

Возможности применения смешанных методов исследования в системе управления современного вуза (по материалам социологического исследования)*

Клюев А. В.^{1, *}, Ляшко С. В.¹, Гегер А. Э.²

¹Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Северо-Западный институт управления РАНХиГС), Санкт-Петербург, Российская Федерация; *klyuev-av@ranepa.ru

²Социологический институт Российской академии наук — филиал Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук, Санкт-Петербург, Российская Федерация

РЕФЕРАТ

В работе рассмотрены возможности применения смешанных методов исследования в системе управления современного вуза. Целью исследования выступает обоснование эвристического потенциала смешанных методов социологического исследования для выявления эффективных подходов управления профессорско-преподавательским составом вуза в современных условиях.

В работе использован итеративный анализ данных в рамках смешанной стратегии социологического исследования; а именно: 1) стандартный количественный анализ; 2) количественная триангуляция, включающая использование нескольких методов анализа данных; на последнем этапе количественного анализа использовался междисциплинарный метод Importance Performance Analysis (IPA); 3) стандартный качественный анализ; 4) смешанная триангуляция, которая в итоге привела к синергетическому эффекту.

Получены результаты методологического и содержательного характера. К методологическим результатам относятся выявление особого эвристического потенциала смешанных методов при проведении поисковых исследований; в содержательной части диагностирована ситуация социальной дезадаптации преподавателей в условиях развивающегося «академического капитализма», когда академическое сообщество, с учетом как экономической, так и возрастающей социальной депривации, демотивировано на эффективную трудовую деятельность.

Ключевые слова: управление вуза, смешанные методы (mixed methods research), социологическое исследование, триангуляция, «академический капитализм», система мотивации профессорско-преподавательского состава

Для цитирования: *Клюев А. В., Ляшко С. В., Гегер А. Э.* Возможности применения смешанных методов исследования в системе управления современного вуза (по материалам социологического исследования) // *Управленческое консультирование.* 2021. № 1. С. 77–87.

Possibilities of the Mixed Research Methods Application in the Management of a Modern University (On the Materials of Sociological Research)

Anatoly V. Klyuev^{1, *}, Svetlana V. Lyashko¹, Alexey E. Geger²

¹North-West Institute of Management, branch of RANEPa, Saint Petersburg, Russian Federation; *klyuev-av@ranepa.ru

²Institute of Sociology — Branch of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences, Saint Petersburg, Russian Federation

* Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 20-011-00862 А.

ABSTRACT

The paper discusses the possibilities of using mixed methods research in the management of a modern university. The goal of the study is to substantiate the heuristic potential of mixed methods research to identify effective approaches to managing the faculty in modern conditions.

The study describes iterative data analysis within the framework of a mixed strategy: 1) standard quantitative analysis; 2) quantitative triangulation, including the use of several methods, such as the Importance Performance Analysis (IPA); 3) standard qualitative analysis; 4) mixed triangulation, which ultimately led to a synergistic effect.

The research results lie in different ways, including methodological and content related. The methodological results include the identification of the special heuristic potential of mixed methods during exploratory research; in the substantive part, a situation of social maladjustment of faculty was diagnosed in the context of developing “academic capitalism”, when the academic community, taking into account both economic and increasing social deprivation, is demotivated for effective labor activity.

Keywords: university management, mixed methods research, sociological research, triangulation, “academic capitalism”, the system of faculty motivation

For citing: Klyuev A. V., Lyashko S. V., Geger A. E. Possibilities of the Mixed Research Methods Application in the Management of a Modern University (On the Materials of Sociological Research) // Administrative consulting. 2021. N 1. P. 77–87.

Введение

Проблемы управления вузом год от года становятся все более острыми и сложными, требующими оперативного принятия взвешенных решений. Это связано с расширением спектра деятельности вузов, обилием новых форм и видов научно-исследовательской, методической, учебной, производственной, хозяйственной деятельности, необходимостью анализа рынка образовательных услуг и мониторинга рынка труда, потребностью в адаптации к постоянно меняющимся условиям и поиске новой мотивации для профессорско-преподавательского состава.

Решение проблем управления требует выполнения множества условий, среди которых одно из главных — аналитическое сопровождение на основе достоверной, исчерпывающей, адекватной информации. Такой информацией являются результаты социологических исследований — мощного инструмента в деле сопровождения всех управленческих функций от планирования и организации до разработки системы мотивации и контроля.

Традиционно социологические исследования базируются на количественной либо качественной стратегии их проведения. Однако в последнее десятилетие все большую популярность обретают смешанные методы (Mixed Methods Research) как результат интеграции двух выше указанных стратегий. В целом исследования смешанными методами предполагают сбор, анализ и интерпретацию количественных и качественных данных в рамках одного исследования или серии исследований. Центральная идея смешанных методов — использование количественного и качественного подходов в их сочетании, что обеспечивает лучшее понимание исследовательских проблем и возможность достижения результата.

Американский ученый Дж. Максвелл считает, что история применения смешанных методов начинается еще в 1950-х гг. [17, с. 13]. Однако активно смешанная стратегия начала позиционироваться в конце 1990-х годов, а ее институционализация произошла лишь в начале 2000-х гг. В 2003 г. вышла в свет монография Handbook of Mixed Methods in the Social&Behavior Sciences» [20], в которой был осуществлен всесторонний обзор смешанной исследовательской стратегии. Несколько позже появились специализированные периодические издания — журналы

Journal of Mixed Methods Research, Quality and Quantity и Field Methods. Другие издания активно поддержали публикацию материалов по этой тематике (например, International Journal of Social Research Methodology, Qualitative Health Research, Annals of Family Medicine). С этого периода с завидным постоянством выходят монографии, посвященные смешанным методам [11; 12; 14].

В России третья стратегия нашла свое выражение в 2010 г. [1; 6]. Термин же «стратегия смешивания методов» впервые был применен в 2014 г. [9; 7], и только в 2017 г. вышла в свет первая монография на русском языке [8].

Цель данной работы — выявить потенциал смешанных методов в системе управления современным вузом.

Представленная статья основана на результатах рефлексии возможностей применения смешанных методов в процессе сопровождения принятия управленческих решений.

Апробация теоретических положений в эмпирическом ключе была осуществлена в ходе исследования, проведенного по заказу администрации Северо-Западного института управления РАНХиГС «Исследование внутренних и внешних финансовых и нефинансовых инструментов мотивации профессорско-преподавательского состава в СЗИУ» в марте—июне 2020 г. Таким образом, проведенное исследование в методологическом плане явилось пилотажным — его целью стала отработка смешанной стратегии, позволившая получить глубокие содержательные результаты, которые создали возможность нового понимания сути смешанной стратегии, ее возможностей, нового видения особенностей итеративного анализа данных, их интеграции для получения более полной картины изучаемого явления. На основе полученных данных нами были разработаны рекомендации и предложения по совершенствованию системы стимулирования и мотивации профессорско-преподавательского состава СЗИУ. Иными словами, в данной работе представлены два равноценных «продукта» — методологический и содержательный.

Методы и данные

Для проведения исследования нами был выбран синхронный дизайн — то есть одновременно проводился количественный и качественный этап исследования. Мы были весьма ограничены временными рамками, кроме того, свою долю неопределенности вносил COVID-19. В целом именно синхронный дизайн смешанного исследования полностью отвечал поставленным задачам.

В опросе приняли участие 137 человек — преподавателей СЗИУ. Опрос проводился методом онлайн-анкетирования на платформе Typeform. Затем первичные данные из Typeform были экспортированы в массив данных SPSS Statistics 26.0, где в дальнейшем и обрабатывались. Среди опрошенных были представлены следующие группы: группы по полу: женщина — 61,8%, мужчины — 38,2%; из них работают в должности: ассистент — 1%, старший преподаватель — 18,5%, доцент — 63,8%, профессор — 13,8%, заведующий кафедрой — 3,1%.

В фокус-группе приняли участие 10 человек, мужчины/женщины 50/50, возраст участников: до 35 лет — 1 человек, 36–59 лет — 6 человек, 60 лет и старше — 3 человека. В условиях COVID-19 групповая дискуссия также проходила онлайн, велась видео и аудио — запись. Расшифровки записей анализировались в дальнейшем с помощью программы Atlas.ti, в которой текст анализировался итеративно согласно продвижению по данным и концептуализации выводов, а также их дальнейшей реконцептуализации. Программа Atlas.ti оказала помощь на всех этапах работы с качественными данными. От первого прохода через данные с помощью частотного анализа, контент-анализа, до более подробной классификации данных и присваивания классов, групп и подгрупп суждений.

Смешанный анализ — итеративный путь к новым гипотезам и их подтверждению

Как отмечал патриарх российской социологии В.А. Ядов, у исследователей не всегда есть готовые эпистемологические рецепты на все случаи жизни, и порой им приходится идти дорогой проб и ошибок. Ученые, действующие в соответствии с классическим научным подходом, часто «натываются в ходе своих исследований на необъяснимые явления, начинают все заново, пользуются случайными догадками, и только потом осмысливают итоги исследования в логически стройной теории. Излагая же результаты в публикации, они реконструируют весь процесс в строгой логической последовательности, умалчивая о множестве ложных ходов, ошибок и разочарований» [10].

Смешанная стратегия дает дополнительные возможности для переосмысления своих «догадок», благодаря разному типу данных дает шанс увидеть изучаемое явление с разных сторон; именно благодаря принципу триангуляции *mixed-methods research* имеет столько сторонников по всему миру и их количество постоянно возрастает.

В данном разделе мы расскажем о своей дороге «проб и ошибок», раскроем свою «методологическую кухню» и попытаемся раскрыть эвристический потенциал смешанной стратегии. Итак, начнем презентацию материала пошагово и представим все основные итерации смешанного анализа, который мы проводили. Этапы итераций изображены на рис. 1.



Рис. 1. Этапы итераций смешанного анализа
Fig. 1. Stages of Mixed Analysis Iterations

Результаты исследования

Изначально гипотеза исследования звучала следующим образом.

Преподаватели не удовлетворены сложившейся системой оплаты труда и не чувствуют социальной защищенности ввиду однолетних трудовых контрактов с работодателем. В целом работа в таком режиме приводит к снижению ее эффективности, эмоциональному выгоранию, нарастанию апатии и неспособности решать поставленные задачи.

Однако, как оказалось позже, не все факторы, влияющие на мотивацию к труду преподавателей, нами были учтены изначально. Правда состоит в том, что в динамичном, изменяющемся мире исследователь находится отнюдь не во всеоружии. Ситуация с академическим капитализмом настолько недавно у нас появилась и на-

столько стремительно стала развиваться, что в каком-то смысле исследователь просто бессилён. Вместе с тем, на помощь пришел поисковый формат исследования и смешанная методология.

Безусловно, в своей гипотезе мы исходили из марксистских теорий о связи экономической депривации и удовлетворенностью работой, а также из признанной во всем мире теории А. Маслоу и построенной на ее основе концепции Р. Инглхарта о материалистических/постматериалистических ценностях [5; 3]. Многочисленные и обстоятельные исследования ученых в этой области показывают, что часто именно депривация базовых потребностей является регулятором мотивации к труду. Впрочем, не существует, к сожалению, универсальных теорий, что и показало наше исследование.

Действительно, первый «проход» через данные показал подтверждение первой части гипотезы: антирейтинг возглавили такие параметры, как «уровень социальной защищенности и помощи» с оценкой 2,29 балла, а также уровень заработной платы — оценка 2,44 балла из 5. Однако корреляционный анализ не показывал связи между общей удовлетворенностью работой и уровнем заработной платы, а также уровнем социальной защищенности и социальной помощи. В этой связи в рамках исследования появилась промежуточная гипотеза о декларируемой и истинной важности отдельных аспектов, влияющих на общую удовлетворенность работой преподавателями.

Для проверки данной гипотезы был выбран междисциплинарный метод анализа, не нашедший еще должного признания в российской эмпирической социологии, метод Importance Performance Analysis (IPA) (подробнее см. в [18; 19]). Метод анализа — это совместное использование средних оценок атрибутов (в нашем случае это отдельные аспекты удовлетворенности работой) и корреляция этих атрибутов с общей удовлетворенностью. Результатом анализа является карта с квадрантами, в которых расположены те или иные атрибуты. При этом подразумевается, что средние оценки аспектов — те оценки, которые мы получаем на основе простых распределений — не что иное, как декларируемая важность аспектов. Реальная важность аспектов вычисляется с помощью корреляции отдельных аспектов с общей удовлетворенностью работой. Результаты анализа представлены на рис. 2.

Поясним результаты, представленные на рисунке.

I. Ключевые аспекты — это аспекты, а) которыми работники реально удовлетворены; б) которые оказывают ощутимое влияние на общую удовлетворенность работой. На данный момент они отсутствуют.

II. Скрытые мотиваторы — аспекты, имеющие потенциал стать ключевыми. Это те аспекты, а) которыми работники не удовлетворены; б) которые оказывают влияние на общую удовлетворенность работой. На данный момент это — *уважение к преподавательскому труду и признание успехов преподавателей*.

III. Аспекты с декларируемой низкой удовлетворенностью — аспекты, неудовлетворенность которыми работники декларируют, но при этом не оказывающие заметного влияния на общую удовлетворенность работой. На данный момент это *уровень оплаты труда и условия трудовой деятельности*.

IV. Аспекты с декларируемой высокой удовлетворенностью. Высокую удовлетворенность которыми работники декларируют, но не оказывающие влияние на общую удовлетворенность работой. На данный момент это *престиж института, морально психологический климат и наличие доступной информации для работы*. Присутствует переоценка важности этих факторов для работника (как аспектов, влияющих на общую удовлетворенность работой).

В мертвой зоне оказались *возможность повышения квалификации и карьерного роста, деятельность администрации института, уровень социального обеспечения, социальная защищенность и уровень социальной помощи*.

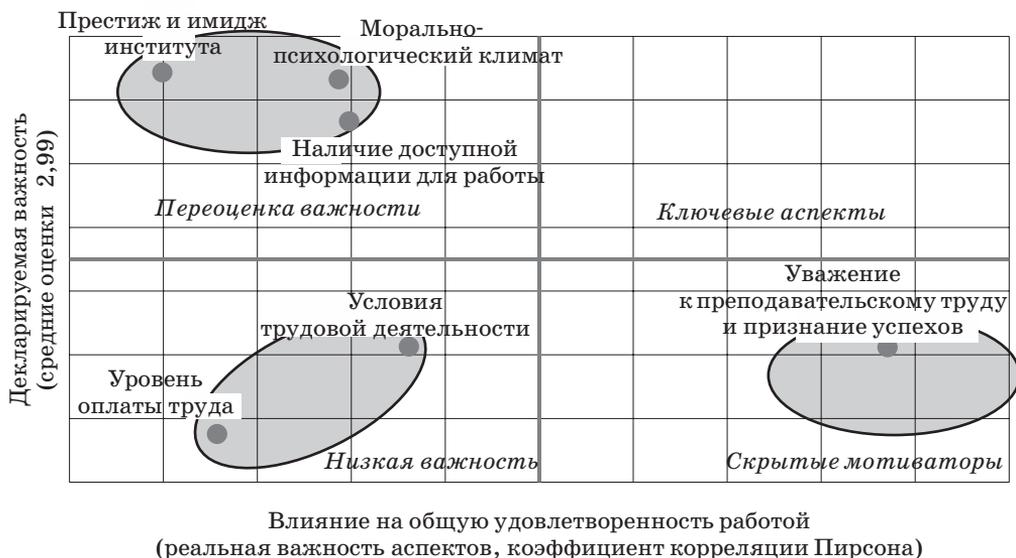


Рис. 2. Декларируемая и истинная важность отдельных аспектов, влияющих на общую удовлетворенность работой
 Fig. 2. The declared and true importance of individual aspects affecting overall job satisfaction

Таким образом, согласно количественному модулю исследования, основным скрытым мотиватором к труду для преподавателей является уважение и признание заслуг. Вместе с тем важность уровня заработной платы — не что иное, как декларируемая ценность. Теперь нам предстояло проанализировать качественный модуль.

Качественный модуль также показывал схожие результаты. Безусловно, красной нитью через всю групповую дискуссию проходит тема рейтинга. При частотном анализе слов именно «рейтинг» наиболее часто упоминается преподавателями после таких стандартных слов, как «студенты» и «вуз». Зафиксировано тотальное недовольство системой рейтинга. Основные же коннотации этой темы — это то, что преподаватели не понимают и не принимают «правил игры».

«Демотивирует, когда ты набрал эти баллы, набрал доказательства, что ты действительно выполнил эту работу, но тебе присылают, что у тебя 3 балла вместо 60. Это вводит в состояние стресса и ступора, очень обидно, что еще нужно идти и доказывать, что твои баллы действительно набраны. Мы согласны, что бюджет ограничен, есть ограничения, мы готовы к этому, просто скажите набирайте баллы, но не больше такого-то количества, за которое мы вам заплатим, любая цифра, тогда у нас не будет вопросов, мы будем спокойно к этому относиться, в большинстве своем, может кто-то поворчит. Когда ты приходишь и понимаешь, что тебе целенаправленно пытаются вычестить из тебя эти баллы, это неприятно, это демотивирует. Хотелось бы какой-то четкости в критериях и знать заранее».

Впрочем, как оказывается, нет и былого уважения со стороны студентов. Нынешние студенты, яркие представители поколения Z, для которых уже не существует абсолютно никаких авторитетов, кроме смартфона, в котором за счи-

тантные секунды можно «науглеть» все, что требуется; и это безо всякого посредничества со стороны преподавателей. В связи с цифровизацией в мире происходит ротация ценностей: так, исчезает былое уважение и пиетет перед интеллектуалами и «книжными людьми». Их былые преимущества сейчас не кажутся такими неоспоримыми, как в доцифровую эпоху.

«Я говорила про социальный уровень и социальный статус. Знаете, я вспоминаю свои годы учебы, когда я защитила диплом, защитила его на отлично, и мне хотелось поблагодарить своего научного руководителя, я купила букет цветов, очень красивый, и мне было жутко стыдно подойти к ней, надо зайти на кафедру, это надо ее как-то оттуда. Я была на пятом курсе, я была не самая скромная. У нас был настолько пиетет, что нельзя было остановить за руку, выцепить среди ночи, не дай Бог. Это было как-то. Было настолько колоссальное уважение, эти границы были важны и для меня тоже, и для преподавателей, я думаю. Потому что, когда тебя хватают за рукав, а в переписке, например в ВК, обращаются по имени, я немножко теряюсь, немею. И думаю, говорить человеку о том, что есть эти границы, не говорить».

Таким образом, успешно адаптировавшись к депривации базовых потребностей за последние без малого тридцать лет, преподаватели сейчас переживают процесс колоссальной депривации своих социальных потребностей — потребностей в уважении, признании и почете. Существующая ситуация абсолютно четко встраивается в теорию социального обмена (social exchange theory) Дж. Хоманса [2; 15]. Преподаватели, особенно с большим опытом работы, непрерывно инвестировали в свое образование, повышая свой профессионализм. Порог входа в профессию всегда был высок, так как всегда существовали, во-первых, высокие требования к уровню образования, а во-вторых, наличие специфических личностных качеств для занятия как лекторской, так и исследовательской работой. Разумеется, что после таких серьезных инвестиций в свою профессию, преподаватели ожидают возврата вложений. В СССР возврат инвестиций осуществлялся в полной мере — профессора университетов получали солидное материальное вознаграждение, а также имели высокий социальный статус в советском обществе. С течением времени уровень материального вознаграждения сократился в разы, однако возврат своих инвестиций преподаватели получали в виде соответствующего уважения как со стороны студентов, так и со стороны администрации вузов. С запуском реформы образования и науки в России в 2010-х гг., переходом вузов на рыночные «рельсы», каста преподавателей стремительно размывается, теперь они для администрации — простые служащие, наемные работники, а для студентов они — обслуживающий персонал наподобие клерка в банке.

Три вывода

Вывод 1. Преподаватели превращаются в «академических клерков» согласно правилам «академического капитализма»

Следует отметить, что в последнее десятилетие в вузовской практике произошли существенные изменения. Изменились прежде всего роль университетов в обществе и положение системы высшего образования в экономике. В частности, речь идет о внедрении в систему государственного регулирования общественного сектора принципов «нового государственного менеджмента», основывающихся на теории рационального выбора. Управление вузом стало более профессиональным, но в то же время дистанцировалось от академической среды. Изменились требо-

вания к профессорско-преподавательскому составу, иерархия их функциональных обязанностей, а также отношение к преподавателям как со стороны администрации, так и студентов. Найм приблизился к обычному, практикующемуся в коммерческих организациях, внутренний контроль и репутационные механизмы заменены внешним администрированием и подотчетностью.

Внедрение инструментов «нового государственного менеджмента» приводит к тому, что вуз преобразуется в клиентоориентированное коммерческое предприятие, производящее образовательные услуги, где строго увязываются стимулы и результаты деятельности.

Рациональный выбор предполагает, что преподаватели рассматриваются как мобильные и взаимозаменяемые, а управление ими нацелено на снижение издержек путем формирования локальных правил, норм и инструментов для повышения результативности и эффективности их труда. Соответственно формируется система вознаграждения результатов индивидуальной деятельности и инструменты внешнего контроля.

Указанные изменения могут быть рассмотрены как проявления «академического капитализма», проявляющегося в ориентации вузов на рынок, смещение фокуса на прикладные исследования и коммерциализацию их результатов, привлечение внешних заказчиков, поощрение конкуренции и так далее (подробнее о проблеме «академического капитализма» см. в [4; 13; 16; 21]).

Вывод 2. Основная причина неудовлетворенности работой преподавателями — это стремительная потеря бывшего социального статуса и «размывание» касты

Как указывалось ранее, «уважение» является скрытым мотиватором. Так, в ходе групповой дискуссии в фокусе внимания возникла тема рейтинга, она шла красной нитью через все обсуждение, причем у всех участников. Однако при внимательном изучении темы рейтинга — центральным ключом к проблеме оказалась не материальная составляющая, а именно то, что система непрозрачная, что преподаватели чувствуют несправедливость к себе, что «не соблюдаются правила игры». То же касается и других поднимаемых тем в ходе дискуссии. Основная причина здесь в том, что именно преподаватели привыкли быть центральными игроками на этом поле, быть «белой костью» вуза. Сейчас они чувствуют, что им отводится роль скромных исполнителей, роль менеджеров низшего звена от образования. Вместе с тем, растет колоссальное напряжение во взаимодействии с цифровым поколением Z, которое не соблюдает границы, не выказывает должного почета и уважения.

Вывод 3. Методологический. Смешанные методы обладают эвристическим потенциалом при поисковых исследованиях

Преимущества качественного подхода давно заявлены. Данный подход оправдан при разведывательном характере исследования, когда исследователь имеет дело с новым явлением и еще не сформирован определенный багаж знаний по изучаемой проблеме. Однако основные претензии к представителям качественного подхода — малые выборки и невозможность экстраполировать данные на всю генеральную совокупность. Совместить плюсы качественного и количественного подхода, нивелировав их недостатки, позволяет смешанная методология.

В нашем случае мы имели дело именно с таким мало изученным явлением, как академический капитализм в России. На данный момент это явление в России только зарождается, было недопустимо «идти напролом» в своей методологии, нужен был деликатный инструментарий и смешанные методы оправдали наш выбор. Изучая удовлетворенность работой ППС и их мотивацию, нам удалось выявить скрытые мотиваторы поведения профессоров, скрытые факторы, влияющие на удовлетворенность работой.

Основной вызов для нас как для исследователей состоял в том, что ситуация оказалась новой для всех — и для нас, и для преподавателей, эта ситуация не была абсолютно подвергнута рефлексии в исследовательском сообществе, но она также была абсолютно не отрефлексирована и самими преподавателями. По сути, мы столкнулись с закрытым ящиком, содержимое которого не известно никому. И ключ нам пришлось подбирать путем итераций, продвигаясь постепенно по каждому этапу (как количественному, так и качественному), итерациями смешивая и интегрируя данные.

Выводы отнюдь не лежали на поверхности, реальные мотивы удовлетворенности работой не осознавались ППС, они значительно отличались от мотивов декларируемых. С точки зрения психологии — это вполне объяснимо: многие преподаватели не могут признаться самим себе, что в их работе дополнительную ценность всегда имела принадлежность к касте, хотя они настойчиво твердят о творческом самовыражении в профессии, что это и есть для них главное. Сейчас каста постепенно подвергается размыванию, и они глубоко травмированы не новым форматом работы, не необходимостью перестраиваться под новые реалии образовательного процесса, а они травмированы стремительной потерей своего статуса. «Университетские брахманы» превращаются в «академических клерков», и превращаются стремительно.

Мы удовлетворены результатами нашего исследования, однако осознаем значительные его ограничения: в первую очередь это малая нерепрезентативная выборка количественного этапа. Вместе с тем мы предлагаем считать данный проект, во-первых, пилотным, а во-вторых, как именно методологический кейс применения смешанного подхода в поисковом и разведывательном исследовании он прекрасно себя оправдывает. Мы надеемся, что в первую очередь наши российские коллеги смогут использовать наши результаты для получения более богатых и обоснованных содержательных результатов по заявленной проблематике. Поэтому мы оставим за собой методологические разработки, не претендуя в данной статье на полноту содержательной части.

Литература

1. Абриков В. С., Николаева Я. Г. Количественные и качественные методы: соединяем и властвуем! // Социологические исследования. 2010. № 1. С. 142–145.
2. Десфонтейнес Л. Г., Золотарева А. И., Хабибулина Д. И. Мотивация персонала в сфере сервиса на основе теории Дж. Хоманса // Фундаментальные и прикладные исследования в области управления, экономики и торговли. 2020. С. 226–230.
3. Инглхарт Р., Вельцель К. Модернизация, культурные изменения и демократия // М. : Новое издательство. 2011. Т. 464.
4. Курбатова М. В., Донов И. В. Эффективный контракт в высшем образовании: результаты реализации проекта // Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований). 2019. Т. 11. № 2.
5. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб. : Питер, 2008.
6. Пашкевич А. В. Опыт совместного использования закрытых и открытых вопросов при изучении толерантности // Социология: методология, методы, математическое моделирование (4М). 2010. № 30. С. 131–150.
7. Полухина Е. В. Основания и возможности интеграции количественного и качественного подходов в социальных науках: от методологического плюрализма к 3-х парадигмальному континууму / под ред. Н. Е. Покровского. М. : Сообщество профессиональных социологов. 2014. С. 137–142.
8. Савинская О. Б., Полухина Е. В., Стрельникова А. В. и др. Стратегии смешивания методов (mixed methods research) в социальных исследованиях: исследовательские дизайны и опыт их применения. М. : 2017.
9. Семенова В. Стратегия комбинации качественного и количественного подходов при изучении поколений // Интеракция. Интервью. Интерпретация. 2014. № 8. С. 5–15.

10. Ядов В. А. Стратегии и методы качественного анализа данных // Социология: методология, методы, математическое моделирование (4М). 1991. № 1. С. 14–31.
11. Bryman A. (ed.). *Mixed methods*. Sage, 2006.
12. Creswell J. W., Clark V. L. P. *Designing and conducting mixed methods research*. Sage, 2007.
13. Gonzales L. D., Martinez E., Ordu C. Exploring faculty experiences in a striving university through the lens of academic capitalism // *Studies in Higher Education*. 2014. Т. 39. N 7. P. 1097–1115.
14. Greene J. C. *Mixed methods in social inquiry*. John Wiley & Sons, 2007. Vol. 9.
15. Homans G. C., Hamblin R. L., Kunkel J. H. (ed.). *Behavioral theory in sociology: Essays in honor of George C. Homans*. Transaction Publishers, 1977.
16. Kallio K. M. et al. Ethos at stake: Performance management and academic work in universities // *Human Relations*. 2016. Т. 69. N 3. P. 685–709.
17. Maxwell J. Expanding the history and range of mixed methods research // *Journal of mixed methods research*. 2016. Vol. 10. N 1. P. 12–27.
18. Ormanović S., Ćirić A., Talović M., Alić H., Jelešković E., Čaušević D. Importance-performance Analysis: Different Approaches // ResearchGate [Электронный ресурс]. URL: https://www.researchgate.net/publication/322790903_IMPORTANCE-PERFORMANCE_ANALYSIS_DIFFERENT_APPROACHES (дата обращения: 20.12.2020).
19. Purnawan Sanjaya F. Important Performance Analysis as A Strategic Planning Technique In Bus Rapid Transit Development Program // *International Journal of Civil Engineering and Technology*. 2017. Vol. 8. N 10. P. 805–813.
20. Tashakkori A., Teddlie C. (ed.). *Sage handbook of mixed methods in social & behavioral research*. Sage, 2010.
21. Vostal F. Academic life in the fast lane: The experience of time and speed in British academia // *Time & Society*. 2015. Т. 24. N 1. С. 71–95.

Об авторах:

Клюев Анатолий Владимирович, директор Центра социологических исследований Северо-Западного института управления РАНХиГС (Санкт-Петербург, Российская Федерация), профессор, доктор философских наук; klyuev-av@ranepa.ru

Ляшко Светлана Всеволодовна, ведущий эксперт Центра социологических исследований Северо-Западного института управления РАНХиГС (Санкт-Петербург, Российская Федерация), доцент, кандидат социологических наук; lyashko-sv@ranepa.ru

Гегер Алексей Эдуардович, старший научный сотрудник Социологического института РАН — филиала ФНИСЦ РАН (Санкт-Петербург, Российская Федерация), кандидат социологических наук; ageger@gmail.com

References

1. Abrukov V. S., Nikolayeva Ya. G. Quantitative and Qualitative Methods: Connect and Conquer! // *Sociological research [Sotsiologicheskiye issledovaniya]*. 2010. N 1. P. 142–145. (In Rus)
2. Desfonteynes L. G., Zolotareva A. I., Khabibulina D. I. Motivation of personnel in the service sector based on the theory of J. Homans // *Fundamental and applied research in management, economics and trade [Fundamental'nyye i prikladnyye issledovaniya v oblasti upravleniya, ekonomiki i trgovli]*. 2020. P. 226–230. (In Rus)
3. Inglehart R., Welzel K. *Modernization, cultural change and democracy*. M. : New publishing house, 2011. (In Rus)
4. Kurbatova M. V., Donova I. V. Effective contract in higher education: project results // *Journal of Institutional Studie*. 2019. Vol. 11. N 2. (In Rus)
5. Maslow A. *Motivation and personality*. SPb. : Peter, 2008. (In Rus)
6. Pashkevych A. V. Experience of joint use of closed and open questions in the study of tolerance // *Sociology: methodology, methods, mathematical modeling (4M) [Sotsiologiya: metodologiya, metody, matematicheskoye modelirovaniye (4M)]*. 2010. N 30. P. 131–150. (In Rus)
7. Polukhina Ye. V. Foundations and possibilities of integrating quantitative and qualitative approaches in social sciences: from methodological pluralism to 3-paradigmatic continuum. M. : Community of professional sociologists 2014. P. 137–142. (In Rus)
8. Savinskaya O. B., Polukhina Ye. V., Strel'nikova A. V. *Mixed methods research strategies in social research: research designs and experience of their application*. M. : 2017. (In Rus)

9. Semenova V. Strategy for combining qualitative and quantitative approaches in the study of generations // Interaction. Interview. Interpretation [Interaktsiya. Interv'yu. Interpretatsiya]. 2014. N 8. P. 5–15. (In Rus)
10. Yadov V.A. Strategies and methods of qualitative data analysis // Sociology: methodology, methods, mathematical modeling (4M) [Sotsiologiya: metodologiya, metody, matematicheskoye modelirovaniye (4M)]. N 1. P. 14–31. (In Rus)
11. Bryman A. (ed.). Mixed methods. Sage, 2006.
12. Creswell J.W., Clark V.L.P. Designing and conducting mixed methods research. Sage, 2007.
13. Gonzales L. D., Martinez E., Ordu C. Exploring faculty experiences in a striving university through the lens of academic capitalism // Studies in Higher Education. 2014. Vol. 39. N 7. P. 1097–1115.
14. Greene J.C. Mixed methods in social inquiry. John Wiley & Sons, 2007. Vol. 9.
15. Homans G.C., Hamblin R.L., Kunkel J.H. (ed.). Behavioral theory in sociology: Essays in honor of George C. Homans. Transaction Publishers, 1977.
16. Kallio K.M. et al. Ethos at stake: Performance management and academic work in universities // Human Relations. 2016. Vol. 69. N 3. P. 685–709.
17. Maxwell J. Expanding the history and range of mixed methods research // Journal of mixed methods research. 2016. Vol. 10. N 1. P. 12–27.
18. Ormanović S., Ćirić A., Talović M., Alić H., Jelešković E., Čaušević D. Importance-performance Analysis: Different Approaches // Research Gate [Electronic resource]. URL: https://www.researchgate.net/publication/322790903_IMPORTANCE-PERFORMANCE_ANALYSIS_DIFFERENT_APPROACHES (accessed: 20.12.2020).
19. Purnawan, Sanjaya F. Important Performance Analysis as A Strategic Planning Technique in Bus Rapid Transit Development Program // International Journal of Civil Engineering and Technology. 2017. Vol. 8. N 10. P. 805–813.
20. Tashakkori A., Teddlie C. (ed.). Sage handbook of mixed methods in social & behavioral research. Sage, 2010.
21. Vostal F. Academic life in the fast lane: The experience of time and speed in British academia // Time & Society. 2015. Vol. 24. N 1. P. 71–95.

About the authors:

Anatoly V. Klyuev, Director of the Center for Sociological Research, North-West Institute of Management, RANEPА (St. Petersburg, Russian Federation), Professor, Doctor of Science (Philosophy); klyuev-av@ranepa.ru

Svetlana V. Lyashko, Leading Expert, Center for Sociological Research, North-West Institute of Management, RANEPА (St. Petersburg, Russian Federation), Associate Professor, PhD in Sociology; lyashko-sv@ranepa.ru

Alexey E. Geger, Senior Researcher of the Sociological Institute of the Russian Academy of Sciences — Branch of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences (St. Petersburg, Russian Federation), PhD in Sociology; ageger@gmail.com