

МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

Информационно-аналитические материалы по результатам социологических обследований

Выпуск № 12 • 2015

Мониторинг экономики образования реализуется Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» при поддержке Минобрнауки России в рамках Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 гг.

ТРУДОВЫЕ СТРАТЕГИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ

В выпуске представлены характеристики трудовых стратегий преподавателей российских вузов в 2015 г.: мотивация труда, вторичная занятость, желание сменить работу.

Мотивация труда

Какие именно характеристики работы преподавателя вуза делают ее наиболее привлекательной? Результаты всероссийского опроса преподавателей образовательных организаций высшего образования (рис. 1) показывают, что за период 2010–2014 гг. основные мотивы выбора профессии остались без изменения. Так, для 70% респондентов принципиально важно, чтобы работа была творческой, интересной;

для 44% – чтобы она соответствовала их склонностям и образованию; 32% более всего ценят перспективы профессионального роста, 30% – общение с молодежью. Актуальность этих критериев несколько выросла за исследуемые четыре года. Следующая группа факторов включает график работы, продолжительность отпуска, а также возможность самостоятельной работы. Значимость названных факторов немного снизилась, и в 2014 г. их отметили как приоритетные от пятой части до четверти опрошенных. Наименее существенными для себя преподаватели считают высокий престиж профессии (хотя доля выбравших этот показатель выросла с 7 до 10%), возможность подрабатывать, стабильность работы и достойный уровень

Рис. 1. Факторы привлекательности труда преподавателя вуза (в процентах от численности ответивших)



Чем Вас в наибольшей степени привлекает работа преподавателя?

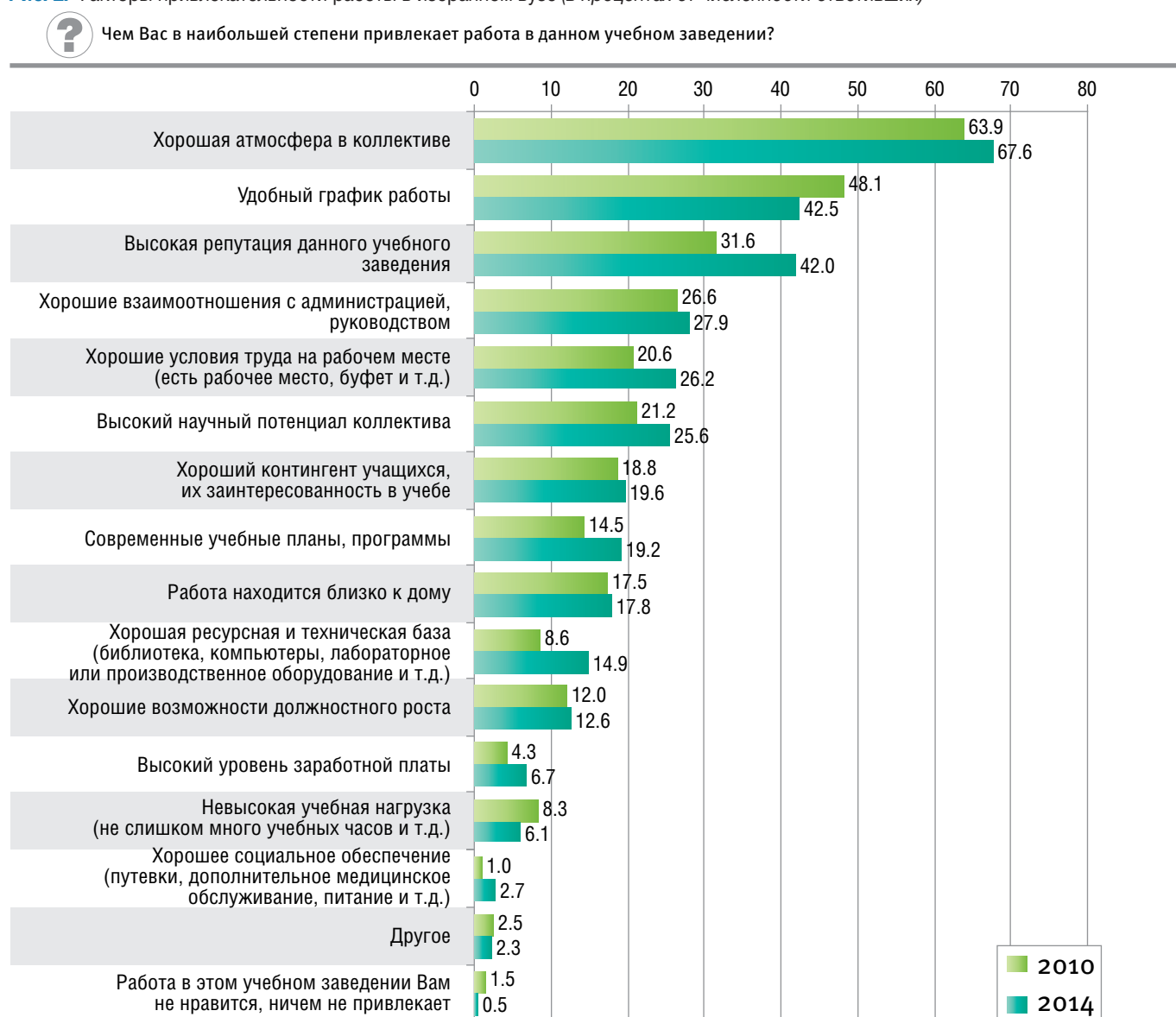


заработной платы. Можно сделать вывод, что для преподавателей вузов в целом моральные стимулы преобладают над материальными.

Помимо привлекательности профессии, важным аспектом мотивации труда является выбор конкретного рабочего места. Как свидетельствуют результаты опроса, основные характеристики вуза, которые в наибольшей степени важны для преподавателей, также почти не изменились за исследуемый период (рис. 2). Однако можно отметить, что заинтересованность в удобном графике работы несколько снизилась (с 48 до 42%), при этом выросла роль хорошей атмосферы в коллективе (этот критерий «лидирует» – в 2014 г. его указали 68% респондентов), репутации учебного заведения (42%), условий труда на рабочем месте (26%), научного потенциала коллектива (25%). Кроме того, более четверти опрошенных полагают, что для их вуза характерны хорошие отношения сотрудников с руководством, каждый пятый считает для себя привлекательным высокий уровень учебных программ, а также хороший контингент студентов.

Результаты анализа данных показали, что в зависимости от типа мотивации всех преподавателей можно разделить на четыре группы. Первую группу составляют те, кто ориентирован на *карьеру* (30% опрошенных). Практически для всех ее представителей приоритетными являются такие критерии, как высокий престиж учебного заведения, творческий характер работы, почти для половины – возможности профессионального роста и высокий научный потенциал коллектива. Вторая группа ориентирована на *досуг* (26%). Более 80% здесь считают важным нежесткий график работы в целом и удобный график в данном вузе, около половины – достаточность свободного времени. Целью членов третьей группы является достижение *комфорта* (27%). Почти для двух третей ее состава принципиально важно, чтобы работа соответствовала склонностям, треть ценит хорошие отношения с руководством, четверть – комфортные условия труда. Четвертая группа ориентирована на *общение с молодежью* (17%) – все ее представители ставят этот аспект во главу угла.

Рис. 2. Факторы привлекательности работы в избранном вузе (в процентах от численности ответивших)



Вторичная занятость

В 2014 г. половина преподавателей вузов подрабатывали официально внутри учебного заведения для получения дополнительного дохода, причем их доля выросла с 2013 г. на 6 процентных пунктов. Чаще всего это занятость на программах дополнительного образования (22%), хозрасчетных НИР (14%). Еще 8% преподают на подготовительных курсах.

Более половины всех преподавателей имели какую-либо дополнительную оплачиваемую работу помимо преподавания в данном учебном заведении, при этом их доля сократилась с 67% в 2006 г. до 56% в 2014 г. У штатных преподавателей вторичная занятость распространена несколько шире, однако и среди них доля имевших вторую работу постепенно снижалась с 69% в 2010 г. до 54% в 2014 г. (рис. 3).

В целом вторичная занятость преподавателей вузов уменьшилась с 2010 г. во всех сферах, наиболее существенно – в 2013–2014 гг. по ряду направлений (рис. 4).

В первую очередь это коснулось преподавания: доля преподающих в других государственных вузах сократилась за 2010–2014 гг. с 23 до 15%, в негосударственных – с 14 до 6%, на других программах – с 14

Рис. 3. Доля штатных преподавателей, имевших дополнительную оплачиваемую работу в течение последних 12 месяцев (в процентах от численности ответивших)

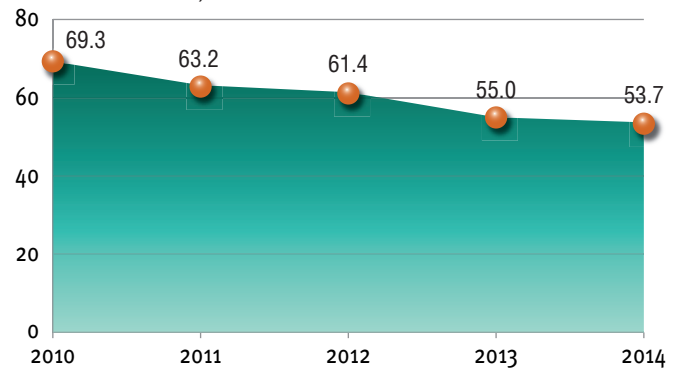
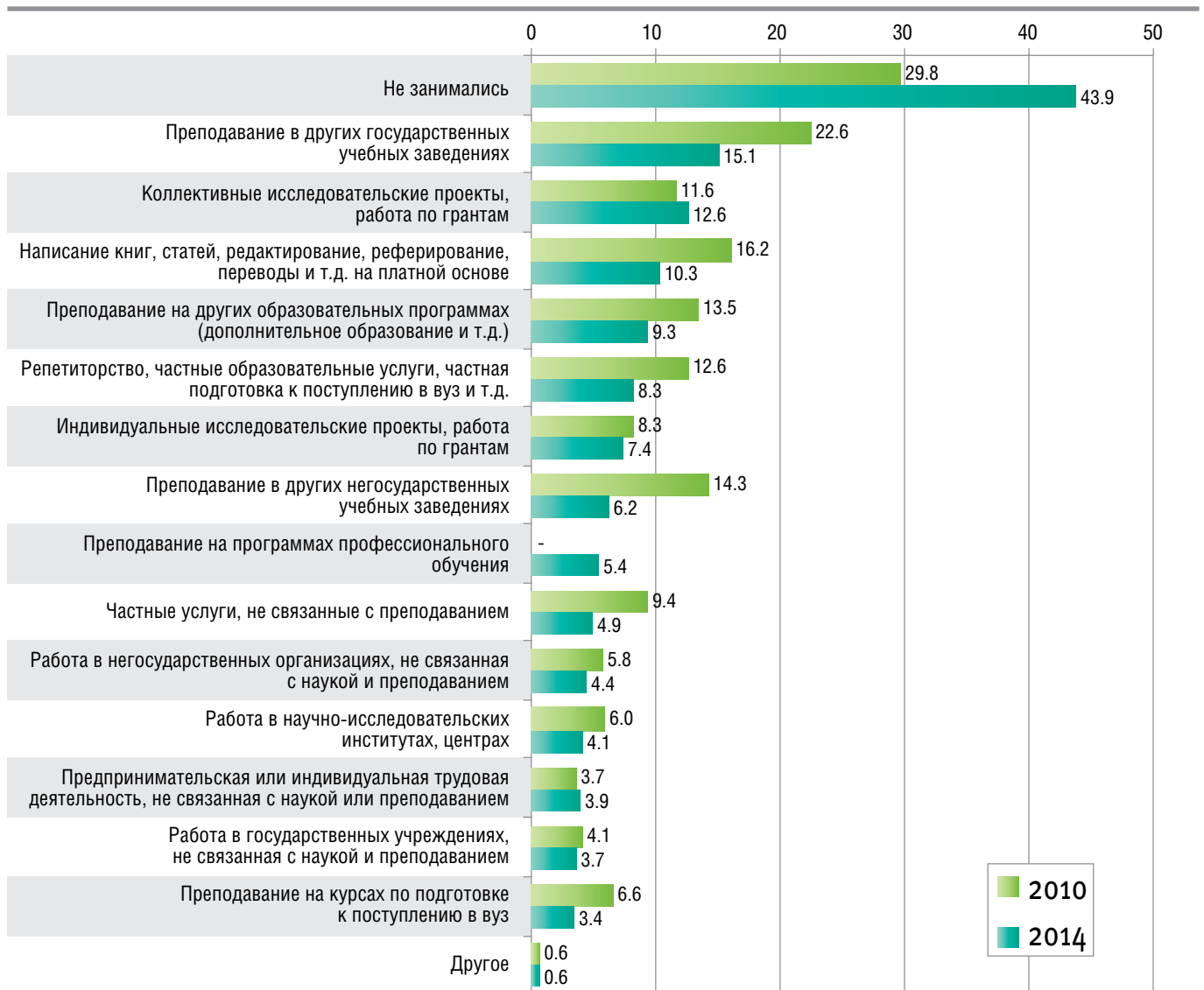


Рис. 4. Структура вторичной занятости штатных преподавателей вузов (в процентах от численности ответивших)



Занимались ли Вы в течение последних 12 месяцев помимо Вашей работы в данном учебном заведении другими видами оплачиваемой работы (в том числе работой по грантам и т.д.)? Если да, то какими именно?



до 9%, на подготовительных курсах – с 7 до 3%, доля занимающихся репетиторством – с 13 до 8%. Уменьшилась доля тех, кто занимался написанием книг, статей, редактированием, реферированием, переводами и другими видами деятельности на платной основе – с 16 до 10%. Научная работа в других формах практически осталась на том же уровне (работа в НИИ и центрах – 4%, индивидуальные проекты – 7%, коллективные проекты – 13%). Остальные формы работы менее распространены.

Можно выделить четыре группы респондентов, различающихся своим «портфелем» дополнительных работ. Первая (23% опрошенных) и вторая (31%) группы ориентированы на преподавание в качестве дополнительной работы, но при этом в первой группе 31% работают в других государственных вузах, 46% – в других негосударственных, 66% – на каких-либо еще образовательных программах. Таким образом, речь идет о стратегии «диверсифицированного преподавания». Во второй группе, напротив, наблюдается своеобразная «централизация» – 64% ее состава преподают в государственных вузах, 46% – занимаются репетиторством. В обеих группах мало распространено занятие научными исследованиями в качестве второй работы.

Третья (18% опрошенных) и четвертая (28%) группы, напротив, ориентированы на научную работу. Однако если все представители третьей группы на платной основе писали книги, статьи и т.п., то в четвертой никто не занимался подобной деятельностью. В третьей группе, в отличие от четвертой, также довольно активно практикуется преподавание (25% работают в других государственных вузах, 18% – в других частных, еще 22% – на других образовательных программах, 12% – занимаются репетиторством).

Желание сменить работу

Косвенным свидетельством неудовлетворенности работой является желание ее сменить. Доля преподавателей, которые хотели бы поменять место работы или перестать работать, снизилась по сравнению с 2006 г. в полтора раза – с 34 до 19.8%. Однако если рассматривать только штатных преподавателей, то ситуация выглядит несколько иначе (рис. 5). В целом доля желающих сменить место работы среди них ниже, и за 2010–2014 гг. она сократилась с 22 до 18%. Таким образом, можно сделать вывод, что привлекательность работы преподавателя вуза выросла. Правда, уже предпринимают конкретные шаги по поиску нового места работы или даже нашли его около 3% опрошенных, еще 5% готовы уйти, но не уверены, что смогут найти новое место работы. Наконец, 4% хотели бы совсем перестать работать.

Среди желающих сменить место работы выросла определенность: если 2010 г. 19% не знали, куда хотели бы перейти, то в 2014 г. – только 15% (рис. 6). Среди остальных наиболее велика доля тех, кто хотел бы уйти на преподавание в другом государ-

Рис. 5. Доля штатных преподавателей, которые хотели бы поменять место работы или вообще перестать работать (в процентах от численности ответивших)

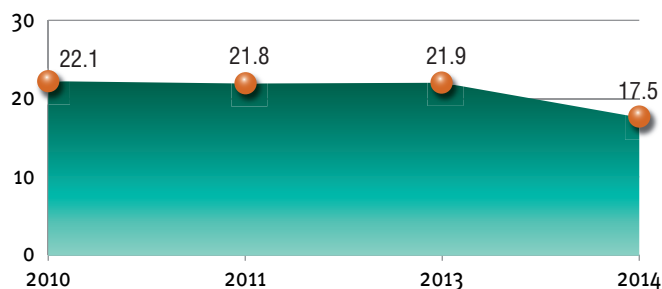
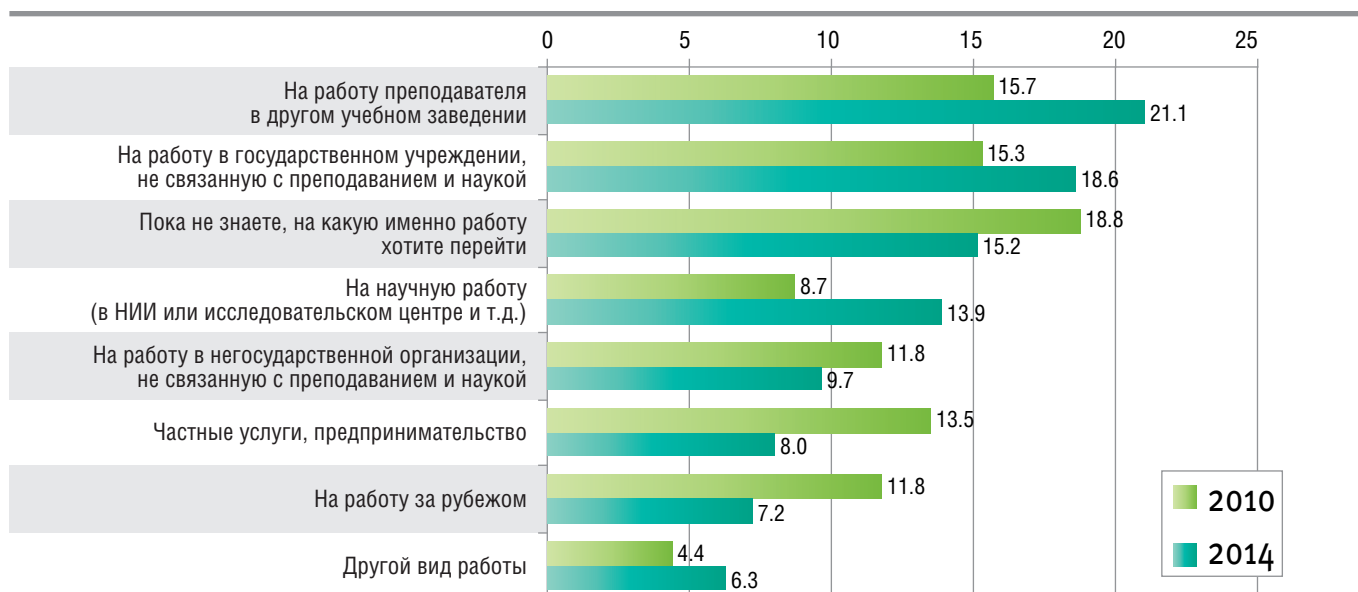


Рис. 6. Предпочитаемые рабочие места преподавателей вузов, которые хотели бы сменить работу (в процентах от численности желающих сменить работу)



Если бы Вы хотели перейти на другое место работы, то на какое именно?

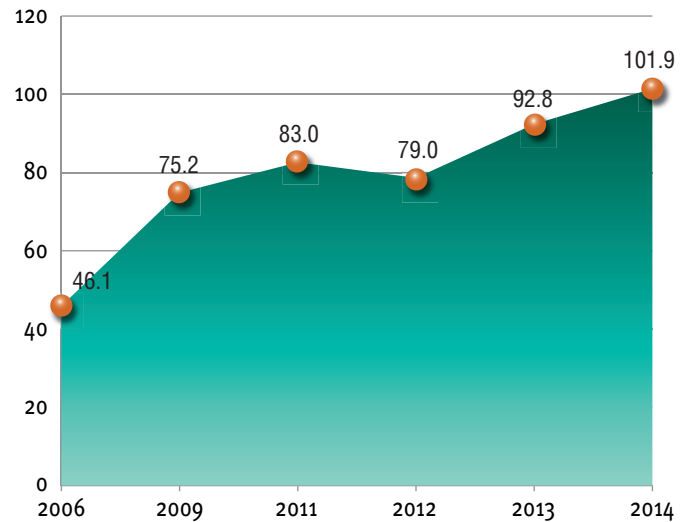


ственном вузе – она выросла с 16% в 2010 г. до 21% в 2014 г., что также подтверждает рост привлекательности профессии. Еще 14% выразили желание перейти на научную работу (в 2010 г. – 9%), 19% – на работу в госучреждении, не связанную с преподаванием (15%). Популярность работы в частной компании снизилась с 12 до 10%. Частными услугами хотели бы заняться 8% опрошенных.

Как показал опрос, требования к уровню заработной платы, которая стимулировала бы преподавателя перейти на другое рабочее место с малопривлекательными по сравнению с нынешней работой характеристиками (жесткий график, однообразная работа, отсутствие самостоятельности и творчества – например, клерк в крупной компании) растут (рис. 7). Так, чтобы переманить преподавателя вуза, в 2006 г. необходимо было предложить 46 тыс. руб., в 2014 г. – 102 тыс. руб. Это свидетельствует о том, что заработная плата преподавателей растет, и для того, чтобы при поиске работы сработал в первую очередь материальный стимул, требуется все большая сумма. Однако если сделать расчеты в реальных ценах с учетом индекса потребительских цен, то эта сумма практически не изменилась за 2010–2014 гг. (выше всего она была в 2011 г.).

Представления о том, сколько нужно платить за рутинную работу, в Москве и регионах существенно различаются. Средняя «стоимость перехода на рутинную работу» для сотрудников московских вузов оказалась на уровне 160 тыс. руб., а региональных – чуть более 84 тыс. руб. При этом разрыв между работниками частных и государственных вузов ока-

Рис. 7. Уровень предлагаемой заработной платы, при котором преподаватели согласились бы перейти на другое рабочее место с малопривлекательными по сравнению с нынешней работой характеристиками (нетворческая, однообразная работа с жестким графиком, не связанная с физическим трудом, не требующая высокой квалификации и переобучения; например, клерк в крупной компании) (среднее, тыс. руб., номинальные значения)



зался несущественным. Конечно, не вызывает удивления, что запросы преподавателей зависят от их нынешних заработков: чем они выше, тем большую сумму нужно предложить, чтобы «сманить» сотрудника на нетворческую работу (корреляция значимая и положительная на уровне 0.34).

Материал подготовила
к.э.н., доцент департамента социологии НИУ ВШЭ **Рощина Я.М.**