как модели справедливого распределения обязанностей или автоматизация административных процессов, чтобы предотвратить долгосрочную деградацию человеческого капитала.

Исследование вносит вклад в понимание структуры времени преподавателей российских вузов, предлагая новые данные и аналитические выводы. Результаты могут использоваться при разработке моделей распределения рабочего времени, совершенствовании системы организации труда и университетского управления.

Выражение благодарности

Автор выражает искреннюю признательность научному консультанту — доктору социологических наук, профессору Уральского федерального университета П.А. Амбарову за ценные рекомендации в процессе подготовки рукописи; рецензенту, высказавшему полезные замечания по структуре статьи, что позволило оптимизировать подачу материала и сделать текст более логичным и последовательным.

Литература / References

Абрамов Р.Н., Груздев И.А., Терентьев Е.А. (2016) Академическая профессия и идеология «медленной науки». *Высшее образование в России*, 10(205): 62–70.

Abramov R.N., Gruzdev I.A., Terentiev E.A. (2016) The Academic Profession and the Ideology of “Slow Science”. *Vyshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia], 10(205): 62–70 (in Russian).

Абрамов Р.Н., Груздев И.А., Терентьев Е.А. (2017) Рабочее время и ролевые напряжения сотрудников современного российского университета. *Вопросы образования*, 1: 88–111. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2017-1-88-111>

Abramov R.N., Gruzdev I.A., Terentiev E.A. (2017) Working Time and Role Strains among Employees of the Contemporary Russian University. *Voprosy obrazovaniya* [Educational Studies Moscow], 1: 88–111. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2017-1-88-111> (in Russian).

Грибовский М.В. (2024) «Вторая половина рабочего дня»: проблема участия преподавателей советских вузов в научно-исследовательской деятельности. *Социология науки и технологий*, 15(3): 89–106. <https://doi.org/10.24412/2079-0910-2024-3-89-106>

Gribovskii M.V. (2024) “The Second Half of the Working Day”: The Problem of Soviet University Teachers’ Participation in Research Activities. *Sotsiologiya nauki i tekhnologii* [Sociology of Science and Technology], 15(3): 89–106. <https://doi.org/10.24412/2079-0910-2024-3-89-106> (in Russian).

Груздев И.А., Терентьев Е.А. (2016) Формализованное интервью о бюджете рабочего времени преподавателей и научных сотрудников: опыт методической рефлексии. *Социология: методология, методы, математическое моделирование (Социология:4М)*, 40: 32–58.

Gruzdev I.A., Terentiev E.A. (2016) A Structured Interview on the Time Budgets of Faculty and Researchers: Reflections on Methodology. *Sotsiologiya: metodologiya, metody, matematicheskoe modelirovanie (Sotsiologiya:4M)* [Sociology: Methodology, Methods, Mathematical Modelling], 40: 32–58 (in Russian).

Ефимова Г.З. (2024) Основания профессионального выбора научно-педагогических работников в контексте альтернатив трудоустройства. *Вопросы образования / Educational Studies Moscow*, 2: 60–99. <https://doi.org/10.17323/vo-2024-17716>

Efimova G.Z. (2024) The Grounds for Professional Choice among Academic Staff in the Context of Alternative Employment Opportunities. *Voprosy obrazovaniya* [Educational Studies Moscow], 2: 60–99. <https://doi.org/10.17323/vo-2024-17716> (in Russian).

Ефимова Г.З. (2025) Управление академическим развитием научно-педагогических работников в контексте дисциплинарных социологических теорий. *Вестник университета*, 5: 217–232. <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2025-5-217-232>

Efimova G.Z. (2025) Managing the Academic Development of Faculty Members through the Lens of Disciplinary Sociological Theories. *Vestnik universiteta* [University Bulletin], 5: 217–232. <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2025-5-217-232> (in Russian).

Зборовский Г.Е., Амбарова П.А., Каташинских В.С., Кеммет Е.В. (2023) Ресурсность научно-педагогического сообщества университетов УрФО: опыт качественного исследования. *Высшее образование в России*, 32(5): 71–88. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2023-32-5-71-88>

Zborovsky G.E., Ambarova P.A., Katashinskikh V.S., Kemmet E.V. (2023) Resourcefulness of the Academic Community in Ural Federal District Universities: Evidence from a Qualitative Study. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia], 32(5): 71–88. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2023-32-5-71-88> (in Russian).

Мазур Л.Н. (2025) Рабочий день советского ученого (по материалам бюджетного обследования 1925 г.). *Гуманитарные науки в Сибири*, 32(1): 48–59. <https://doi.org/10.15372/HSS20250105>

Mazur L.N. (2025) The Working Day of a Soviet Scientist (Based on the 1925 Time-Budget Survey). *Gumanitarnye nauki v Sibiri* [Humanitarian Sciences in Siberia], 32(1): 48–59. <https://doi.org/10.15372/HSS20250105> (in Russian).

Перес К.К. (2021) *Невидимые женщины: почему мы живем в мире, удобном только для мужчин. Неравноправие, основанное на данных*. Москва: Альпина Паблишер.

Perez C.C. (2021) *Invisible Women: Data Bias in a World Designed for Men*. Moscow: Alpina Publisher (in Russian).

Шляков Ю.В. (2019) Проблема сочетания преподавательской и исследовательской деятельности: возможные пути решения в российских вузах. *Личность. Культура. Общество*, 21(3–4): 214–222. <https://doi.org/10.30936/1606-951X-2019-21-3/4-214-222>

Shlyakov Yu.V. (2019) Combining Teaching and Research Activities: Possible Solutions for Russian Universities. *Lichnost'. Kul'tura. Obshchestvo* [Personality. Culture. Society], 21(3–4): 214–222. <https://doi.org/10.30936/1606-951X-2019-21-3/4-214-222> (in Russian).

Allen T. D., Miller M. H., French K. A., Kim E., Centeno G. (2023) Faculty Time Expenditure Across Research, Teaching and Service: Do Gender Differences Persist? *Occupational Health Science*, 7(4): 805–818. <https://doi.org/10.1007/s41542-023-00156-w>

Anderson D.M., Slade C.P. (2016) Managing institutional research advancement: Implications from a university faculty time allocation study. *Research in Higher Education*, 57(1): 99–121. <https://doi.org/10.1007/s11162-015-9376-9>

Bentley P.J., Kyvik S. (2012) Academic work from a comparative perspective: A survey of faculty working time across 13 countries. *Higher Education*, 63(4): 529–547. <https://doi.org/10.1007/s10734-011-9457-4>

Bitzer E. (2007) Attempting a fair and equitable academic workload distribution in a faculty of education. *South African Journal of Higher Education*. 21(1): 23–37. <https://doi.org/10.4314/sajhe.v21i1.25599>.

Charters W.W. (1942) How Much Do Professors Work? *The Journal of Higher Education*, 13(6): 298–301.

Crespo M., Bertrand D. (2013) Faculty Workload in a Research Intensive University: A Case Study. *CIRANO Project Reports* 2013rp-11CIRANO. [https://cirano.qc.ca/files/publications/2013RP-11.pdf] (дата обращения: 24.08.2025).

Escobar M., Bell Z.K., Qazi M., Kotoye C.O., Arcediano F. (2021) Faculty Time Allocation at Historically Black Universities and Its Relationship to Institutional Expectations. *Frontiers in Psychology*, 12: 734426. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.734426>

Fuegen K., Hatchett G. T. (2024) Time allocation and satisfaction among tenured psychology faculty at public regional universities. *Teaching of Psychology*, 51(3): 334–344. <https://doi.org/10.1177/00986283231178242>

Gewin V. (2020) The time tax put on scientists of colour. The pressure on researchers from ethnic minority groups to participate in campus diversity issues comes at a cost. *Nature*, 583: 479–481. <https://doi.org/10.1038/d41586-020-01920-6>

Gordon H.R., Willink K., Hunter K. (2024) Invisible labor and the associate professor: Identity and workload inequity. *Journal of Diversity in Higher Education*, 17(3): 285–296. <https://doi.org/10.1037/dhe0000414>

Gulland A. (2024) Slow productivity worked for Marie Curie — here's why you should adopt it too. *Nature*, 632461–463. <https://doi.org/10.1038/d41586-024-02540-0>

Herman R.L. (2013) Letter from the Editor-in-Chief: How Much Do Faculty Work? *The Journal of Effective Teaching*, 13(1): 1–4.

Hilton A.C. (2017) Time management for faculty: A framework for intentional productivity and well-being. In *2017 ASEE Annual Conference Exposition Proceedings* (p. 29030). *ASEE Conferences*. <https://doi.org/10.18260/1-2--29030>.

Kenny J., Fluck A. (2019) Academic administration and service workloads in Australian universities. *Australian Universities' Review*, 61(2). [https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1228011.pdf] (дата обращения: 24.08.2025).

Kenny J., Fluck A., Jetson T. (2012) Placing a value on academic work: The development and implementation of a time-based academic workload model. *Australian Universities' Review*, 54(2): 50–60. [https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ981194.pdf] (дата обращения: 24.08.2025).

O'Meara K., Kuvaeva A., Nyunt G., Waugaman C., Jackson R. (2017) Asked more often: Gender differences in faculty workload in research universities and the work interactions that shape them. *American Educational Research Journal*, 54(6): 1154–1186. <https://doi.org/10.3102/0002831217716767>

O'Neill M. (2014) The Slow University: Work, Time and Well-Being. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 15(3), Art. 14. <https://doi.org/10.17169/fqs-15.3.2226>

Olejniczak M., Andrzejczak A. (2017) Wykorzystanie czasu pracy przez nauczycieli akademickich (na przykładzie Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu). *Studia Oeconomica Posnaniensia*, 5(3): 118–137. <https://doi.org/10.18559/SOEP.2017.3.7>

Powell K. (2016) Young, talented and fed-up: scientists tell their stories. *Nature* 538: 446–449. <https://doi.org/10.1038/538446a>

Robertson M., Germov J. (2015) Bringing the budget back into academic work allocation models: A management perspective. *Journal of Higher Education Policy and Management*. 37(5): 507–518. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2015.1079398>

Rodríguez J.E., Campbell K.M., Pololi L.H. (2015) Addressing disparities in academic medicine: what of the minority tax? *BMC Med Educ*, 156. <https://doi.org/10.1186/s12909-015-0290-9>

Sellers-Rubio R., Mas-Ruiz F.J., Casado-Díaz A.B. (2010) University Efficiency: Complementariness versus Trade-off *between Teaching, Research and Administrative Activities*. *Higher Education Quarterly*. 64(4): 373–391. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2273.2010.00452.x>

Serger C.M., Freivalds A. (1990) How much time do educators actually spend teaching? (The measurement of faculty productivity). *Proceedings of the Human Factors Society Annual Meeting*, 34(6): 529–533. <https://doi.org/10.1177/154193129003400605>

Singell L.D., Lillydahl J.H. (1996) Will changing times change the allocation of faculty time? *The Journal of Human Resources*, 31(2): 429. <https://doi.org/10.2307/146070>

Slaughter S., Rhoades G. (2004) *Academic Capitalism and the New Economy: Markets, State, and Higher Education*. Johns Hopkins University Press.

Todorovsky D. (1997) On the working time budget of the university teacher. *Scientometrics*, 40(1): 13–21. <https://doi.org/10.1007/BF02459259>

Toutkoushian R.K., Bellas M.L. (1999) Faculty time allocations and research productivity: Gender, race and family effects. *The Review of Higher Education*, 22(4): 367–390. <https://doi.org/10.1353/rhe.1999.0014>

Wang X. (2023) Exploring Issues and Solution Strategies in Balancing the Work and Life of University Teachers. *Academic Journal of Humanities Social Sciences*, 6(18): 65–71. <https://doi.org/10.25236/AJHSS.2023.061811>

Woolston C. (2017) Workplace habits: Full-time is full enough. *Nature*, 546: 175–177. <https://doi.org/10.1038/nj7656-175a>

Источники

Радаев В.В. (2015) Университетом руководят кентавры. *Окна академического роста*, 15(110). [Высшая школа экономики] [https://www.hse.ru/data/2015/10/28/1079674082/окна_110.pdf] (дата обращения: 24.08.2025).

Федеральное статистическое наблюдение. Форма № ВПО-1 «Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования — программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» на начало 2024/2025 уч. г. Минобрнауки России [<https://minobrнауки.gov.ru/action/stat/highed/>] (дата обращения: 24.08.2025).

Forrester N. (2023) Fed up and burnt out: ‘quiet quitting’ hits academia. *Nature*, 615: 751–753. <https://doi.org/10.1038/d41586-023-00633-w>

Gould J. (2024) “Who am I if not a scientist?” How to find identity and purpose in retirement. *Nature careers podcast*. <https://doi.org/10.1038/d41586-024-02246-3>

Hall Sh. (2024) How PhD students and other academics are fighting the mental-health crisis in science. Universities and institutions across the globe are exploring unique initiatives to help their students and staff cope with the stress of research. *Nature*, 631: 496–498 <https://doi.org/10.1038/d41586-024-02225-8>

Forrester N. (2025) I spent two years organizing an international conference. How do I get compensated for my work? *Nature*. <https://doi.org/10.1038/d41586-025-00452-1> (дата обращения: 24.08.2025)

Science must protect thinking time in a world of instant communication (2024) *Nature*, 631: 709. <https://doi.org/10.1038/d41586-024-02381-x>

HOW UNIVERSITY FACULTY ALLOCATE TIME: A SUBJECTIVE ASSESSMENT OF TIME-BUDGET STRUCTURE

Galina Z. Efimova (g.z.efimova@utmn.ru)

University of Tyumen, Tyumen, Russia

Citation: Efimova G. (2026) How university faculty allocate time: A subjective assessment of time-budget structure. *Zhurnal sotsiologii i sotsialnoy antropologii* [The Journal of Sociology and Social Anthropology], 29(2): 56–91 (in Russian). <https://doi.org/10.31119/jssa.2026.29.2.3> EDN: CPNTIK

Abstract. This article presents an analysis of the subjectively assessed time expenditure structure among university faculty members in addressing work-related tasks. It identifies the key aspects of time allocation between teaching, research activities, administrative duties, community engagement, and academic development. The aim of the study is to examine how faculty allocate their time across primary activity domains and to determine the factors influencing the structure of their time expenditures. The empirical basis consists of data from a questionnaire survey of full-time, tenure-track faculty staff from 15 Russian universities ($n = 1,561$). The findings reveal that more than half of the faculty's time budget is devoted to educational activities, one-sixth is allocated to research, considerably smaller proportions are spent on administrative and community-related tasks, while one-tenth is dedicated to academic development. It was established that increased time spent on teaching leads to reduced attention to other work domains, with administrative-managerial activities serving as the primary antagonist to teaching. Differences in time allocation were identified based on gender, age, and the motives underlying the choice of an academic career. Women devote more time to teaching and community engagement, whereas men focus more on research. Faculty members aged 60 and above demonstrate heightened involvement in research activities, which may be associated with an almost complete rejection of social and administrative workload.

Particular attention is paid to the impact of institutional participation in federal excellence initiatives (Priority-2030 and 5-100) on the structure of faculty time budgets. Respondents from universities participating in these programs allocate more time to research activities compared to their counterparts in other institutions. The findings of this research can inform strategies for optimizing faculty workload and enhancing the effectiveness of university human resource management systems.

Keywords: time budget, working time structure, faculty, teaching activities, research activities, administrative and managerial activities, service load, academic development.

Acknowledgments

The author expresses sincere gratitude to the academic supervisor — P.A. Ambarova, Doctor of Sociology, Professor at Ural Federal University, for her valuable recommendations during the preparation of the manuscript. The author also extends thanks to the anonymous reviewer for providing constructive feedback on the structure of the paper, which helped to improve the presentation of the material and made the text more logical and coherent.