

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ

УДК 378.12

DOI: 10.17853/1994-5639-2019-7-9-40

КАДРОВЫЕ ПЕРСПЕКТИВЫ РОССИЙСКИХ УНИВЕРСИТЕТОВ: КТО БУДЕТ ПРЕПОДАВАТЬ В НЕДАЛЕКОМ БУДУЩЕМ?

Ю. С. Эзрох

*Новосибирский государственный университет экономики и управления,
Новосибирск, Россия.*

E-mail: ezroh@rambler.ru

Аннотация. *Введение.* Преподаватель вуза – главный субъект процесса подготовки будущих специалистов, носитель значительного объема неявного знания, которое в силу объективных причин не может быть формализовано. Для полноценного функционирования высшей школы и ее развития необходимы формирование и поддержка реально работающей системы бесперебойного воспроизводства квалифицированных научно-педагогических кадров. Усугубляющаяся проблема старения профессорско-преподавательского состава (ППС) российских университетов, которая не является изолированной от других имеющихся негативных тенденций, порождает угрозу сокращения общего человеческого потенциала страны.

Цель статьи – в рамках продолжения научной дискуссии¹ комплексно, всесторонне обсудить кризисную ситуацию, сложившуюся в области кадровых ресурсов высшего образования России, определить ключевые причины кризиса и обозначить возможности его преодоления.

Методология и методы. Методологической основой работы был системный подход, в рамках которого использовались как общенаучные методы (дедукции, индукции, обобщения, сравнительного анализа и др.), так и специальные методы исследования (виды исторического, корреляционно-регрессионного, статистического анализа и др.).

Результаты и научная новизна. Последовательно рассмотрены факторы демографического кризиса российской высшей школы, который выража-

¹ См.: Романов Е. В. Феномен утраты неявного знания высшей школой: причины и последствия // Образование и наука. 2019. Т. 21, № 4. Ч. I. С. 61–92; Т. 21, № 5. Ч. II. С. 61–85.

ется: а) в очевидном стремительном старении ППС; б) оттоке молодых преподавателей в другие сферы занятости; в) нежелании выпускников магистратуры строить свою карьеру в качестве вузовских работников; г) падении общего интереса к аспирантуре как традиционной «кузнице» научно-педагогических кадров высшей квалификации; д) снижении эффективности функционирования института аспирантуры; е) длительном периоде становления молодых преподавателей и получения ими ученой степени кандидата наук. Кризис неизбежно усиливается на фоне: а) наблюдающегося роста численности потенциальных абитуриентов – молодежи в возрасте от 18 до 24 лет; б) низких доходов начинающих преподавателей, даже в большинстве ведущих вузов; в) отсутствия системы государственной поддержки и стимулирования начинающих ученых-преподавателей. Экономические предпосылки к копированию «советского» опыта в плане значительного повышения финансовой привлекательности аспирантуры и перспектив научно-педагогической деятельности в настоящее время отсутствуют – необходимы реализуемые на федеральном уровне меры, учитывающие существующие реалии. В качестве варианта нивелирования проблемы предложена авторская концепция программы «Будущие доценты», которую целесообразно воплощать, организовав продвижение по двум траекториям: 1) «студент → ассистент и аспирант → подготовка и защита диссертации → доцент»; 2) «практикующий специалист со стажем деятельности, соответствующей профилю кафедры, → старший преподаватель и аспирант → подготовка и защита диссертации → доцент». Сформулированы и обоснованы новации, призванные обеспечить успешность внедрения программы: а) субсидирование государством части расходов на участие в ней обучающихся и молодых специалистов; б) создание целевых «преподавательских» бюджетных мест в аспирантуре; в) включение в ежегодный мониторинг вузов дополнительного критерия оценки.

Практическая значимость. Автор надеется, что результаты исследования и выдвинутые предложения могут способствовать принятию назревших решений Минобрнауки РФ, а также будут востребованы руководителями системы отечественного высшего образования на национальном и местном уровнях для повышения эффективности деятельности вузов.

Ключевые слова: молодые преподаватели, молодые доценты, старение профессорско-преподавательского состава, аспирантура, проблемы подготовки кадров в вузах.

Благодарности. Автор выражает благодарность анонимным рецензентам за полезные предложения и рекомендации, которые позволили усилить научную аргументацию, расширить библиографический анализ и в целом повысить качество текста.

Для цитирования: Эзрох Ю. С. Кадровые перспективы российских университетов: кто будет преподавать в недалеком будущем? // Образование и наука. 2019. Т. 21, № 7. С. 9–40. DOI: 10.17853/1994-5639-2019-7-9-40

HR PERSPECTIVES OF RUSSIAN UNIVERSITIES: WHO WILL TEACH IN THE NEAR FUTURE?

Yu. S. Ezrokh

Novosibirsk State University of Economics and Management, Novosibirsk, Russia.

E-mail: ezroh@rambler.ru

Abstract. *Introduction.* A university professor is the major actor of the preparation of future specialists, the carrier of significant amount of implicit knowledge, which due to objective reasons cannot be formalised. For the full functioning of the higher school and its development, it is necessary to form and support the affective system of uninterrupted reproduction of qualified scientific and pedagogical personnel. The growing problem of ageing of higher-education teaching personnel (i.e. faculty) of Russian universities, which is not isolated from other negative trends, causes a threat to the overall human potential of the country.

Aim. Within the scope of a further scientific discussion¹, the aims of the article are the following: to comprehensively discuss the crisis situation in the field of higher education HR in Russia, to identify the key causes of the crisis and to indicate the possibilities of overcoming it.

Methodology and research methods. The methodological framework is based on systematic approach, which includes general scientific methods (deduction, induction, generalisation, comparative analysis, etc.) and special research methods (historical method, correlation and regression analysis, statistical analysis, etc.).

Results and scientific novelty. The causes of demographic crisis of the Russian higher education institution are considered: a) the rapid ageing of higher-education teaching personnel; b) the outflow of young teachers to other sectors of employment; c) the reluctance of graduates of master programmes to build their career in the field of higher education; d) the lack of the general interest in postgraduate school as a traditional institute for the training of scientific and pedagogical personnel of the highest qualification in Russia; e) the reduced efficiency of the functioning of the institute of postgraduate education; f) the long period of becoming young teachers as candidates of science. The crisis is continuously increasing against the background of: a) the growth in the number of potential applicants – young people aged 18 to 24; b) the low income level of young university teachers, including most of the leading universities; c) the lack of the system of state support and stimulation of young teachers. There are currently no economic prerequisites for the use of “soviet” experience in terms of a significant increase in

¹ Refer to Romanov E. V. The phenomenon of tacit knowledge loss in high school: Causes and consequences. *The Education and Science Journal*. 2019. Part I. 4 (21): 61–92; Part II. 5 (21): 61–85.

the financial attractiveness of postgraduate school and perspectives of scientific and pedagogical activities. Therefore, it is necessary to propose the measures at the federal level, taking into account modern realities. To resolve the problem mentioned above, the author's concept of the state programme "Future Associate Professors" is proposed, which should be realised by organising two promotion trajectories: a) "student → assistant and postgraduate student → preparation and dissertation defence → associate professor"; b) "a practicing specialist with experience in the department's profile → teacher and postgraduate student → preparation and dissertation defence → associate professor". The innovations designed to ensure successful implementation of the programme are formulated and justified: a) state subsidies for a part of the cost of students' and young specialists' participation in the programme; b) targeted "teaching" budget places for postgraduate studies; c) the introduction of an additional criterion for evaluating universities in the framework of annual monitoring.

Practical significance. The research results and proposals can be used by the Ministry of Education and Science of Russia, as well as by the heads of Russian universities to increase the effectiveness of their activities at the national and local levels.

Keywords: young teachers, young associate professors, aging faculty members, problems of postgraduate studies, problems of training personnel in universities.

Acknowledgements. The author expresses his gratitude to anonymous reviewers for useful suggestions and recommendations, which allowed the author to strengthen scientific reasoning, to extend bibliographic analysis and, in general, to improve the quality of the text.

For citation: Ezrokh Yu. S. HR perspectives of Russian universities: Who will teach in the near future? *The Education and Science Journal*. 2019; 7 (21): 9–40. DOI: 10.17853/1994-5639-2019-7-9-40

Введение

В настоящее время перед отечественной системой высшего образования стоят серьезные задачи, одной из которых является вхождение крупных российских университетов (пяти – в 2018–2019 гг., десяти – к 2025 г.¹) в первую сотню лучших учебных заведений мира. Для этого после проведения конкурсных процедур был сформирован перечень из 21 вуза. Государство ежегодно выделяет им значительные субсидии (нап-

¹ Государственная программа РФ «Развитие образования» от 26 декабря 2017 г. Режим доступа: <http://obrnadzor.gov.ru/ru/about/prog/>

пример, в 2019 г. ≈ 10 млрд рублей), а университеты, в свою очередь, разработав утвержденные Минобром «дорожные карты», периодически отчитываются о фактических достижениях плановых показателей.

Однако наряду с целями «планетарного масштаба» важно не упускать из виду более «приземленные», но не менее значимые стратегические аспекты развития высшей школы. К их числу относятся формирование и поддержка *реально работающей* системы «воспроизводства» научно-педагогического состава вузов. В условиях естественного старения опытных кадров приток способных и целеустремленных молодых преподавателей – необходимое условие для продолжения полноценного функционирования «обычных», не имеющих никаких дополнительных преференций от государства университетов, в которых получает образование подавляющее большинство российских студентов: на 1 сентября 2018 г. – 91,4% (или 3,84 млн чел.) от общего их числа¹. Стоит отметить, что и в ведущих вузах далеко не все проблемы кадрового воспроизводства решены, что подчеркивает актуальность поднимаемой темы.

Для поиска ответа на вопрос, каковы масштабы накопленных проблем, необходимо сопоставить динамику численности профессорско-преподавательского состава (ППС) вузов с прогнозом количества потенциальных студентов – молодых людей в возрасте от 18 до 24 лет (рис. 1).

Данные о количестве преподавателей и структуре ППС вузов на более поздние периоды (2017–2019 гг.) в статистических сборниках фрагментарны, но общий нисходящий тренд неизменен – так, численность ППС государственных и муниципальных организаций высшего образования в России в 2018 г. составляла 196 496 чел., а в I квартале 2019 г. – 192 189 чел. (т. е. 4307 чел.)². *Источник*: расчеты автора по материалам Росстата³ и статистического сборника Высшей школы экономики (ВШЭ) «Индикаторы образования: 2018»⁴.

¹ Материалы Росстата [Электрон. ресурс]. Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_01/isswww.exe/stg/d12/3-5.doc; Материалы портала «Проект 5–100» [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <https://www.5top100.ru/>

² Материалы Росстата [Электрон. ресурс]. Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_monitor/itog-monitor01-19.html; http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_monitor/itog-monitor06-18.html

³ Материалы Росстата [Электрон. ресурс]. Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#

⁴ Материалы Высшей школы экономики [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <https://www.hse.ru/primarydata/io2018>

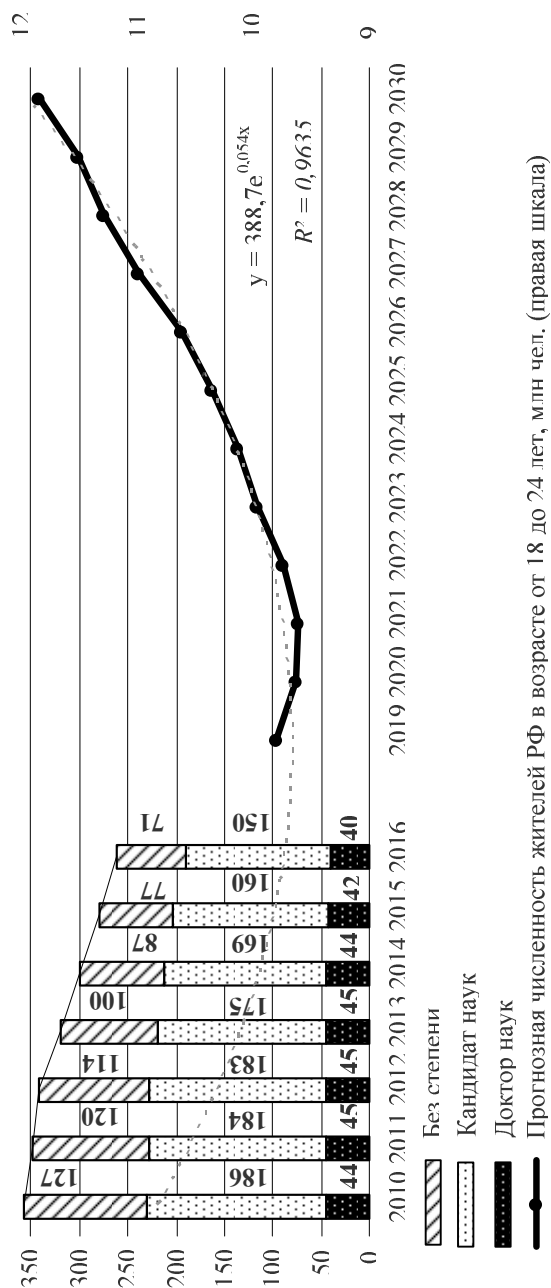


Рис. 1. Структура ППС в 2010–2016 гг. (левая шкала, тыс. чел.) и прогнозируемая численность студентов вузов в 2019–2030 гг. (правая шкала, млн чел.)
 Fig. 1. The structure of the faculty in 2010–2016 (left scale, thousand people) and the projected number of potential university students in 2019–2030 (right scale, million people)

Примечания. 1. Диаграмма составлена на основе среднего (реалистичного) прогноза Росстата. Пунктирными линиями обозначены тренды (уравнения регрессии статистически значимы).

В России с 2010 г. наблюдается неуклонное снижение общего числа преподавателей вузов, происходившее на фоне углубления демографической «ямы»¹. Однако к началу 2020-х гг. она («яма») будет полностью пройдена – количество 17–18-летних абитуриентов уже в настоящее время заметно выросло. В ближайшие 10 лет численность молодых граждан увеличится примерно на 2 млн чел.², среди которых не менее 500–700 тыс. чел. будут заинтересованы в получении высшего образования. В такой ситуации возникает закономерный вопрос: *кто будет преподавать в университетах в ближайшем будущем?* Расчет на массовое заочное обучение, требующее гораздо меньшего объема преподавательского труда, несостоятелен ввиду того, что это неизбежно приведет к еще большему, чем сейчас, снижению качества подготовки специалистов³.

В России не первый год успешно реализуются федеральные программы, ориентированные на «закрепление» на рабочих местах (особенно в сельской местности) молодых учителей, врачей и военных. Вместе с тем в настоящее время *полностью отсутствует государственная политика в области поддержки молодых преподавателей университетов*. Не оказывает существенной помощи своим молодым педагогам и большинство вузов, в том числе и ведущих⁴. Ситуация с ППС университетов в целом и с молодыми преподавателями государственных вузов в частности вызывает тревогу и указывает на необходимость безотлагательного вмешательства. Настоящая статья посвящена комплексному исследованию данной проблемы и дискуссионному обсуждению мер по ее преодолению.

¹ Демографическая «яма» была обусловлена спадом рождаемости на фоне неудовлетворительной социально-экономической ситуации в стране в 90-е гг. XX века и масштабным экономическим кризисом 1998 г.

² Материалы Росстата [Электрон. ресурс]. Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/demo/progn3.xls

³ Прежде чем активно продвигать заочно-дистанционное образование, стоит ответить на вопрос: кто-нибудь хочет лететь на самолете, спроектированном инженером, который учился заочно, или лечиться у врача, посещавшего институтские занятия дистанционно (например, вебинары по скайпу)?

В современной России доля «заочников» и так очень велика – 43,5 % (1,9 млн чел.). Причем в ведущих вузах страны, на которые должны ориентироваться остальные, их практически нет! Так, в Московском государственном университете (МГУ) из 34 613 студентов «вечерников» – 1826, «заочников» – 2; в Санкт-Петербургском государственном университете (СПбГУ) из 18 832 студентов таковых 620 и 7 соответственно; в Новосибирском государственном университете (НГУ) из 7 211 студентов «вечерников» – 107, «заочников» – 0 (Материалы мониторинга вузов 2018 г. [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://indicators.miccedu.ru/monitoring/?m=vpo>).

⁴ Пожалуй, единственным положительным примером является программа Высшей школы экономики (ВШЭ): новым преподавателям в возрасте до 30 лет, замещающим должность ассистента, выплачивается «стартовый грант», размер которого не раскрывается (Материалы ВШЭ [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <https://academics.hse.ru/kr/main/>).

Обзор литературы

Фундаментальные основы функционирования современной российской высшей школы и проблемы ее развития рассматриваются в публикациях отечественных ученых в различных ракурсах. Так, В. В. Вольчик и Е. В. Маслюкова обосновывают объективность существенной доли неявного знания¹ в преподавательской деятельности, априори определяющего повышенный уровень требований к ППС [1]. Е. В. Балацкий убедительно раскрывает главные причины снижения привлекательности работы университетского преподавателя (из-за «истощения академической ренты»), что отрицательно влияет на кадровый потенциал вузов [2]. С. В. Беляков указывает на риски несистемных новаций, осуществляемых без обозначения четких стратегических задач развития вузовской сферы [3]. В монографии Т. А. Клячко и В. А. Мау представлен форсайт-прогноз трансформации института высшего образования, в частности подчеркивается «быстрый рост издержек университетов и появление массовых онлайн-курсов (МООС)», а также рассмотрены не теряющие актуальности проблемы кадровой политики в вузах [4]. В ряде научных статей педагогические аспекты исследований тесно переплетаются с вопросами финансово-экономической специфики функционирования университетов [5]. Многие авторы сходятся во мнении о том, что «в результате проводимых реформ увеличивается напряженность труда, изменяется структура рабочего времени, ухудшаются статусные позиции преподавателей» [6].

Анализируются и другие, более «узкие» проблемы кадрового обеспечения российской вузов (см., например, [7–8]). Тем не менее, на наш взгляд, теме воспроизводства педагогических кадров в системе российского высшего профессионального образования, в особенности поддержке молодых преподавателей, уделяется недостаточное внимание.

Имеющиеся научные источники, освещающие трудности, с которыми сталкиваются начинающие трудовую деятельность преподаватели вузов, можно условно разделить на три группы. Первая (наиболее представительная) посвящена психолого-педагогическим вопросам профессионального становления [10–12 и др.], в том числе основным факторам дискомфорта, который испытывают молодые педагоги [13]. Вторая – изучению предпосылок выбора людьми профессии преподавателя [14, 15 и др.]. И третья, самая малочисленная, объединяет статьи, в которых предлагаются различные спо-

¹ Согласно Е. О. Губановой, неявное знание – это знание, которое логически не оформляется и вербально не выражается. Оно <...> передается путем личных контактов, как правило, в результате обучения [9]. См. также: Романов Е. В. Феномен утраты неявного знания высшей школой: причины и последствия // Образование и наука. 2019. Ч. I. Т. 21, № 4. С. 61–92; Ч. II. Т. 21, № 5. С. 61–85.

события привлечения талантливых, перспективных молодых людей к работе в университетах [16, 17]. К сожалению, основной вывод подавляющего большинства подобных публикаций сводится к следующему: «...высшая школа России в настоящее время не располагает возможностями для планомерной и систематической работы с научно-педагогической молодежью» [18].

В развитых зарубежных странах, где престиж преподавателя университета подкреплен высоким уровнем его дохода [19–21], практически отсутствуют характерные для России барьеры формирования кадрового резерва. Одной из наиболее серьезных проблем считается академический инбридинг – привлечение вузами на работу на вакантные места собственных выпускников [22]. Высказываются опасения по поводу вероятности «академического застоя» на кафедрах, а также нарушений принципа объективности при выборе между «своими» и «чужими» кандидатами на профессорские должности [23]. Вместе с тем уровень развития академической мобильности во многих зарубежных государствах таков, что значительная часть университетов обладает возможностью пригласить требующихся специалистов из других вузов, даже иностранных [24]. Поэтому интерес исследователей смещается к изучению квантификации (придания качественным характеристикам количественных значений) и уровня лояльности наиболее квалифицированных преподавателей к своим университетам-работодателям [25].

Однако если шансы самореализации состоявшихся преподавателей в развитых странах сомнений в целом не вызывают, то проблемы подготовки в аспирантуре потенциальных претендентов на присуждение степени PhD дискутируются довольно широко. Как и в России, молодые зарубежные коллеги сталкиваются с различными, прежде всего финансовыми, трудностями. Но, несмотря на жесткую конкуренцию в их среде и большой отсев (в Австралии – 30% [26], в США – 50% [27], в Испании – 70% [28] и т. д.), недостатка преподавателей в вузах нет. В условиях относительной стабильности львиная доля исследований сосредоточена на поиске способов дальнейшего повышения качества преподавания. К сожалению, ситуация, сложившаяся в отечественной высшей школе, кардинально отличается от описанной.

Материалы и методы

Эмпирические материалы, ставшие предметом нашего пристального изучения, получены из источников, вызывающих доверие. Это, прежде всего, наиболее актуальные на момент проведения исследования статистические сборники «Индикаторы образования» Высшей школы экономики и «Россия в цифрах» Росстата. Для сведений об уровне фактических доходов ППС российских университетов привлекались документы (коллективные договоры, положения об оплате труда и т. д.), размещенные на официальных сайтах вузов

и других организаций. Существенный массив информации взят с сайта Высшей аттестационной комиссии; содержимое выборки авторефератов кандидатских диссертаций обрабатывалось методом сплошного анализа.

Методологической основой изыскания послужил системный подход, в рамках которого были задействованы как общенаучные методы (дедукции, индукции, обобщения, сравнительного анализа и др.), так и специальные методы исследования (виды исторического, корреляционно-регрессионного, статистического анализа и др.).

Результаты исследования и обсуждение

На сегодняшний день большая часть вузовских преподавателей – это люди старшего поколения, что, казалось бы, вполне естественно для консервативной системы образования. Также естественно происходит постепенный процесс их выхода на заслуженный отдых, и, разумеется, университеты нуждаются в притоке молодых кадров, которые со временем должны стать доцентами и профессорами. Однако на практике ситуация складывается не столь естественно (рис. 2).

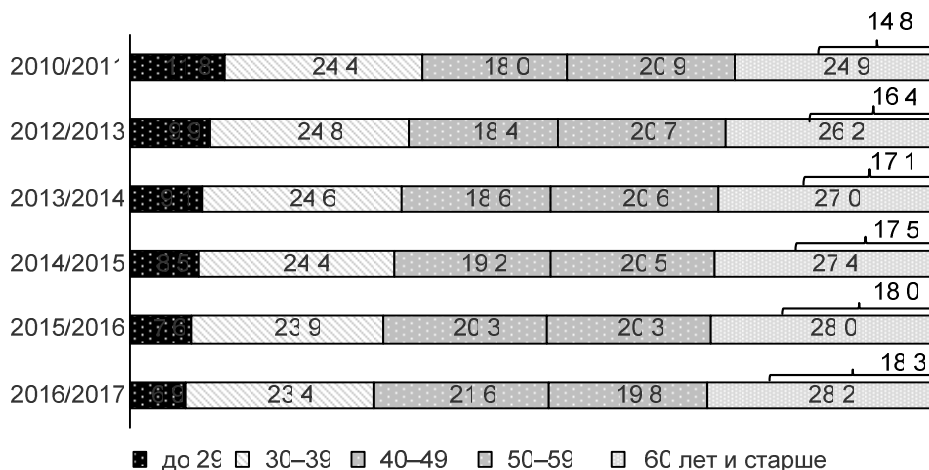


Рис. 2. Структура ППС вузов в 2010–2017 учебных годах (возраст преподавателей на 1 сентября соответствующих годов), %
 Fig. 2. The structure of the faculty of universities in 2010–2017 school years (based on the age of teachers as at 1 September of the relevant years), %

Примечание. Фигурными скобками выделена подгруппа преподавателей в возрасте 65 лет и старше. *Источник:* представленные здесь, а также в табл. 1 и рис. 5 расчеты производились по материалам статистического сборника ВШЭ «Индикаторы образования: 2018».

Доля преподавателей младше 30 лет неуклонно сокращается – за 6-летний период с 11,8 до 6,9%, т. е. практически вдвое (!). Еще хуже дело обстоит с начинающими преподавателями в возрасте до 25 лет: их число за тот же срок уменьшилось более чем в 2,5 раза – с 2,3 до 0,9%. Иными словами, вчерашние выпускники, которым по 23–24 года, не остаются на кафедрах в качестве ассистентов. Падает также численность ППС в возрасте от 30 до 39 лет, хотя и не так значительно. Фактически в российских университетах замещение молодых преподавателей в возрасте до 40 лет происходит в значительной мере за счет пенсионеров, которым 65 лет и более! Хотя все должно быть наоборот...

Приведенные данные далеко не в полной мере иллюстрируют масштаб кризиса. За рассматриваемый период (с сентября 2010 г. по сентябрь 2017 г.) значительно снизилось общее число ППС – с 356,8 до 261 тыс. чел. (на 27%). Это указывает на гораздо большее сокращение абсолютного числа молодых преподавателей (табл. 1), нежели это видно из относительных данных на рис. 2.

Таблица 1

Общая численность ППС вузов разных возрастных категорий и масштабы сокращения преподавателей в период с 1 сентября 2010 г. по 1 сентября 2017 г.

Table 1

Information on the total number of university professors of different age categories and the scale of reduction of teaching staff in the period from 1 September 2010 to 1 September 2017

Дата	Возрастная группа, тыс. чел.						Справочно	до 25 лет	65 лет и старше
	до 29 лет	30–39 лет	40–49 лет	50–59 лет	60 лет и старше	Всего			
на 1 сентября 2010 г.	42,1	87,1	64,2	74,6	88,8	356,8	8,2	52,8	
на 1 сентября 2017 г.	18,0	61,1	56,4	51,7	73,6	261,0	2,3	47,8	
<i>Расчетно</i>									
Сокращение, тыс. чел.	24,1	26,0	7,8	22,9	15,2	95,8	5,9	5,0	
Сокращение, %	57,2	29,8	12,2	30,7	17,2	26,8	71,4	9,6	

Наибольшие сокращения в абсолютном выражении наблюдались в возрастных группах ППС от 30 до 39 лет (–26 тыс. чел.) и до 29 лет (–24,1 тыс. чел.); в то же время число преподавателей-пенсионеров уменьшилось лишь на 5 тыс. чел. Размах бедствия демонстрируют относительные показатели процесса – количество молодых преподавателей в возрасте до 29 лет сократилось на 57,2% (!), а в возрасте от 30 до 39 лет – на 29,8% (в полтора раза).

Вывод (проблема) 1. Доля ППС старшего поколения непрерывно увеличивается, а масштабные сокращения (из-за закрытия вузов, сокращения числа студентов и т. д.) касаются этой группы преподавателей в наименьшей степени.

Вывод (проблема) 2. Число молодых преподавателей вузов (до 40 лет) неуклонно уменьшается; самая тревожная ситуация в группе ППС младше 30 лет.

Вывод (проблема) 3. Выпускники университетов практически не заинтересованы в том, чтобы оставаться на «своих» кафедрах в качестве преподавателей.

Почему молодые люди не стремятся быть преподавателями вузов? Казалось бы, для этого созданы хорошие условия: помимо традиционных «благ» (творческая работа, возможность саморазвития, сокращенный рабочий день¹, длительный отпуск в летнее время² и т. д.) университеты, согласно отчетам, обеспечивают доход, значительно превышающий средний уровень зарплаты по стране (рис. 3).

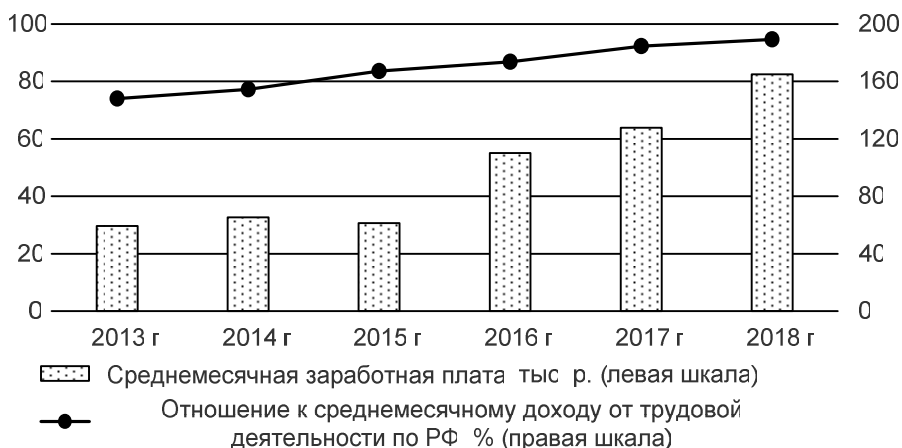


Рис. 3. Официальные данные о среднемесячной заработной плате преподавателей вузов в 2013–2018 гг.³

Fig. 3. Information on the average monthly salary of university professors in 2013–2018

¹ Согласно приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601, верхний предел учебной годовой нагрузки преподавателей вузов составляет 900 часов, причем речь идет об «академических» часах, равных 45 минутам. В то же время большинство трудящихся в 2019 г. работают по 1970 часов (247 рабочих дней × 8 часов).

² За которое на «обычных» предприятиях происходит поистине «битва» с коллегами.

³ Материалы Росстата [Электрон. ресурс]. Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/

В реальности заработная плата далеко не у всех «средних» преподавателей вузов так высока. На рис. 3 использованы сведения о «совокупных» средних доходах, которые включают вознаграждения: а) за научную и прикладную деятельность (гранты, НИОКР и т. д.); б) публикации в ведущих российских и зарубежных изданиях¹; в) работу по совместительству и т. д. Очевидно, что начинающие преподаватели по объективным причинам могут рассчитывать практически только на «голый» оклад, размер которого, мягко говоря, невелик (табл. 2).

Таблица 2
Оклады ППС в отдельных российских университетах на 1 апреля 2019 г., тыс. р.

Table 2
Information on the salary of the faculty in selected Russian universities as at 1 April 2019, in thousands of roubles

Высшие учебные заведения	Ассистент (-)	Старший преподаватель (-)	Доцент (кандидат наук)	Доцент (кандидат наук, доцент)	Профессор (доктор наук, доцент)	Профессор (доктор наук, профессор)
1	2	3	4	5	6	7
<i>Столичные национальные исследовательские университеты</i>						
Высшая школа экономики	30,0	60,0	75,0		90,0	
Московский строительный университет	30,0	35,0	55,0	65,0	85,0	95,0
Московский государственный технический университет им. Н. Э. Баумана	32,5	36,4	49,9		65,5	65,5
Российский государственный университет нефти и газа им. И. М. Губкина	34,7	36,2	45,3	47,6	57,9	58,9
<i>Региональные национальные исследовательские университеты</i>						
Иркутский технический университет	11,5	12,8	23,0	24,0	35,8	37,3
Пермский университет	18,0	20,7	26,1	27,0	31,5	36,0

¹ Так, за статью, опубликованную в издании, индексируемом базой Scopus, Новосибирский государственный университет экономики и управления выплачивает своим преподавателям 30 тыс. р., а Финансовый университет при Правительстве РФ – от 70 до 100 тыс. р. в зависимости от квантиля журнала (Режим доступа: http://www.fa.ru/org/div/cntzpidr/Documents/NormativDocs/Polozhenie_Oplata_StimViplata_RabotnikFU.pdf; nsuem.ru/university/documents/materials/Коллективный%20договор%20НГУЭУ%20на%202018–2020%20годы.pdf).

1	2	3	4	5	6	7
<i>Федеральные университеты</i>						
Северо-Кавказский университет	14,5	18,5	23,8	25,1	33,0	34,3
Южный университет	15,3	16,8	29,9		41,6	
Дальневосточный университет	23,5	28,2	35,9		44,5	
Казанский (Приволжский) университет	25,5	28,9	39,7	42,1	50,7	53,1
<i>Региональные государственные университеты</i>						
Иркутский университет	13,0	14,0	27,0	29,0	36,0	39,0
Омский университет путей сообщения	14,5	18,3	27,4	30,0	51,8	66,3
Воронежский технический университет	16,0	17,5	27,5		34,7	37,6
Удмуртский университет	18,3	19,1	27,2	28,1	38,6	39,8

Примечание. Выбор конкретных вузов обусловлен наличием соответствующей информации в открытом доступе (большая часть университетов ее не раскрывает). *Источник:* составлено автором по данным положений о порядке оплаты труда указанных вузов.

Размер дохода молодых преподавателей региональных вузов обычно не превышает 15–20 тыс. р., и его величина практически не зависит от статуса учебного заведения. Так, самый маленький оклад у ассистентов в Национальном исследовательском Иркутском государственном университете – всего 11,5 тыс. р. В Москве начинающие преподаватели получают примерно вдвое больше, чем в регионах, но эта разница нивелируется дороговизной жизни в столице.

Со временем (как правило, не ранее, чем через три года) ассистента могут перевести на должность старшего преподавателя, что не влияет значительно на рост его дохода – фактическая прибавка во всех университетах (кроме ВШЭ) составляет от 1 до 5 тыс. р. Отсутствие ученой степени является *непреодолимым* препятствием для дальнейшего повышения в должности¹, получения ученого звания, грантов и т. д. Из-за «неостепенности» некоторые преподаватели начинают испытывать психологический дискомфорт и неуверенность в завтрашнем дне, что отрицательно отражается на качестве работы и жизни в целом.

Таким образом, молодые амбициозные люди, которые могут способствовать развитию высшей школы и рассматривают работу преподавателя как перспективную, должны выполнить задачу-минимум – написать

¹ Исключение – преподаватели кафедр физического воспитания, реже – кафедр иностранных языков.

и защитить кандидатскую диссертацию. Но совмещение педагогической и научно-исследовательской работы негативно сказывается на сроках подготовки диссертаций (рис. 4).

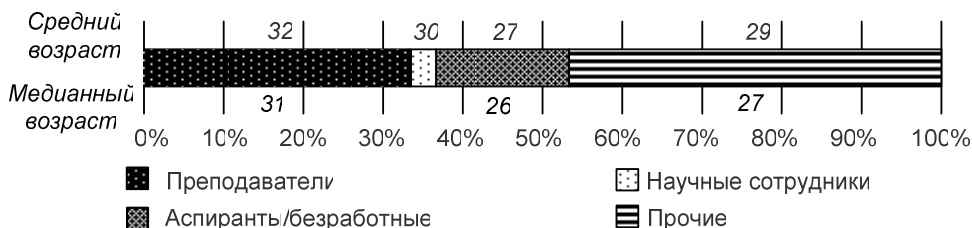


Рис. 4. Группы соискателей ученой степени кандидата экономических наук (по их статусу на момент защиты) по специальности 08.00.10 Финансы, денежное обращение и кредит¹, защитившие диссертации с 1 апреля 2018 г. по 1 апреля 2019 г.

Fig. 4. Information on the groups of candidates for the degree of candidate of economic sciences in the specialty 08.00.10 “Finance, Money Circulation and Credit”, thesis defence was held from 1 April 2018 to 1 April 2019 (by their status at the time of defence)

Примечание. Общее количество защит – 61; в открытом доступе находились сведения по 30 защитах, которые и сформировали эмпирическую базу исследования. *Источник:* собранные и обобщенные автором сведения из заключений диссертационных советов, размещенных на официальных сайтах университетов.

Среди всех категорий соискателей именно преподаватели университетов (в должностях от ассистента до доцента) защищаются позже всех – их средний возраст в 2018–2019 гг. составил 32 года, а более половины оказались старше 31 года². Быстрее остальных выходят на защиту «обычные» аспиранты – на момент защиты кандидатской диссертации им в наблюдаемый период было по 26–28 лет.

Вывод (проблема) 4. Молодые люди не стремятся стать преподавателями вузов, в первую очередь: а) из-за низких доходов при отсутствии ученой степени кандидата наук; б) длительности и «тернистости» процесса ее получения (в среднем он занимает 5–7 лет); в) невысоких зарплат в будущем даже в случае защиты кандидатской диссертации.

¹ В связи с отсутствием открытой статистики ВАКа о защитах по многим научным специальностям в качестве иллюстрации были собраны сведения по одной из них. С определенными оговорками эти результаты можно экстраполировать на защиты по всем отраслям науки или, по крайней мере, по ряду общественных наук.

² Самому старшему соискателю было 44 года.

Для подготовки диссертации соискатель должен поступить в аспирантуру либо прикрепиться к университету или НИИ, где действует профильный диссертационный совет (обычно это происходит после окончания аспирантуры). Интерес абитуриентов к аспирантуре как ключевому институту подготовки научно-педагогических работников высшей квалификации в современной России неуклонно снижается.

На рис. 5 видно, что в период с 2010 по 2016 г. количество российских аспирантов уменьшилось на 59 тыс. человек (на 37%). Продолжение учебы в аспирантуре становится все менее привлекательным и популярным среди выпускников магистратуры, которые, как предполагается, являются потенциальными ассистентами кафедр: доля продолжающих непрерывное обучение снизилась в четыре раза – до 1% (!).

Большинство соискателей ученой степени не являются преподавателями вузов (см. рис. 4) и, вероятно, не планируют в ближайшее время ими становиться. Это объясняется тем, что в большинстве случаев они занимают должности далеко не начального уровня – ведущих-главных специалистов или начальников отделов в крупных коммерческих организациях (чей уровень дохода выше, чем у представителей ППС вузов).

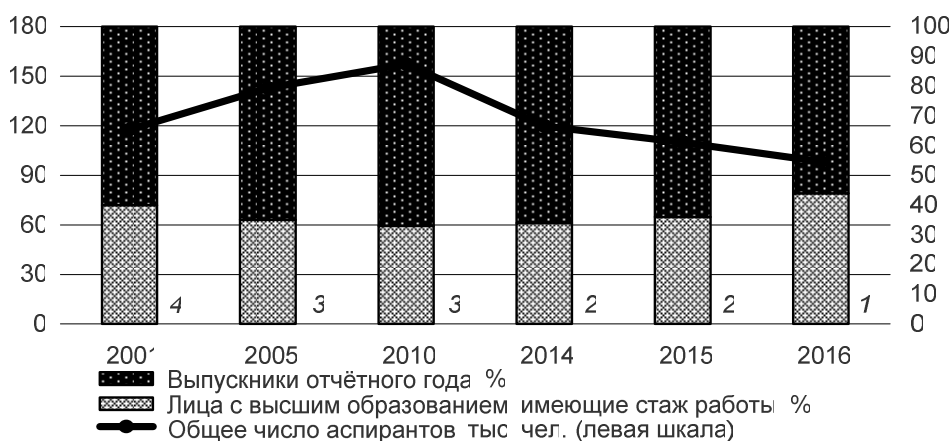


Рис. 5. Общее количество аспирантов (левая шкала, тыс. чел.) и структура поступающих в аспирантуру (правая шкала, %) в отдельные периоды (с 2001 по 2016 г.)

Fig. 5. Information on the total number of postgraduate students (left scale, thousand people) and the structure of postgraduate school enrollment (right scale, %) in Russia in certain periods from 2001 to 2016

Примечание. Курсивом указана доля выпускников вузов, продолживших обучение в аспирантуре, адъюнктуре и по другим приравненным к ним программам, %.

Почему аспирантура перестает быть «кузницей» молодых преподавателей? Очевидно, это обусловлено преимущественно экономическими причинами, а также, хотя в гораздо меньшей степени, повышением уровня требований к диссертантам¹.

Учитывая ограниченное количество бюджетных мест в аспирантуре², потенциальные претенденты на них нередко могут рассчитывать только на коммерческое обучение, годовая стоимость которого очень велика (табл. 3).

Таблица 3

Количество мест в аспирантуре ряда государственных университетов (набор 2019/20 учебного года)

Table 3

Information on the number of places in postgraduate school of a number of public universities (2019/20 academic year)

Университет		Новосибирский университет	Нижегородский университет	Томский университет	С.-Петербургский университет
Показатель					
Бюджетных мест, всего		94	125	173	470
направления	физика и математика	42	39	49	72
	химия и биология	23	52	30	54
	информатика	8	8	19	25
	социология, экономика, юриспруденция	–	7	6	69
	иные	21	19	69	250
Коммерческих мест, всего		27	нет данных	нет данных	79
<i>Справочно:</i>					
Стоимость коммерческого обучения, тыс. р. в год	очно	нет данных	148–160	143–187	180–499
	заочно	нет данных	80	75–86	–

Источник: официальные сайты указанных вузов.

¹ Ничего экстраординарного в этом отношении не произошло. По большому счету, повышение требований к соискателям ученой степени кандидата наук заключалось в следующем: а) более скрупулезно стала проверяться оригинальность текста; б) минимальное количество публикаций в ведущих российских журналах увеличилось с 1 до 3. При этом обязательные и трудновыполнимые для большинства молодых исследователей условия по-прежнему отсутствуют – нет необходимости проводить защиту на иностранном языке, иметь публикации, индексируемые в Scopus или WoS и т. п.

² Количество бюджетных мест в аспирантуре составляло в 2017/2018 учебном году 15 033, в 2018/2019 и 2019/2020 – 15 032; лишь в 2020/2021 учебном году произойдет небольшой рост – до 16 500 (Приказы Минобрнауки России от 27.01.2016 г. № 40, от 31 января 2017 г. № 92, от 29 января 2018 г. № 48, от 14 марта 2019 г. № 137).

Учитывая, что полный цикл пребывания в очной аспирантуре длится от трех до четырех (по физико-математическим и ряду других направлений) лет, те, кто не попал на бюджетные места, должны потратить до 1 млн р. только на обучение. К данной сумме следует приплюсовать «упущенную выгоду» в указанный период в виде неполученной заработной платы (не менее 1,5–2 млн р. за 3–4 года). Срок окупаемости таких «инвестиций» при отнюдь не фантастическом размере прибавки жалования преподавателя за «степень» (см. табл. 2) растянется на более чем 15 лет¹! Иными словами, *платная аспирантура практически непригодна для подготовки молодых преподавателей вузов из-за де-факто полного отсутствия экономической целесообразности*².

Присовокупим к сказанному, что в настоящее время учеба в очной аспирантуре даже на бюджетном месте – очень тяжелое испытание с материальной точки зрения. Так, в ноябре 2018 г. ректор Санкт-Петербургского горного университета В. С. Литвиненко с горечью признался: «Мы хотим отобрать лучшего [аспиранта. – прим. автора], хотим, чтобы он был будущим светилом науки, но при этом не можем ему ничего предложить, кроме стипендии в 4 тыс. р.»³.

В России пока еще сохраняется институт соискательства⁴, который дает возможность прикрепиться к вузу или НИИ для подготовки и защиты диссертации. В таком случае нет необходимости посещать занятия, и годовая стоимость получения статуса соискателя становится существенно ниже. Например, в Высшей школе экономики она составляет от 46 до 81 тыс. р., в Национальном исследовательском Мордовском государственном университете – от 42 до 50 тыс. р., в Южном федеральном университете – от 29 до 38 тыс. р. Но в соискатели обычно зачисляют лишь тех, кто не успел защититься, будучи аспирантом, и находится на финишном этапе подготовки диссертации.

¹ Экспресс-расчет осуществляется следующим образом. Стоимость обучения в аспирантуре регионального вуза – 150 тыс. р. в год. Не устраиваясь на работу, аспирант «теряет» в месяц 30 тыс. р. Исходя из этого, общие годовые издержки составляют: $150 + 360 = 510$ тыс. р., а совокупные издержки в зависимости от длительности обучения в аспирантуре: 1,5–2 млн р. Прибавка в зарплате после получения степени – 10 тыс. р. То есть период окупаемости инвестиций в получение ученой степени составляет 150–200 месяцев, или 12–17 лет. В реальности, при инфляции и временной стоимости денег в России, речь идет не менее чем о 15–20 годах.

² Платная аспирантура может быть лишь способом получения легальной отсрочки от армии. Так, возраст выпускников-магистров обычно составляет 23–24 года. После трех-четырех лет обучения в очной аспирантуре им становится уже по 27–28 лет. При этом согласно закону «О воинской обязанности и военной службе» (№ 53-ФЗ) мужчины, достигшие возраста 27 лет, призыву на воинскую службу не подлежат.

³ Газета.ру [Электрон. ресурс]. Режим доступа: https://www.gazeta.ru/science/news/2018/11/27/n_12342109.shtml?refresh&updated

⁴ Приказ Минобрнауки России от 28 марта 2014 г. № 248.

Кроме того, после реформы 2013 г. аспирантура стала третьей (после бакалавриата и магистратуры) ступенью обучения¹, поэтому теперь аспиранты обязаны так же посещать лекционные и практические занятия. Их, конечно, гораздо меньше, чем в бакалавриате или магистратуре², однако при неровном характере учебного расписания найти подработку для аспирантов стало еще труднее, чем ранее (конечно, если они серьезно относятся к своему научному становлению). Очевидно, данная ситуация в сочетании с другими осложняющими обучение факторами и привела к далеко не радужным результатам (рис. 6).

Как видим, количество защитившихся аспирантов в России за рассматриваемый период (с 2014 по 2017 г.) резко сократилось: более чем на 60% – с 5,2 до 2,3 тыс. защит в год. При этом повышение требовательности к диссертантам, уменьшение числа бюджетных мест и «загрузка» аспирантов учебной работой вместо ведения ими научных исследований привели к возникновению еще одной опасной тенденции – *неуклонному сокращению доли защищенных*. Если в 2014 г. из тех, кто прошел полный курс обучения в аспирантуре, фактически стали кандидатами наук 18,4%, то в 2017 г. их оказалось практически в полтора раза меньше – всего 12,8%.

Если копнуть глубже, картина еще более пессимистична – в вышеуказанных расчетах не принимается во внимание тот факт, что значительное число обучающихся отчисляются из аспирантуры раньше положенного срока (например, в 2017 г. – 12,8 тыс. чел.). Учитывая это, доля защищенных среди всех, кто поступал в аспирантуру, гораздо меньше – ~ 7,5%! Иными словами, примерно 1 из 13 поступивших в аспирантуру реально защищает свою диссертацию *в срок*³. Еще примерно два соискателя выходят на защиту диссертации в «постаспирантский» период, который может растягиваться на долгие годы.

¹ За рубежом такая система называется структурированной, так как в подготовке аспиранта принимает участие большое число преподавателей и ученых. «Советские и российские аспирантские программы до 2013 г. основывались на немецкой модели наставничества: аспирант занимался исследованием под контролем научного руководителя и сам был ответственен за результат» (Материалы газеты «Ведомости» [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2019/01/14/791401-v-rossiiskoi-aspiranture>).

² Так, по направлению «Экономика» в бакалавриате минимальный годовой объем дисциплин составляет 54 зачетные единицы (1 з. е. = 36 академических часов), в магистратуре – 29 з. е., а в аспирантуре – всего 10 з. е. (Материалы портала ФГОС [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://fgosvo.ru/>).

³ Лучше всего дела обстоят у аспирантов, защищавших диссертации по сельскохозяйственным, химическим и физико-математическим наукам, а хуже всего – по психологическим, политологическим и экономическим наукам (по данным табл. 5.3.2.4 статистического сборника ВШЭ «Индикаторы образования: 2018»).

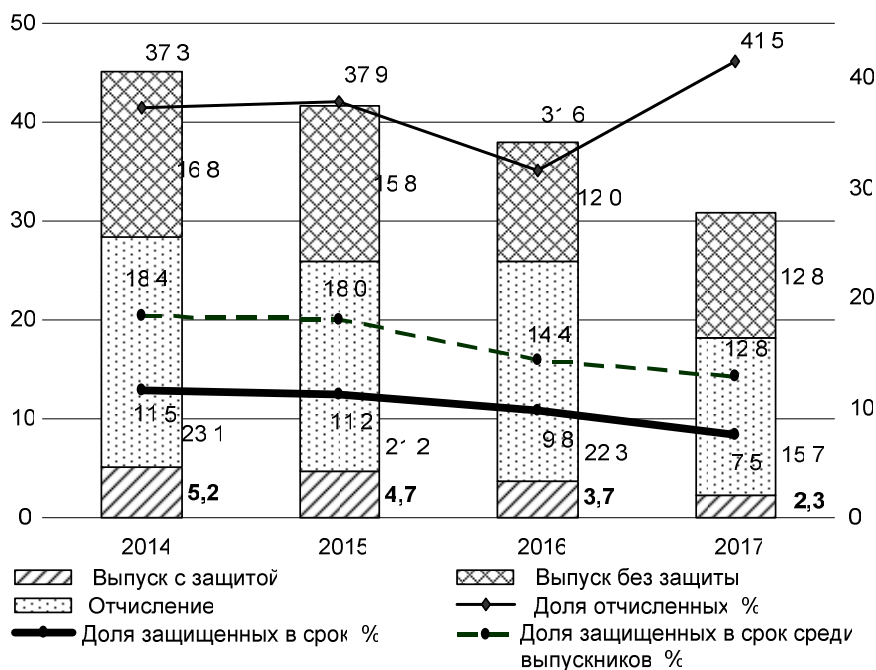


Рис. 6. Итоговые результаты обучения в аспирантуре в абсолютном (левая шкала, тыс. чел.) и относительном представлении (правая шкала, %) в 2014–2017 гг.

Fig. 6. Information on the final results of postgraduate studies in absolute (left scale, thousand of people) and relative representation (right scale, %) in 2014–2017

Примечание. Расчет числа отчисленных аспирантов осуществлялся по формуле: общее число аспирантов за предыдущий год – выпуск + прием – общее число аспирантов за следующий год. *Источник:* расчеты автора по материалам статистического сборника «Россия в цифрах. 2018».

Вывод (проблема) 5. Аспирантура, став третьей ступенью образования, перестала быть институтом подготовки научно-педагогических кадров высшей квалификации, что обусловлено: а) снижением интереса потенциальных абитуриентов к аспирантуре; б) непрерывно уменьшающейся «конвертацией» аспирантов в кандидаты наук; в) ориентацией новоиспеченных кандидатов наук преимущественно на практическую, а не на научную или научно-педагогическую работу.

Стать серьезным университетским преподавателем без ученой степени невозможно, т. е. без обучения в аспирантуре обойтись не получится. У аспирантов есть три пути: а) сосредоточиться на своем обучении и научных исследова-

дованиях; б) совмещать учебу с преподаванием на кафедре; в) работать в «невузовской» организации и писать диссертацию преимущественно по выходным и в отпуске. Недостатки первого пути очевидны – полное безденежье в течение 3–4 лет, издержки второго варианта – длительный период получения крайне скромного дохода, делающего практически недоступным решение жилищного и семейного вопросов. Просветим несведущих: у ассистентов зачастую самая большая на кафедре аудиторная педагогическая нагрузка и они вынуждены тратить много сил и времени на подготовку к новым для себя читаемым курсам. При таком раскладе защититься раньше 30–32 лет объективно непросто. Третий путь – для особых людей, которые умеют работать почти без выходных и отпусков в течение минимум двух лет. По понятным причинам они очень востребованы на рынке труда, поэтому, учитывая финансовые возможности вузов, «переманить» их трудно, а зачастую невозможно. В общем, куда ни кинь – всюду клин...

Может, стоит обратиться к советскому опыту? Наиболее простой способ преодоления части обозначенных проблем – повышение стипендий аспирантов до приемлемого, «советского» уровня – $\approx 2/3$ от средней заработной платы¹. В СССР перед аспирантом маячили еще и другие «сладкие морковки» – будущая зарплата доцента в размере 300–350 р., почти вдвое превышающая среднюю по стране, высокий социальный статус, а далее – профессорские перспективы². Сегодня таких «морковок» нет и в ближайшие годы не предвидится, заработок доцента в лучшем случае средний по региону, статус преподавателя сомнителен, поскольку «российскую высшую школу часто критикуют за низкое качество образования»³. Учитывая число аспирантов (рис. 5), предложение о значительном (не менее чем в 4–6 раз⁴) повы-

¹ Вспоминается фраза из советского фильма «Большая перемена» (1972 г.): «Аспирант живет нежирно. <...> 90 рэ». Поскольку заработная плата среднестатистического гражданина в то время равнялась 130–150 р., советский аспирант, в отличие от современного, жил все-таки весьма «жирно».

² С 1961 по 1991 г. размер профессорской зарплаты был неизменным – 500 р.; в то же время зарплата промышленных рабочих постоянно росла и к середине 1980-х гг. достигла 200 р. [29].

³ Газета «Ведомости» [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2016/10/26/662382-visshaya-srednyaya-shkola>

⁴ Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников в России в 2018 г. составляла 43 724 р., т. е. «чистыми» 38 040 р. за вычетом НДФЛ (Материалы Росстата [Электрон. ресурс]. Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/zrpl-v.xls). Таким образом, при использовании «советского» коэффициента в размере $2/3$, размер аспирантской стипендии должен составлять 25 360 р., что в 4–6 раз превышает соответствующие выплаты в российских университетах и НИИ.

шении общего уровня стипендии приведет к росту бюджетных расходов. Однако они окажутся неэффективными из-за невысокой и постоянно уменьшающейся доли соискателей, реально подготовивших кандидатские диссертации (рис. 6). Поэтому «старые» рецепты в современной российской реальности вряд ли целесообразны.

Ключевой причиной, по которой способные люди не идут преподавать в университеты, являются трудности получения степени кандидата наук, лишь при наличии которой можно рассчитывать на зарплату как минимум не ниже средней по стране и иметь хоть какие-то перспективы.

В текущий момент у государства нет стратегического плана по преодолению демографического кризиса профессорско-преподавательского корпуса высшей школы. Кто-то спросит: почему государство должно всем этим заниматься? Да потому, что почти все университеты – государственные, а частные вузы, мягко говоря, не оправдали ожиданий.

С нашей точки зрения, есть два экономически приемлемых способа привлечения талантливых и энергичных молодых людей к преподаванию в вузах с обязательным их продвижением в кандидаты наук. Первый – «выращивать» их со студенческой скамьи, не допуская ухода в иные профессиональные сферы, откуда они, вероятнее всего, обратно в университет не вернуться. Второй – приглашать к занятию научно-педагогической деятельностью более зрелых людей в возрасте до 30–35 лет, которые обладают хорошим послужным списком и которым стало скучно в офисах или на производстве. Рассмотрим оба варианта.

Как из студента сделать молодого доцента. Как уже говорилось ранее, значительная часть выпускников магистратуры не имеет желания продолжать обучение в аспирантуре. К перечисленным выше причинам добавим временной фактор: если раньше в вузе учились обычно 5 лет, то теперь на целый год больше. Идея учиться еще три года (всего девять!), кажется выпускникам, мягко говоря, неверной. Думается, что для преодоления данного препятствия следует разработать и внедрить государственную программу «Будущие доценты», суть которой в общем виде заключается в следующем:

а) в течение двух лет магистратуры максимально подготовить студента к преподавательской работе в качестве ассистента и к написанию кандидатской диссертации;

б) после завершения магистратуры по итогам собеседования, при условии наличия серьезного научно-исследовательского портфолио за два

года нахождения в программе¹, выпускник становится преподавателем и одновременно без экзаменов поступает в очную аспирантуру своего или иного университета. Крайне желательно наличие целевых бюджетных мест в аспирантуре или предоставление «родным» университетом гранта в размере не менее 90% от стоимости обучения;

в) в сжатые сроки, т. е. не позже окончания обучения в аспирантуре, должна быть написана и защищена кандидатская диссертация, после утверждения которой молодой преподаватель переводится на должность доцента.

Реализацию программы можно разбить на три этапа.

I этап. Студенты, участвующие в программе, должны быть мотивированы не только морально, но и материально. Но стипендиальная система² здесь не слишком уместна, так как порождает ложное ощущение, что «студентам-отличникам государство обязано что-то дарить просто так». Учитывая преследуемую цель, университетам нужно финансировать планомерное продвижение участников программы по траектории «студент → ассистент и аспирант → подготовка и защита диссертации → доцент». Целесообразно создание при вузах специальных учебно-научных лабораторий, в которых отобранные на конкурсной основе магистранты будут трудоустроены в качестве лаборантов-исследователей, что позволит ставить перед ними конкретные задачи и контролировать их выполнение. Для усиления мотивации учащиеся: а) должны иметь возможность постепенно увеличивать долю занимаемой ставки (например, с 0,25 до 1,0 после выполнения определенного набора задач); б) лучшие через год-полтора могут стать старшими лаборантами-исследователями.

Каждый участник программы должен быть прикреплен к опытному наставнику – равнодушному профессору или доценту, привлекающему подопечного к своим научным изысканиям и на личном примере способствующему его становлению как исследователя; помогающему справляться с «бумажной» учебно-методической работой и проводить, начиная со второго года обучения, пробные практические занятия (одно-два в неделю) в качестве преподавателя.

II этап. Если нового ассистента кафедры обяжут вести все положенные на одну ставку занятия, он, как это и происходит сейчас на

¹ Речь идет: а) о наличии как минимум 1–2 единоличных статей в журналах, рекомендованных ВАК; б) подтверждении участия в научных конференциях; в) знании английского языка на зафиксированном документами международного образца высоком уровне, например в системе TOEFL.

² Дополнительное финансовое обеспечение студента, обучающегося на бюджетной основе.

практике, не сможет защититься в срок (или, вероятнее всего, не защитится никогда). Поэтому разумно предложить участнику программы $\frac{1}{2}$ ассистентской ставки (с соответствующей оплатой) в сочетании с $\frac{1}{2}$ ставки младшего научного сотрудника в упомянутой выше учебно-научной лаборатории. Темы закрепленных в плане лаборатории исследований должны совпадать с темами готовящихся к защитах диссертаций, а заведующий лабораторией совместно с научным руководителем еженедельно должны контролировать ход работы. Не лишним представляется дополнительный периодический (ежемесячный) контроль со стороны проректора по науке, осуществляемый путем оценки личных докладов участников программы.

III этап. Защита диссертации, особенно осуществляющаяся в другом городе, – процесс затратный, требующий оплаты перелетов, проживания оппонентов и т. д. Когда назначена дата защиты, вузом-работодателем должны выделяться финансы (в размере 100–200 тыс. р.) на основе предварительно заключенного договора об их возврате в случае увольнения соискателя из вуза ранее, чем через 3–5 лет. После получения приказа о присуждении ученой степени следует сразу (при условии наличия трехлетнего стажа научно-педагогической работы)¹ перевести преподавателя на должность доцента².

В случае реализации такой схемы в выигрыше окажутся все. Соискатель в течение трех лет будет иметь возможность стать кандидатом наук и при этом получать: а) приемлемый денежный доход; б) преподавательский опыт; в) возможность чередовать научную и иную работу, что повышает эффективность исследований³ и открывает молодым доцентам профессорские и административные перспективы. Университет же приобретает квалифицированного молодого «остепененного» преподавателя, способного положительно влиять на качество образования и привлекать

¹ К сожалению, по разным, не обязательно обоснованным причинам администрация университетов не всегда предоставляет преподавателям должности, которым они соответствуют. Например, в 2016/2017 учебном году 27,2 % ассистентов (5 014 чел.), 10,5 % преподавателей (912 человек) и 16,7 % старших преподавателей (7 703 чел.) имели степень кандидата наук. Вероятнее всего, подавляющее большинство из них соответствовали квалификационным требованиям, предъявляемым к кандидатам, которые вправе занимать должность доцента. Так, например, 425 чел. имели ученое звание доцента (статистический сборник ВШЭ «Индикаторы образования: 2018»).

² Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 11.01.2011 г. № 1н.

³ Зарубежные аспиранты, получающие полное финансирование или вовлеченные в работу в качестве ассистентов, как правило, чаще завершают полный курс обучения в аспирантуре и быстрее получают степень [30].

лучших абитуриентов. Скорее всего, такой преподаватель, не имея возможности сменить место работы раньше, чем ему исполнится 30–32 года (иначе придется возвращать крупную сумму), впоследствии уже и сам не захочет никуда уходить, «втянувшись» в университетскую жизнь.

Как сделать из молодого практика доцента. Общая схема подготовки мало отличается от изложенной выше. Разница состоит в том, что практический опыт соискателя по профилю ведущей кафедры должен составлять более 3–5 лет и принимать его на кафедру следует не ассистентом, а старшим преподавателем; в учебно-научную лабораторию – не младшим научным сотрудником, а научным сотрудником (в целях повышения статуса и дохода). Кроме того, по прошествии 6–8 месяцев качественной работы и при появлении первых серьезных публикаций должна выделяться дополнительная финансовая поддержка.

О трудностях реализации предлагаемой программы и путях их преодоления. Во-первых, университеты будут вынуждены нести дополнительные расходы: стоимость подготовки одного будущего доцента составит не менее 0,5 млн р.¹. Часть этой суммы (до 50%) может быть субсидирована государством², а остальное – выплачено за счет внутренних резервов вузов, заинтересованных в своем кадровом развитии³. В этом отношении требуется обсуждение внесения изменений в существующую систему нормативно-подушевого финансирования высшего образования⁴ [5].

¹ Основные статьи расходов таковы: а) $\frac{1}{2}$ ставки научного сотрудника – 10 тыс. р. в месяц, т. е. за 3 года 360 тыс. р.; б) расходы на организацию защиты – не менее 100 тыс. р.; в) оплата труда научного руководителя – 150–200 академических часов, т. е. 50–70 тыс. р.

² Источником резервов могла бы стать, например, экономия от более эффективного использования бюджетных средств, часть которых «распыляется» на аспирантов, бросающих учебу.

³ Такие резервы есть! Например, на 1 сентября 2015 г. численность руководящего персонала государственных вузов составляла 24 тыс. чел., а на 1 сентября 2016 г. – уже 28,2 тыс. чел., т. е. прибавка составила 17,5 %. В то же время количество работников всех других категорий сократилось на 54,9 тыс. чел., что составило 7,8 % (расчеты автора по табл. 6.5.1 статистический сборник ВШЭ «Индикаторы образования: 2018»). Конечно, с одной стороны, не совсем корректно аргументировать свою позицию данными трехлетней давности. Однако, с другой стороны, соответствующие сведения за более поздние периоды в открытом доступе, к сожалению, отсутствуют. К тому же, полагаем, что ситуация в настоящее время вряд ли кардинальным образом поменялась – руководителей, в отличие от преподавателей, меньше не становится.

⁴ Особенно учитывая, что технические образовательные организации (при наличии хозяйственных работ) имеют большие, в сравнении с гуманитарными вузами, финансовые возможности для реализации соответствующих инициатив.

Во-вторых, необходимо выделение целевых мест в аспирантуре, что весьма затратно. Однако государство и сейчас расходует огромные средства на бюджетное обучение. Выделив некоторую квоту молодым преподавателям вузов, оно сможет повысить эффективность своих инвестиций (которая в настоящее время крайне низка – большинство аспирантов или бросают учебу, или не спешат становиться преподавателями).

В-третьих, важно стимулировать мотивацию научных руководителей, непосредственно занимающихся подготовкой молодых преподавателей-исследователей. Есть множество вариантов, как это сделать. Одним из первых шагов в этом направлении могло бы стать закрепленное на законодательном уровне разделение «первой» и «второй» половины рабочего дня педагога-куратора¹ (например, как это сделано во Франции²).

В-четвертых, необходимо переломить инерционность некоторых университетов. В рамках ежегодного государственного мониторинга следует контролировать соблюдение квот – утвержденной в «дорожной карте» минимальной доли молодых преподавателей, участвующих в программах воспроизводства и пополнения ППС университетов. Вузы, игнорирующие данное требование, могут в ближайшей перспективе стать кандидатами на расформирование или объединение с другими ведущими учебными заведениями³.

Заключение

В последние десятилетия в российской высшей школе наблюдается тенденция скатывания в «преподавательскую демографическую яму». На фоне социально обусловленной демографической ямы, ставшей причиной уменьшения количества студентов, и сокращения числа вузов за счет наименее эффективных кризис в преподавательском сообществе носит ла-

¹ «Вторая половина дня» – термин, означающий нежестко контролируемое администрацией вуза рабочее время преподавателя, которое он должен посвящать своей научной деятельности и / или подготовке к занятиям.

² Материалы Legifrance (французское госучреждение, ответственное за публикацию официальных документов в сети Интернет) [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006064492>; https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=33C9F2A36B9016FB5DD2F67A21A B065E.tplgfr33s_1?idSectionTA=LEGISCTA000034713673&cidTexte=JORFTEXT000034632129&dateTexte=20170510

³ Конечно, существуют и «в-четвертых», и «в-пятых», и даже «в-десятых», однако объем статьи ограничивает спектр аспектов обсуждаемой темы. Так, насущной проблемой для молодых доцентов к 30 годам становится жилищный вопрос, решение которого затруднено невысокими зарплатами преподавателей. Необходимо, чтобы государство предоставляло хотя бы небольшие субсидии по ипотечным процентам, например по 1% за защиту диссертации в срок, за получение звания доцента в молодом возрасте (до 30–32 лет) и т. д.

тентный характер. Однако проблема «некому преподавать» уже ощущается на многих кафедрах, хотя по понятным причинам она не транслируется вовне. Как ни горько, нужно признать, что российские университеты, особенно региональные, не привлекательны для специалистов из развитых стран. А надежды на то, что практики после окончания трудового дня массово пойдут преподавать или станут тратить на это иное свободное время, тщетны. Да, есть энтузиасты, но их мало! Как справедливо заметил декан факультета педагогического образования МГУ Н. Х. Розов, «преподавателей <...> в университет никто “со стороны” не пришлет – выращивать, готовить их для себя он должен сам» [31]. Увы, государство не уделяет практически никакого внимания спектру данных проблем. Мы предлагаем ряд мер, если не решающих их в полном объеме, то, по крайней мере, минимизирующих некоторые из них¹.

Сколько времени есть для преодоления кризиса в российской высшей школе? Думается, не более 5–10 лет. Очевидно, столько смогут активно работать те, кому уже сейчас более 65 лет. А их почти 20% от общего состава преподавателей, причем значительная часть – это профессора, которые являются оплотом высшего образования! И если за данный весьма короткий срок не подготовить им достойную смену из молодых коллег, не сформировать реально функционирующую систему воспроизводства ППС, многие вузы ждут потрясения. А российскую экономику – дополнительные проблемы, связанные с уменьшением человеческого капитала...

Список использованных источников

1. Вольчик В. В., Маслюкова Е. В. Ловушка метрик или почему недооценивается неявное знание в процессе регулирования сферы образования и науки // *Journal of Institutional Studies* (Журнал институциональных исследований). 2018. Т. 10, № 3. С. 158–179.
2. Баацкий Е. В. Истощение академической ренты // *Мир России. Социология. Этнология*. 2014. Т. 23, № 3. С. 150–174.
3. Беляков С. А. Отражение задач развития образования в стратегиях социально-экономического развития субъектов Российской Федерации // *Университетское управление: практика и анализ*. 2017. Т. 21, № 1 (107). С. 5–15.
4. Клячко Т. А., Мау В. А. *Будущее университетов: монография*. Москва: Дело, 2015.

¹ Ограниченный объем статьи не позволяет остановиться на ряде проблем, имеющих опосредованное, но весьма сильное влияние на воспроизводство научно-педагогических кадров высшей школы России. К подобным проблемам относится, в частности, сокращение практически вдвое (по сравнению с 2012 г.) числа защит докторских диссертаций (Материалы ТАСС [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <https://tass.ru/nauka/4868705>), что в среднесрочной перспективе угрожает уничтожением значительного числа научных школ, в которых происходило становление молодых людей и как исследователей, и как преподавателей.

5. Розина Н. М., Зуев В. М. О нормативном финансировании высшего образования: современное состояние и пути развития // Вестник Финансового университета. 2017. Т. 21. № 2 (98). С. 132–144.

6. Курбатова М. В., Донова И. В., Каган Е. С. Оценка изменений положения преподавателей российских вузов // Мир России. Социология. Этнология. 2017. Т. 26. № 3. С. 90–116.

7. Федотов А. В., Беляков С. А., Клячко Т. Л., Полушкина Е. А. Кадровое обеспечение приоритетных направлений социально-экономического развития: состояние и проблемы // Университетское управление: практика и анализ. 2017. Т. 21, № 3 (109). С. 27–37.

8. Бедный Б. И., Чупрунов Е. В. Современная российская аспирантура: актуальные направления развития // Высшее образование в России. 2019. Т. 28, № 3. С. 9–20.

9. Губанова Е. О. Неявное знание: сущность и виды // Знание. Понимание. Умение. 2010. № 4. С. 253–256.

10. Дементьева Ю. В. Профессиональное становление молодых преподавателей как педагогическая проблема // Мир науки, культуры, образования. 2018. № 4 (71). С. 299–300.

11. Куклина Л. В., Минеева Л. Ю. Становление личностно-профессиональной компетентности молодых преподавателей в системе высшего образования // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2018. № 2 (30). С. 82–89.

12. Япсарова Д. И., Пацков А. Е. Теория поколений и роль молодых преподавателей в системе высшего образования // Человек и язык в коммуникативном пространстве: сборник научных статей. 2018. Т. 9, № 9. С. 327–331.

13. Балезина Е. А. Положение молодого преподавателя вуза в условиях модернизации высшего образования: риски и их восприятие // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2018. № 4 (52). С. 99–108.

14. Леднева С. А. Мотивация трудовой деятельности молодых преподавателей и работа с молодежным кадровым резервом в вузе // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2018. № 2. С. 142–149.

15. Резник С. Д., Вдовина О. А. Кто становится преподавателем: мотивы выбора педагогической деятельности в вузе // Университетское управление: практика и анализ. 2015. № 3 (97). С. 112–119.

16. Капустин А. А. Кадры российских университетов: стратегии подготовки молодых исследователей и преподавателей // Совет ректоров. 2015. № 5. С. 63–68.

17. Шингаева В. Н. Стратегия отечественной высшей школы и особенности подготовки молодых преподавателей // Совет ректоров. 2013. № 4. С. 24–31.

18. Березовская Е. А., Крюков С. В. Привлечение и сохранение молодых преподавателей в системе высшего образования // Высшее образование в России. 2014. № 6. С. 117–122.

19. Altbach P. G., Reisberg L., Yudkevich M., Androushchak G., Pacheco I. F. (eds) *Paying the Professoriate: A Global Comparison of Compensation and Contracts*. New York: Routledge, 2012.

20. Животовская И. Г. Оплата труда преподавателей в университетах США // *Экономика образования*. 2006. № 4 (35). С. 9–13.

21. Животовская И. Г. Система финансирования высшего образования в странах Европейского союза: проблемы модернизации // *Экономика образования*. 2008. № 6 (49). С. 61–75.

22. Horta H., Yudkevich M. The role of academic inbreeding in developing higher education systems: challenges and possible solutions // *Technological Forecasting and Social Change*. 2016. Т. 113. С. 363–372.

23. Inanc O., Tuncer O. The effect of academic inbreeding on scientific effectiveness // *Scientometrics*. 2011. Vol. 3, № 88. P. 885–898.

24. Fernández-Zubieta A., Geuna A., Lawson C. Researchers' Mobility and its Impact on Scientific Productivity // *University of Turin Working paper*. 2013. № 06.

25. Lee K., Carswell J. J., Allen N. J. A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations with Person- and Work-Related Variables // *Journal of Applied Psychology*. 2000. Vol. 85. № 5. P. 799–811.

26. Bourke S., Holbrook A., Lovat T., Farley P. Attrition, Completion and Completion Times of PhD Candidates // *Annual Conference (Melbourne)*. 2004. Vol. 28.

27. Ali A., Kohun F. Dealing with Isolation Feelings in IS Doctoral Programs // *International Journal of Doctoral Studies*. 2006. Vol. 1, № 1. P. 21–30.

28. Castelló M., Pardo M., Sala-Bubaré A., Suñe-Soler N. Why Do Students Consider Dropping Out of Doctoral Degrees? Institutional and Personal Factors // *Higher Education*. 2017. Vol. 74, № 6. P. 1053–1068.

29. Шипилов А. В. Зарплата российского профессора в ее настоящем, прошлом и будущем // *ALMA MATER. Вестник высшей школы*. 2003. № 4. С. 33–42.

30. Бекова С. К., Джафарова З. И. Кому в аспирантуре жить хорошо: связь трудовой занятости аспирантов с процессом обучения // *Вопросы образования*. 2019. № 1. С. 87–108.

31. Розов Н. Х. Преподаватель – профессия на все времена // *Высшее образование в России*. 2014. № 12. С. 26–35.

References

1. Volchik V. V., Maslyukova E. V. The trap of metrics or why implicit knowledge is underestimated in the process of regulating the sphere of education and science. *Journal of Institutional Studies = Journal of Institutional Studies*. 2018; 3: 158–179. (In Russ.)

2. Balatsky E. V. The depletion of academic rent. *Mir Rossii. Sociologiya. Etnologiya = World of Russia. Sociology. Ethnology*. 2014; 3: 150–174. (In Russ.)

3. Belyakov S. A. Reflection of the tasks of the development of education in the strategies of socio-economic development of the constituent entities of the

Russian Federation. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz = University Management: Practice and Analysis*. 2017; 1 (107): 5–15. (In Russ.)

4. Klyachko T. L., Mau V. A. *Budushchee universitetov = The future of universities*. Moscow: Publishing House Delo; 2015. (In Russ.)

5. Rozina N. M., Zuev V. M. On regulatory financing of higher education: the current state and development paths. *Vestnik Finansovogo universiteta = Financial University Herald*. 2017; 2 (98): 132–144. (In Russ.)

6. Kurbatov M. V., Donova I. V., Kagan E. S. Assessment of changes in the position of teachers of Russian universities. *Mir Rossii. Sociologiya. Etnologiya = World of Russia. Sociology. Ethnology*. 2017; 3: 90–116. (In Russ.)

7. Fedotov A. V., Belyakov S. A., Klyachko T. L., Polushkina E. A. Human resourcing of areas of socio-economic development: Status and problems. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz = University Management: Practice and Analysis*. 2017; 3 (109): 27–37. (In Russ.)

8. Bednii B. I., Chuprunov E. V. Modern Russian postgraduate study: Current directions of development. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. 2019; 3: 9–20. (In Russ.)

9. Gubanova E. O. Implicit knowledge: The essence and types. *Znanie. Poni-manie. Umenie = Knowledge. Understanding. Skill*. 2010; 4: 253–256. (In Russ.)

10. Dementieva Yu. V. Professional formation of young teachers as a pedagogical problem. *Mir nauki, kul'tury, obrazovaniya = World of Science, Culture, Education*. 2018; 4 (71): 299–300. (In Russ.)

11. Kuklina L. V., Mineeva L. Yu. Formation of personal-professional competence of young teachers in the system of higher education. *Professional'noe obrazovanie v Rossii i za rubezhom = Professional Education in Russia and Abroad*. 2018; 2 (30): 82–89. (In Russ.)

12. Yapparova D. I., Patkov A. E. The theory of generations and the role of young teachers in the system of higher education. *Chelovek i yazyk v kommunikativnom prostranstve = Man and Language in the Communicative Space*. 2018; 9: 327–331. (In Russ.)

13. Balezina E. A. The position of a young university teacher in the context of the modernization of higher education: Risks and their perception. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. Lobachevskogo. Seriya: Social'nye nauki = Bulletin of Nizhny Novgorod Lobachevsky University. Series: Social Sciences*. 2018; 4 (52): 99–108. (In Russ.)

14. Ledneva S. A. Motivation of labour activity of young teachers and work with youth personnel reserve in the university. *Vestnik Tverskogo gosudarstvenno-go universiteta. Seriya: Ekonomika i upravlenie = Bulletin of Tver State University. Series: Economics and Management*. 2018; 2: 142–149. (In Russ.)

15. Reznik S. D., Vdovina O. A. Who becomes a teacher: The motives for the choice of pedagogical activities in high school. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz = University Management: Practice and Analysis*. 2015; 3 (97): 112–119. (In Russ.)

16. Kapustin A. A. Personnel of Russian universities: Strategies for training young researchers and teachers. *Sovet rektorov = Council of Rectors*. 2015; 5: 63–68. (In Russ.)

17. Shingaeva V. N. The strategy of national higher education and especially the preparation of young teachers. *Sovet rektorov = Council of Rectors*. 2013; 4: 24–31. (In Russ.)

18. Berezovskaya E. A., Kryukov S. V. Attraction and preservation of young teachers in higher education. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. 2014; 6: 117–122. (In Russ.)

19. Altbach P. G., Reisberg L., Yudkevich M., Androushchak G., Pacheco I. F. Paying the professoriate: A global comparison of compensation and contracts. New York: Routledge; 2012.

20. Zhivotovskaya I. G. Remuneration of teachers in US universities. *Ekonomika obrazovaniya = Economics of Education*. 2006; 4 (35): 9–13. (In Russ.)

21. Zhivotovskaya I. G. The system of financing higher education in the countries of the European Union: Problems of modernisation. *Ekonomika obrazovaniya = Economics of Education*. 2008; 6: 61–75. (In Russ.)

22. Horta H., Yudkevich M. The role of academic inbreeding in developing higher education systems: Challenges and possible solutions. *Technological Forecasting and Social Change*. 2016; 113: 363–372.

23. Inanc O., Tuncer O. The effect of academic inbreeding on scientific effectiveness. *Scientometrics*. 2011; 3: 885–898.

24. Fernández-Zubieta A., Geuna A., Lawson C. Researchers' mobility and its impact on scientific productivity. *Working Paper, University of Turin*. 2013; 06.

25. Lee K., Carswell J. J., Allen N. J. A Meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person- and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*. 2000; 85: 799–811.

26. Bourke S., Holbrook A., Lovat T., Farley P. Attrition, completion and completion times of PhD candidates. *Annual Conference (Melbourne)*. 2004; Vol. 28.

27. Ali A., Kohun F. Dealing with Isolation Feelings in IS Doctoral Programs. *International Journal of Doctoral Studies*. 2006; 1: 21–30.

28. Castelló M., Pardo M., Sala-Bubaré A., Suñe-Soler N. Why do students consider dropping out of doctoral degrees? Institutional and personal factors. *Higher Education*. 2017; 74: 1053–1068.

29. Shipilov A. V. Salary of the Russian professor in its present, past and future. *ALMA MATER. Vestnik vysshej shkoly = ALMA MATER. High School Bulletin*. 2003; 4: 33–42. (In Russ.)

30. Bekova S. K., Jafarova Z. I. Who will live well in graduate school: the relationship of the post-graduate students' employment with the learning process. *Voprosy obrazovaniya = Educational Issues*. 2019; 1: 87–108. (In Russ.)

31. Rozov N. Kh. Teacher – a profession for all times. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. 2014; 12: 26–35. (In Russ.)

Информация об авторе:

Эзрох Юрий Семенович – доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры финансового рынка и финансовых институтов Новосибирского государственного университета экономики и управления «НИНХ»; ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8367-1840>; Новосибирск, Россия. E-mail: ezroh@rambler.ru

Статья поступила в редакцию 24.04.2019; принята в печать 14.08.2019.
Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

Information about the author:

Yurii S. Ezrokh – Doctor of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Financial Market and Financial Institutions, Novosibirsk State University of Economics and Management; ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8367-1840>; Novosibirsk, Russia. E-mail: ezroh@rambler.ru

Received 24.04.2019; accepted for publication 14.08.2019.
The author has read and approved the final manuscript.