УДК 316.4

ЭКСПРЕСС-ДИАГНОСТИКА КАРЬЕРНЫХ СБОЕВ КАК МЕТОД ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В УНИВЕРСИТЕТЕ: ОТ ИСТОКОВ К СОВРЕМЕННЫМ РЕАЛИЯМ

Автор: Гладков Марк Андреевич

Московский инновационный университет, Москва, Россия, аспирант, ORCID 0009-0007-0895-0552, e-mail: markgladkov1@gmail.com

Аннотация. В статье на примере Тимирязевской академии (РГАУ-МСХА) рассматривается эволюция образовательных проектов в аграрной сфере – от основания Петровской академии в 1865 г. до современных программ цифровой трансформации и «гибкой архитектуры» обучения. Показана роль ключевых ученых (Н.И. Железнов, П.А. Ильенков, К.А. Тимирязев, Н.И. Вавилов) в формировании научных школ и подготовке кадров. Проанализирована система рейтинговой оценки профессорско-преподавательского состава в рамках «эффективного контракта». Основной научный результат заключается в выявлении методологического ограничения действующей модели оценивания – игнорирования вероятности профессиональных кризисов и карьерных сбоев, подтвержденного эмпирическими исследованиями (низкая мобильность, выгорание, имитационные практики). Обоснована необходимость дополнения рейтинга блоком психолого-социологического мониторинга с использованием экспресс-диагностики карьерных сбоев, что позволит раннее выявлять группы риска, выстраивать адресную профилактическую работу и повысить эффективность управления человеческим капиталом ВУЗа.

Ключевые слова: Тимирязевская академия; образовательные проекты; человеческий капитал; рейтинговая оценка ППС; эффективный контракт; профессиональные кризисы; экспресс-диагностика карьерных сбоев.

RAPID DIAGNOSTICS OF CAREER FAILURES AS A METHOD FOR IMPROVING THE EFFICIENCY OF HUMAN CAPITAL MANAGEMENT IN THE UNIVERSITY: FROM ORIGINS TO MODERN REALITIES

Author: Gladkov Mark Andreevich

Moscow Innovation University, Russia, Moscow, PhD student, ORCID 0009-0007-0895-0552, e-mail: markgladkov1@gmail.com

Abstract. The article, using the example of the Timiryazev Academy, examines the evolution of educational projects in the agricultural sector – from the founding of the Petrovsky Academy in 1865 to modern programs of digital transformation and “flexible architecture” of education. The role of key scientists

(N.I. Zheleznov, P.A. Ilyenkov, K.A. Timiryazev, N.I. Vavilov) in the formation of scientific schools and personnel training is shown. The system of rating assessment of teaching staff within the framework of the “effective contract” is analyzed. The main scientific result consists in identifying a methodological limitation of the current evaluation model – ignoring the probability of professional crises and career failures, confirmed by empirical studies (low mobility, burnout, simulation practices). The necessity of supplementing the rating with a block of psychological and sociological monitoring using rapid diagnostics of career failures is substantiated, which will enable early identification of risk groups, build targeted preventive work, and increase the efficiency of managing the university’s human capital.

Keywords: Timiryazev Academy; educational projects; human capital; rating assessment of teaching staff; effective contract; professional crises; rapid diagnostics of career failures.

Тимирязевская академия — это не просто учебное заведение высшей школы, а старейший аграрный ВУЗ в истории российского образования. Оно было создано в 1865 году, по указу императора Александра II, для модернизации сельского хозяйства после отмены крепостного права [1].

Создание Петровской земледельческой и лесной академии было бы невозможно без энергичных и дальновидных людей, объединенных общей целью поставить сельское хозяйство в России на научную основу. Вдохновителем и главной движущей силой этого процесса стало Императорское Московское общество сельского хозяйства, которое еще в конце 1850-х годов, предвидя неизбежную отмену крепостного права, признало крайнюю необходимость в создании высшего учебного заведения для подготовки квалифицированных аграриев. Непосредственным организатором, первым директором и одним из основателей нового учебного заведения стал выдающийся русский ботаник и агроном, академик Н. И. Железнов.

Профессор химии П. А. Ильенков, признанный одним из основателей академии, сыграл также не менее важную роль. Он принял деятельное участие в обустройстве всех сторон жизни нового учебного заведения и на протяжении первого десятилетия его существования читал курс агрономической химии, впервые в России введя в преподавание курс сельскохозяйственного химического анализа [2].

Ученый-лесовод А. Р. Варгас де Бедемар был приглашен Н.И. Железновым для создания Лесной опытной дачи, которая стала незаменимой учебной и научной базой для студентов-лесоводов. Его стараниями было организовано образцовое лесное хозяйство, а собранные им материалы легли в основу учебного музея [2].

Первые профессора академии, составившие ее золотой фонд, также были выдающимися учеными. Среди них — И. А. Стебут, один из основателей академии, возглавивший первую в России кафедру растениеводства. Он активно участвовал в разработке уставных документов и

создании при академии опытной станции. Физиолог растений К. А. Тимирязев, чье имя академия носит сегодня, начал здесь свои знаменитые опыты и создал первый в России вегетационный домик для исследований. Химик-органик Г. Г. Густавсон также внес свой вклад в науку, работая на кафедре органической и агрономической химии, а профессор А. П. Людоговский стоял у истоков преподавания основ сельскохозяйственной экономики [2].

Таким образом, Петровская академия стала детищем не одного человека, а целого созвездия талантливых ученых и практиков, объединенных Московским обществом сельского хозяйства. Их усилия заложили тот прочный фундамент, на котором успешно держится и развивается современная Тимирязевская академия. Анализ ее образовательных проектов — это, по сути, летопись эволюции аграрной науки и практики в России.

Академия готовила кадры, способные не просто применять, но и анализировать, самостоятельно принимать управленческие решения и развивать сельское хозяйство. Уже в первые годы было открыто два отделения: сельскохозяйственное и лесное [2].

В 1894 году, после реорганизации и переименования, в Московском сельскохозяйственном институте появилось инженерное отделение, а в 1901 году — кафедра сельскохозяйственных машин. Это ознаменовало начало подготовки инженеров-агрономов, соединяя биологию с техническим прогрессом. Обязательным условием в обучении было применение знаний на практике, в реальных хозяйствах, что осуществлялось в летний период [2].

В советский период, с 1917-1991гг, академия, носящая с 1923 года имя К.А. Тимирязева, стала кузницей кадров для социалистического сельского хозяйства и центром формирования новых научных направлений.

В 1919 году происходит расширение специализаций, были открыты первые в мире факультеты — агроэкономический и рыборазведения. Это было продиктовано необходимостью планового управления экономикой страны. Продолжали развиваться научные школы, в частности, в области агроинженерной науки под руководством выдающихся ученых В.П. Горячкина и В.Р. Вильямса.

Научная деятельность Н.И. Вавилова неразрывно связана с Тимирязевской академией, где он прошел путь от студента до одного из ключевых исследователей, чьи фундаментальные проекты заложили основу для современной генетики и селекции.

Для привлечения студентов в Тимирязевскую академию и восполнения дефицита квалифицированных кадров в сельском хозяйстве, советское государство запустило несколько ключевых программ. Отправной точкой этих преобразований стало открытие в академии, в 1920 г., рабочего факультета (рабфака) [3]. На рабфак принимали рабочую и крестьянскую молодежь от 16 лет, у которой не было среднего образования. Трехгодичная программа давала им необходимые знания для поступления в ВУЗ. В дальнейшем, программа, претерпевая изменения просуществовала до 1992 года.

Советский период стал временем, когда академия превратилась в мощный научно-исследовательский центр, в 1925 году в учебном заведении была официально открыта аспирантура. Этот шаг институционализировал подготовку ученых и дал старт системному воспроизводству научной элиты для советского государства.

С 1925 года, после открытия педагогического факультета, академия стала еще и головным учебным заведением по подготовке преподавательских кадров для других сельскохозяйственных институтов страны.

В 1930-е годы в ВУЗе были организованы курсы повышения квалификации для стахановцев — передовиков сельскохозяйственного производства, что было прямым ответом на потребности индустриализации [4].

В послевоенный период и особенно в 1960-е годы, государство, остро нуждаясь в квалифицированных кадрах для восстановления и подъема сельского хозяйства, запустило целый комплекс мер по привлечению молодежи в Тимирязевскую академию. Основной упор делался на широкие социальные льготы и тесную связь учебы с практикой на селе.

В этот период при поступлении предоставлялись преимущества выпускникам, имевшим как минимум двухлетний стаж производственной работы или отслужившим в армии. Это открывало дорогу в ВУЗ мотивированным и проверенным практикам. В рамках этого проекта в академию поступил мой дед, Черепанов А.А., который закончив зоотехнический факультет, успешно возглавлял на протяжении 10 лет крупное племенное хозяйство в Брянской области.

Многие студенты приезжали учиться по направлениям от своих колхозов и совхозов. В дальнейшем они возвращались обратно уже в качестве дипломированных агрономов, зоотехников, экономистов что повышало общий уровень развития сельского хозяйства по всему Советскому Союзу.

Велась активная агитационная работа среди школьников, направленная на популяризацию сельскохозяйственных профессий, работали сети подготовительных курсов, и, конечно, важнейшим фактором привлечения было бесплатное обучение и комфортабельное для своего времени общежитие.

Всего за годы советской власти академия подготовила свыше 52 тысяч специалистов [4].

С переходом к рыночной экономике и новым технологиям Тимирязевская академия не только сохранила свое лидерство как базовый ВУЗ Минсельхоза, но и совершила настоящую революцию в образовательных форматах. В 2005 году академия официально получила статус Российского государственного аграрного университета – МСХА имени К.А. Тимирязева, закрепив свою роль главного методического и научного центра страны.

Сегодня в ВУЗе реализуются 72 программы бакалавриата и специалитета, 61 программа магистратуры и 44 направления аспирантуры [5].

РГАУ-МСХА в рамках программы «Приоритет 2030» реализует масштабный проект «Гибкая архитектура образовательных программ опережающей подготовки», полностью меняющий подход к обучению [5].

Суть такого подхода заключается в том, что вместо жесткого учебного плана студенты смогут выбирать свой путь развития в рамках одного из пяти специализированных образовательных треков: технологического, цифрового, исследовательского, управленческого или предпринимательского.

Особенностью подхода является возможность получения дополнительной квалификации параллельно с основной учебой.

В 2024 году был создан Институт цифровой трансформации, объединивший 8 лабораторий по ключевым направлениям: искусственный интеллект, интернет вещей, цифровые двойники в АПК, большие данные, ГИС и другие. Здесь, например, уже разрабатывают систему бесконтактного взвешивания крупного рогатого скота с помощью нейросетей.

Кроме это реализуются такие проекты как платформа предиктивной селекции, которая позволяет с высокой точностью прогнозировать хозяйственно-ценные признаки растений. В 2026 году открылся Тимирязевский геномный центр, где к 2030 году планируют разработать более 60 технологий предиктивной селекции и ДНК-тест-систем, а также создать 35 новых конкурентных сортов и гибридов культур.

Активно развивается студенческое стартап-движение. Запущен проект «Акселераториум 3.0» для развития предпринимательских навыков и инвестиционной поддержки студенческих стартапов. Также работает стартап-инкубатор «КОЛЛАБ» для ускорения разработки прорывных технологий в пищевой промышленности.

В рамках профориентационной деятельности в ФГБОУ ВО РГАУ-МСХА им. К.А. Тимирязева проводятся университетские субботы, где школьники знакомятся с направлениями обучения, предлагаемым ВУЗом, участвуя в различных лабораторных работах и мастер-классах.

ВУЗ развивает не только основные профильные производственные кафедры, но и вспомогательные, кафедрой управления, например, проводятся мастер-классы по темам: «Командообразование», «Как стать эффективным чиновником» и «Карьера на госслужбе: особенности продвижения». Данные мастер-классы основной своей целью ставят формирование заинтересованной аудитории будущих абитуриентов, а также профориентационную адаптацию школьников.

Все эти образовательные проекты и мероприятия, в глобальном смысле, направлены на поддержание и развитие человеческого капитала.

Тимирязевская академия — единственный аграрный ВУЗ России в престижном международном рейтинге QS. Она активно реализует совместные образовательные программы со странами СНГ, включая специальный курс по селекции и семеноводству для вузов ЕАЭС.

Большое внимание уделяется не только образовательным проектам, направленных на студентов и абитуриентов и слушателей, но и проектам по повышению квалификации и эффективности профессорско-преподавательского состава (ППС). В 2020 году была разработана и внедрена система рейтинговой оценки, применяемая в рамках «эффективного контракта». Основная цель такого подхода — обеспечить соответствие качества образования и квалификации ППС требованиям государства и общества. Оценка проводится по следующим направлениям: учебно-методическая, научная, воспитательная и профориентационная работа. Суть системы рейтинговой оценки заключается в измерении деятельности ППС по обозначенным направлениям, что напрямую влияет на его материальное стимулирование.

Данная система рейтинговой оценки, призванная объективизировать показатели эффективности в русле государственной политики «эффективного контракта», обладает одним существенным методологическим ограничением — она не учитывает вероятность наступления профессиональных кризисов и карьерных сбоев, которые могут быть выявлены с помощью инструментов экспресс-диагностики.

Карьерный сбой — это событие, нарушающее планомерное развитие профессиональной карьеры, например, потеря мотивации, снижение эффективности или добровольный отказ от карьерного роста.

Эмпирические исследования ППС высшей школы фиксируют высокую распространенность этих явлений.

Так, исследование Ефимовой Г.С., 2024 года (опрос 2776 научно-педагогических работников из 15 вузов РФ) показало, что 67% планируют оставаться на своей должности в текущем ВУЗе, а межвузовская и межрегиональная мобильность составляет менее 2%. Это свидетельствует о преобладании «стратегии стабильности» и низкой карьерной мобильности, что может быть признаком стагнации [6].

Профессиональное выгорание преподавателей ВУЗов является следствием высоких нагрузок, недостатка свободного времени и хронического стресса. Его развитию способствуют организационные, индивидуальные и социальные факторы. Следствием выгорания становятся деформации в профессиональной деятельности, снижающие общее качество образовательного процесса.

Стратификационная несовместимость статусов (ролевой конфликт между ожиданиями руководства и профессиональными нормами) признается основной причиной профессионального выгорания работников высшей школы.

Внедрение «эффективного контракта» наряду с обязательностью наукометрических показателей и ростом административного аппарата относится к ключевым факторам деструктивных процессов в профессиональной деятельности преподавателей, формируя парадоксальную мотивацию и порождая кризис доверия между участниками образовательного процесса.

Исследование В.В. Ковалева и А.В. Дятлова показало, что у преподавательского сообщества недостаточно ресурсов для выполнения всех требуемых видов деятельности, предусмотренными контрактом, что компенсируется снижением стандартов или имитацией профессиональной деятельности (фиксинг), которую респонденты считают нормой современных интеракций в науке [7].

Для устранения описанного методологического ограничения представляется целесообразным дополнить существующую рейтинговую оценку блоком психологического и социологического мониторинга, включающим элементы экспресс-диагностики карьерных сбоев.

Методику экспресс-диагностики карьерных сбоев можно условно разделить на несколько этапов: входная анкета; тестирование; получение результата.

В основу экспресс-оценки положены оригинальные вопросы анкеты, сформированные по видам сбоев, при сочетании объективного и субъективного критериев: степени достижения поставленных целей профессиональной деятельности и переживания удовлетворенности ее результатами. Первый раздел диагностики определяет проблему самоанализа по направлениями оценки целеполагания, удовлетворенности, физиологического и психологического потенциала, мотивации и тайм-менеджмента [8].

Второй раздел ― определяет проблему самопрезентации по направлениям имиджевой (ценности, манеры, внешний вид) и коммуникативной составляющих [8].

Третий раздел диагностики определяет проблему анализа карьерных условий относительно внешней, внутренней карьерной среды и карьерного пространства [8].

Процесс прохождения возможен путем тестирования через web-сайт.

Такой подход к рейтинговой оценке позволил бы:

- раньше выявлять группы риска среди ППС (на стадии, когда еще нет глубоких признаков профессиональной деформации);
- создать базу для адресной профилактической работы (организационные меры, стратегии самопомощи, социальная поддержка);
- сформировать основу для корректировки управленческих решений с учетом реального состояния преподавательского корпуса.
- повысить эффективность управления кадровым потенциалом профессорско-преподавательского состава академии.

В целом, предлагаемый подход к рейтинговой оценке, дополняющий формализованные количественные показатели инструментами ранней диагностики профессиональных кризисов, образует целостную систему управления кадровым потенциалом. Он позволяет не только своевременно идентифицировать группы риска среди профессорско-преподавательского состава при отсутствии глубоких деформаций, но и выстраивать адресную профилактическую работу — от организационных мер до психологической поддержки.

Сформированная на такой основе эмпирическая база даст возможность корректировать управленческие решения в соответствии с реальным состоянием преподавательского корпуса. В конечном счете это приведет к повышению эффективности управления кадровым потенциалом академии за счет перехода от реактивной модели реагирования на снижение показателей к проактивной стратегии сохранения и развития человеческого капитала.

Список литературы

1. Баутин, В.М., Казарезов, В.В. Петровская (Тимирязевская) академия: начало (1865–1873 гг.). —Т. 1. — М.: Росинформагротех, 2005. —348 с.
2. Сеятели и хранители: очерки об известных агрономах, почвоведах, селекционерах, генетиках, экономистах-аграрниках: отрывки из документов, научных статей, воспоминаний: в 2 кн. / сост. В.В. Володин; худож. Б.А. Лавров, Г.Е. Малофеев. — Москва: Современник, 1992. — 415 с. 527 с.
3. Московская сельскохозяйственная академия им. К. А. Тимирязева. Рабочий факультет им. В. Р. Вильямса. Пять лет работы, 1920-1925 гг. : итоги пятилетней работы Рабочего факультета при Сельскохозяйственной академии имени К. А. Тимирязева. - М. : Рабфак ТСХА, 1925. - 122, [1] с.: ил., портр. - Содерж.: авт.: Вихирев, Кувшинова, Вильямс, А. Стольгане, Чирков и др.
4. Оришев, А. Б. История передового опыта: курсы повышения квалификации для стахановцев в Московской сельскохозяйственной академии (к 90-летию стахановского движения) / А. Б. Оришев, С. А. Миронюк // История: факты и символы. – 2025. – № 4(45). – С. 53-63. – DOI 10.24888/2410-4205-2025-45-4-53-63. – EDN GOAUUH.
5. Официальный сайт РГАУ-МСХА им. К.А. Тимирязева – [Электронный ресурс] – https://www.timacad.ru/ (дата обращения 30.04.2026)
6. Ефимова, Г.З. Академическое развитие и карьерные планы научно-педагогических работников различных возрастных групп. // Казанский социально-гуманитарный вестник. -2025. - №4(71). – С.22-34. – https://doi.org/10.26907/2079-5912.2025.4.22-34
7. Ковалев, В. В. Ресурсообеспеченность преподавателей российских университетов в условиях реализации менеджеристской политики / В. В. Ковалев, А. В. Дятлов // Бюллетень Калмыцкого научного центра РАН. – 2024. – № 4. – С.196-217. – https://doi.org/10.22162/2587-6503-2024-4-32-196-217. – EDN GOVYBK.
8. Гладкова, Л. А. Определение карьерных сбоев на основе эффективной модели самомаркетинга / Л. А. Гладкова, А. С. Черепанов, М. А. Гладков // Международный научный журнал. – 2025. – № 3(103). – С. 81-90. – https://doi.org/ 10.34286/1995-4638-2025-103-3-81-90. – EDN ERLSOW. – 2024.