



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

М

МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

**Преподаватели учреждений
профессионального образования
на рынке образовательных
услуг в 2010–2012 гг.**

Информационный бюллетень

2013 • **10** [73]



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

М ОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

**Преподаватели учреждений
профессионального образования
на рынке образовательных
услуг в 2010–2012 гг.**

Информационный бюллетень

2013 • **10** [73]

МОСКВА

Редакционная коллегия:

Л. Д. Гудков, Л.М. Гохберг, Н.В. Ковалева, Я.И. Кузьминов (*главный редактор*)

Автор:

Я.М. Роцина

Преподаватели учреждений профессионального образования на рынке образовательных услуг в 2010–2012 гг. Информационный бюллетень. — М., НИУ–ВШЭ, 2013. — 60 стр.

В бюллетень включены данные опросов преподавателей учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования в 2010–2012 гг., проведенных в рамках мониторинга экономики образования. Представлены различные типы мотивации труда, оценки эффективности научных исследований, причины желания сменить работу, а также факторы, влияющие на размер заработной платы. Рассматриваются как различия в знаниях и навыках, так и оценки преподавателями реформ в сфере образования.

ISBN 5-7218-0723-7

© Научно-исследовательский университет
«Высшая школа экономики», 2013
При перепечатке ссылка обязательна

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
Кадровый потенциал преподавателей.	7
Типы мотивации труда	13
Дифференциация рабочего времени и заработков	17
Вторичная занятость и научная работа	25
Неудовлетворенность работой и перспективы карьеры	36
Человеческий капитал и его накопление	44
Оценка реформ в сфере образования	49
Заключение	52

ВВЕДЕНИЕ

Решения, направленные на реформирование системы профессионального образования, начали приниматься Правительством РФ уже в начале 2000-х гг. На нынешнем этапе система высшего образования начинает действовать в соответствии с Болонской декларацией. Для этого уже 27 октября 2007 г. был принят Федеральный закон № 232-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации (в части установления уровней высшего профессионального образования)». Этот закон касается перехода на новую структуру подготовки по программам высшего профессионального образования, а именно на двухступенчатую систему — бакалавриат (4 года) и магистратура (2 года). Новый закон об образовании (№ 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г.), начинающий функционировать с 1 сентября 2013 г., устанавливает в качестве третьей ступени аспирантуру (докторантуру). В этом же законе предусмотрены ликвидация ступени «начального профессионального образования» и разделение учреждений среднего профессионального образования на две категории в зависимости от их профиля (подготовка квалифицированных рабочих и подготовка специалистов среднего звена).

Эти решения направлены на повышение профессиональной подготовки на всех уровнях, и очевидно, что они потребуют роста квалификации кадров профессионального образования — преподавателей соответствующих учреждений. За последние годы в России был принят целый ряд мер, способствующих развитию системы профессионального образования — прежде всего высшего, а также повышению его кадрового потенциала. Это связано с необходимостью трансформировать существующую систему учреждений профессионального образования, стимулировать функционирование учреждений, предоставляющих высокий уровень образования, дать возможность повышения зарплат преподавателей, их включенности в исследовательскую деятельность. На решение этих задач были, в частности, направлены программы создания федеральных университетов с целью развития системы высшего профессионального образования на основе оптимизации региональных образовательных структур и укрепления связей образовательных учреждений высшего образования с экономикой и социальной сферой федеральных округов. Стратегическая миссия федерального университета — формирование и развитие конкурентоспособного человеческого капитала в федеральных округах на основе создания и реализации инновационных услуг и разработок.

Другим направлением совершенствования системы высшего образования была реализация проектов поддержки университетов, получивших статус «научно-исследовательского». Концепция Министерства образования и науки РФ определяет исследовательский университет как высшее учебное заведение, одинаково эффективно осуществляющее образовательную и научную деятельность на основе принципов интеграции науки и образования. Важнейшими отличительными признаками научно-исследовательского университета являются: способность как генерировать знания, так и обеспечивать эффективный трансфер технологий в экономику; проведение широкого спектра фундаментальных и прикладных исследований; наличие высокоэффективной системы подготовки магистров и кадров высшей квалификации, а также развитой системы программ переподготовки и повышения квалификации.

Для стимулирования интеграции науки и образования 9 апреля 2010 г. Правительство РФ приняло постановление № 220 «О мерах по привлечению ведущих ученых в российс-

кие образовательные учреждения высшего профессионального образования», согласно которому на конкурсной основе для проведения научных исследований выделяются гранты в размере до 150 млн руб. каждый.

В 2010 г. были также приняты постановления «О мерах государственной поддержки развития кооперации российских высших учебных заведений и организаций, реализующих комплексные проекты по созданию высокотехнологичного производства» (№ 218) и «О государственной поддержке развития инновационной инфраструктуры в федеральных образовательных учреждениях высшего профессионального образования» (№ 219).

Для отслеживания изменений, которые происходят в учреждениях профессионального образования с внедрением новых мер образовательной политики, а также мотивации, доходов и рабочего времени, трудовых практик, проблем и ожиданий российских преподавателей учебных заведений профессионального образования, в НИУ «Высшая школа экономики» в течение ряда лет проводится мониторинг экономики образования, в рамках которого осуществляются опросы обучающихся, преподавателей и руководителей учреждений профессионального образования.

В 2012 г. полевые исследования проводились для учреждений на следующих уровнях образования:

- начальное профессиональное (УНПО);
- среднее профессиональное (УСПО);
- высшее профессиональное (вузы).

Цели и задачи опроса преподавателей – анализ текущей ситуации, а также динамики по следующим направлениям:

1. Трудовые стратегии преподавателей и вторичная занятость.
2. Академическая активность (преподавательская и научная).
3. Повышение квалификации.
4. Оценка качества услуг учебного заведения.
5. Критерии хорошего преподавателя и высокого качества образования.
6. Оценка важности развития компетенций у учащихся.
7. Ресурсы преподавателей учебных заведений (время, личные доходы, информация, доходы семьи).
8. Взаимоотношения между учащимися, преподавателями и администрацией.

Повторение основных задач мониторинга служит основой для возможности сопоставления данных за разные годы и их динамики. В то же время блоковая структура позволяет чередовать вопросы исследования в разные годы, а также добавлять новые. В 2012 г. преподавателям добавлен блок оценки ими ряда мероприятий и программ развития профессионального образования в России.

Структура опросного листа:

- Стаж работы.
- Преподаваемые дисциплины.
- Научная работа: виды, ресурсы, результативность, сложности.
- Виды повышения квалификации за последние 3 года.
- Основная и дополнительная занятость.
- Рабочее время и доходы от разных видов деятельности, доплаты в данном учебном заведении.
- Привлекательность работы в данном учебном заведении.
- Ожидаемые изменения в работе.
- Возможности, предоставляемые учебным заведением.
- Персональные характеристики (пол, возраст, тип образования, степень, материальное положение семьи).
- Оценка важности компетенций, развиваемых у учащихся.
- Оценка активности студентов.
- Использование электронных ресурсов в программах курсов.
- Критерии хорошего преподавателя и высокого качества образования.
- Оценка качества услуг учебного заведения.
- Взаимоотношения между учащимися, преподавателями и администрацией.

В 2012 г. в выборку исследования были включены 50 учреждений начального профессионального образования, 50 – среднего профессионального образования, 85 высших учебных заведений, т.е. всего 185 учреждений (реально опрошены 188). Выборка является панельной по учреждениям образования, то есть проводится в одних и тех же учреждениях с 2006 г. Выбывшие по причине отказа учреждения заменяются на учреждения аналогичного типа. В 2012 г. было опрошено 592 преподавателя НПО, 635 – СПО и 1190 – ВПО (табл. 1).

Таблица 1. Объем выборки в 2012 г.

	Кол-во учреждений	Количество опрошенных преподавателей		
		регионы	Москва	всего
НПО	51	592	0	592
СПО	51	411	224	635
ВПО	86	798	392	1190
Итого	188	1801	616	2417

Выборка образовательных учреждений в 2012 г. носит панельный характер по отношению к выборкам 2006–2011 гг. и строится на тех же принципах. Она проектируется как стратифицированная, где в качестве стратообразующих параметров использовались: географическое расположение; тип населенного пункта; форма собственности; размер учреждения профессионального образования; «профиль» образовательного учреждения.

В каждом учреждении начального или среднего профессионального образования опрашивается по 12 преподавателей. Выборка делится по специальностям обучения. В учебных заведениях, где число специальностей обучения превышает 5, они объединяются в группы, и из каждой группы отбирается наиболее многочисленная по количеству студентов. Число опрошенных преподавателей распределяется между специальностями пропорционально числу преподавателей (штатных и совместителей) каждой специализации/группы специализаций. Для опроса отбираются в первую очередь преподаватели, преподающие студентам тех специализаций, среди которых проводится опрос.

В каждом вузе опрашивается по 14 преподавателей. В вузах, где число факультетов превышает 5, они объединяются в группы по отраслевому принципу. Из группы отбирается один факультет, наибольший по количеству студентов. Число опрошенных преподавателей распределяется между факультетами пропорционально числу преподавателей (штатных и совместителей) каждого факультета. Для опроса отбираются преимущественно преподаватели тех факультетов вуза, на которых проводится опрос студентов.

Кроме специально оговоренных случаев использовался объединенный массив данных опросов преподавателей системы профессионального образования за 2010–2012 гг. Чаше всего динамика показателей за рассматриваемый период была незначительной.

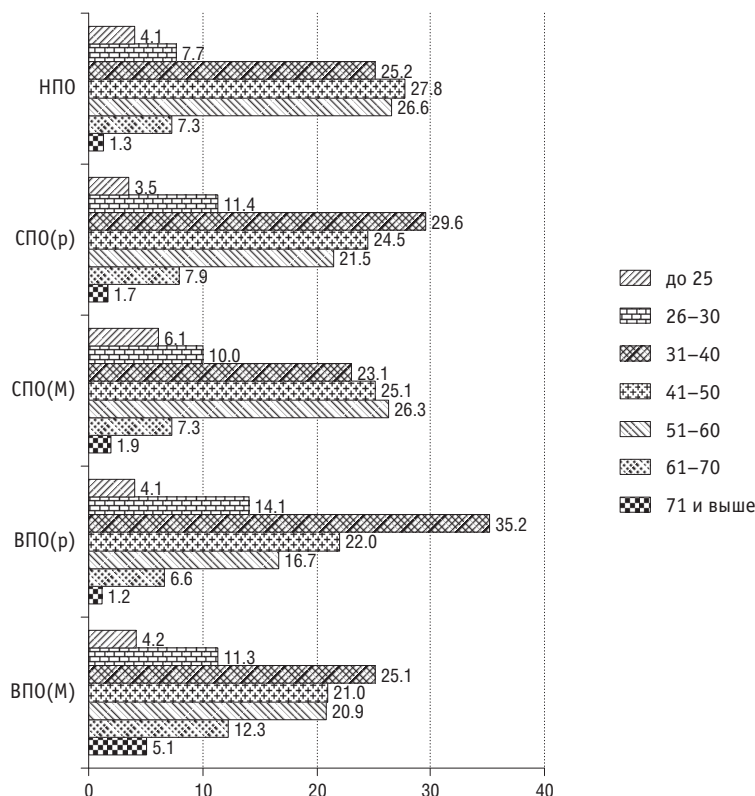
КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

Опросы в 2010–2012 гг. показали, что средний возраст преподавателей системы начального профессионального образования (НПО) составлял 45 лет, среднего профессионального образования (СПО) — 44 года, а высшего (ВПО) — 43 года.

Как можно заметить на рис. 1, в НПО и СПО в Москве примерно по четверти преподавателей приходится на возрастные группы 31–40, 41–50 и 51–60 лет. В региональных СПО и ВПО больше всего преподавателей в возрасте 31–40 лет (30% и 35% соответственно). В московских вузах среди преподавателей меньше, чем в региональных, молодежи до 30 лет (15.5% против 18.2%), но больше людей пенсионного возраста (17.4% против 7.8%). С одной стороны, опытные профессора и доценты имеют большой запас человеческого капитала, опыт преподавания и научных исследований, что дает им преимущества перед молодыми. С другой стороны, они не всегда идут в русле новых образовательных стандартов, им бывает труднее перейти на язык современной науки, полноценно пользоваться информационными технологиями.

В московских негосударственных вузах, по сравнению с государственными, работает меньше преподавателей старше 70 лет, но в то же время и намного меньше людей до 40 лет.

Рисунок 1. Распределение респондентов по возрасту в зависимости от уровня образования и местонахождения (Москва – регионы)
(преподаватели НПО, СПО и ВПО, 2010–2012 гг., объединенный массив, %)



В регионах разницы в возрасте преподавателей между государственными и негосударственными вузами практически нет. Соответствует возрасту преподавателей и общий трудовой, и преподавательский стаж. В НПО первый составляет 23, а второй – 18 лет; в СПО соответственно – 22 и 16 лет, в вузах – 21 и 16 лет.

Наибольшая доля женщин среди преподавателей – в системе НПО (83%), несколько меньше – в СПО (78%). В региональных вузах мужчины составляют 35%, а в московских – 44%. Их доля меньше всего в гуманитарных, педагогических и вузах сферы культуры (около 30%), больше всего – в медицинских и технических университетах (более 45%).

Таблица 2. Профиль образования респондентов в 2010–2012 гг.
(преподаватели НПО, СПО и ВПО, объединенный массив, %)

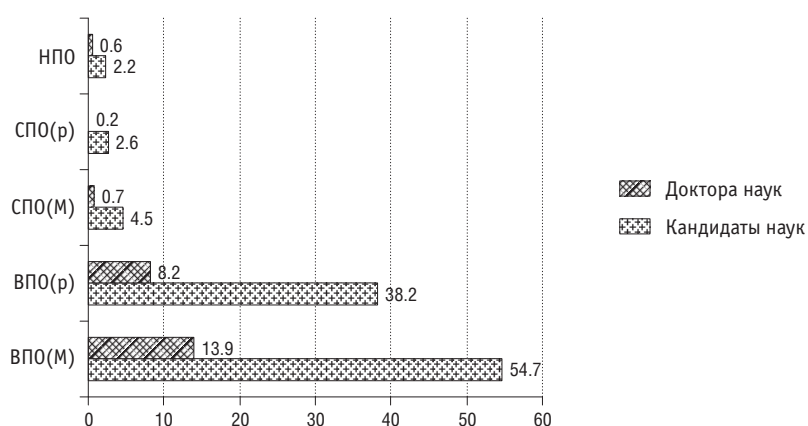
	НПО	СПО	ВПО
Общественные науки (экономика, право, менеджмент, социология, психология и т.д.), кроме педагогики	13.1	23.0	33.9
Иностранный язык	4.9	7.9	7.2
Гуманитарные науки (философия, филология, русский язык, история, литература и т.д.)	16.4	16.0	17.7
Математика, программирование, компьютерные технологии	11.5	10.1	8.1
Естественные науки (физика, химия, биология, география, экология и т.д.)	11.3	10.0	9.5
Технические науки (строительство, связь, технологии производства и т.д.)	25.3	16.4	15.2
Медицина	1.0	5.2	5.1
Педагогика	10.2	13.2	7.3
Физическая культура	3.6	3.0	1.9
Культурология, искусство (музыка, живопись, театр и т.д.), дизайн, архитектура	2.6	9.2	8.4
Агрономия, сельское и лесное хозяйство	2.5	.7	.8
Рабочие профессии (слесарь, сварщик, маляр, столяр и т.д.)	10.6	1.1	.4
Профессии в сфере услуг и торговли (продавец, парикмахер, повар и т.д.), документоведение и т.п.	14.9	4.0	.4
Сервис, туризм, реклама	2.0	1.2	.9
Другое	3.7	.9	.8

Высшее или незаконченное высшее образование имеют 82% преподавателей учреждений НПО, 95% – СПО, 99% – ВПО. В технических училищах почти 18% опрошенных имеют начальное или среднее профессиональное образование, а в техникумах – 5%. В НПО наибольшая доля преподавателей имеет техническое образование – 25%, в СПО и ВПО – образование в области общественных наук (табл. 2). Очевидно, что специальность сильно коррелирует с типом учебного заведения: так, в экономико-юридических университетах доля преподавателей, имеющих образование в сфере общественных наук, составляет 58%, в технических же вузах 71% имеют техническое образование, в медицинских – 71% – медицинское.

Очевидно, что процент имеющих ученую степень в системе НПО и СПО крайне низок (рис. 2) – уровень преподавания здесь не требует активной научной работы. В региональных вузах доля докторов наук среди преподавателей составляет 8%, а кандидатов – 38%. В московских университетах соответствующие цифры достигают 14% и 55%, что свидетельствует о более высоком кадровом потенциале московских вузов и обеспечивает, как правило, более высокий уровень преподавания. В то же время доля тех, кто имеет научную степень, коррелирует с возрастом, то есть она выше среди людей старшего возраста. Поэтому в Москве больше одновременно немолодых, но остепененных преподавателей.

Однако хотя в НПО и СПО мало обладателей ученой степени, многие преподаватели имеют такие звания, как заслуженный учитель, учитель первой или второй категории

Рисунок 2. Доля респондентов, имеющих степень доктора или кандидата наук по возрасту в зависимости от уровня образования и местонахождения (Москва – регионы) (преподаватели НПО, СПО и ВПО, 2010–2012 гг., объединенный массив, %)



(табл. 3). В целом оказывается, что только 35% преподавателей системы НПО, 42% – СПО и 31% – ВПО не имеют никакой степени или звания. Разница между Москвой и регионами в доле преподавателей со степенью или званием в учреждениях НПО и СПО незначительна. Среди учреждений среднего профессионального образования доля преподавателей с ученой степенью выше всего в технических и педагогических (более 60%). Среди вузов их доля наиболее высока в специализирующихся по медицинскому профилю (более трех четвертей опрошенных). 44% преподавателей вузов, которые имеют степень кандидата наук, получили ее в этом же учреждении, чаще всего когда уже работали там.

Таблица 3. Степени и звания респондентов в 2010–2012 гг. (преподаватели НПО, СПО и ВПО, объединенный массив, %)

	НПО	СПО	ВПО
Академик, член-корреспондент Российской государственной академии (РАН, РАО, РАСХН, РАМН)	0.1	0.1	0.3
Член общественной или зарубежной академии	0.3	0.1	2.7
Доктор наук	0.2	0.3	8.6
Кандидат наук, Ph.D	2.2	3.2	43.7
Профессор, доцент, старший научный сотрудник (звание)	0.6	1.6	31.8
Заслуженный учитель, отличник народного образования, отличник просвещения, почетный работник общего образования	5.4	5.6	3.7
Учитель высшей категории	21.4	23.3	3.8
Учитель первой или второй категории	24.6	22.5	2.5
Ветеран профтехобразования	5.4	1.7	.2
Магистерская степень	0.1	0.7	1.9
Заслуженный деятель, почетный работник, отличник какой-либо сферы, кроме образования	1.6	1.6	2.4
Мастер производственного обучения	2.0	3.9	3.5
Другие звание, степень	20.0	3.6	0.1
Нет степени, звания	34.9	42.2	30.8

Профессия преподавателя, как оказалось, означает высокую степень «лояльности» к тому учреждению, где человек обучался. Так, в 2010–2012 гг. в учреждениях НПО 12% опрошенных ответили, что сами учились в данном учебном заведении; в СПО эта доля составила 17.4%, а в вузах – 44% (в московских – 39%, а в региональных – 46%).

Кроме того, у многих сотрудников и дети учились или учатся в том учреждении, где они работают (табл. 4): в НПО это всего 4.5%, в СПО — 16%, а в вузах — 25%. Относительно меньшая доля детей пошли по стопам родителей: 7% у преподавателей вузов, 6% — НПО и 5% — СПО.

**Таблица 4. Распределение ответов на вопрос:
«Скажите, пожалуйста, кто-либо из Ваших детей...»**

(ответы преподавателей НПО, СПО и ВПО, 2010–2012 гг., объединенный массив, %)

	НПО	СПО	ВПО
Учился в данном учебном заведении ранее	11.5	11.9	18.2
Учится сейчас в данном учебном заведении	2.3	4.3	7.2
Работал или работает преподавателем в данном учебном заведении	2.5	2.0	3.9
Работал или работает преподавателем в другом учебном заведении	3.8	2.9	3.2
Не учился и не учится в данном учебном заведении и никогда не работал преподавателем	78.5	78.5	69.3

Среди опрошенных в учреждениях СПО более трех четвертей работали как преподаватели-предметники, а в НПО их доля составила 59%. В НПО высока также доля мастеров производственного обучения (31%), тогда как в СПО их было всего 6%. Руководящие должности (директор, замдиректора, завуч) занимали 4.7% респондентов в НПО и 6.9% — в СПО (табл. 5).

**Таблица 5. Должности опрошенных респондентов в 2010–2012 гг.
(преподаватели НПО и СПО, объединенный массив, %)**

	НПО	СПО
Директор	0.1	0.4
Заместитель директора, завуч	4.6	6.5
Старший мастер	1.0	0.4
Мастер (инструктор) производственного обучения	30.6	5.7
Воспитатель, методист, психолог	3.7	5.7
Преподаватель-предметник	59.1	78.9
Другое	1.0	2.4

Среди опрошенных преподавателей вузов 64.5% были оформлены только на полную ставку (хотя некоторые отмечали, что оформлены на полную ставку на нескольких должностях — например профессора и заведующего кафедрой), 10.5% — только по совместительству или по договору, а четверть имели и полную ставку, и работали по совместительству (или договору). Среди респондентов больше всего было доцентов и преподавателей (табл. 6).

Представляют интерес в том числе характеристики занятости сотрудников вузов, оформленных в учебном заведении, включенном в опрос, на полную ставку штатного преподавателя. В выборке всего оказалось 2535 таких респондентов. Из них 12.5% занимали должность профессора, 42% — доцента, 17.8% — старшего преподавателя и 27.8% — преподавателя или ассистента. Кроме того, 10.5% из них работали на какой-либо еще преподавательской должности (как правило, той же самой) на неполную ставку или по договору, а пятая часть занимали какую-либо административную или другую должность, в том числе 6.2% — декана или его заместителя, 9.1% — руководителя структурного подразделения (кафедры, лаборатории и т.д.) или его заместителя, 1.8% — научного сотрудника, а 2.7% работали в составе администрации, учебной части и т.д.

Таблица 6. Должности опрошенных респондентов
(преподаватели ВПО, 2010–2012 гг., объединенный массив, %)

	На полную ставку	По совместительству или по договору
Профессор	9.6	2.3
Доцент	31.6	9.2
Старший преподаватель	14.0	5.5
Преподаватель	19.5	8.8
Ассистент	3.7	2.0
Ректор, проректор	1.8	0.3
Декан, заместитель декана	5.6	2.8
Заведующий кафедрой, заместитель заведующего кафедрой	8.6	2.7
Заведующий лабораторией, зам. заведующего лабораторией	0.7	0.5
Руководитель другого структурного подразделения	1.9	0.5
Научный сотрудник	0.8	1.6
Сотрудник администрации (деканат, методический отдел и т.д.)	2.3	1.1
Учебно-вспомогательный персонал (инженер, лаборант и т.д.)	1.1	1.1
Другое	0.6	0.5
Не имею работы на полную/неполную ставку	10.5	64.5

Остановимся кратко на основных социально-демографических характеристиках опрошенных всех уровней профессионального образования. Что касается семейного положения, то в 2010–2012 гг. более чем 70% опрошенных состояли в браке, имели детей 85% преподавателей НПО, 79% – СПО, 71% – ВПО, причем более половины из них – детей старше 18 лет (табл. 7).

Таблица 7. Наличие и возраст детей у респондентов в 2010–2012 гг.
(преподаватели НПО, СПО и ВПО, объединенный массив, %)

	НПО	СПО	ВПО
Да, есть в возрасте до 6 лет	11.2	11.0	14.7
Да, есть в возрасте 7–18 лет	29.0	27.6	24.2
Да, есть в возрасте старше 18 лет	52.9	46.4	37.4
Нет детей	15.4	21.2	28.9

Лишь немногие преподаватели оценивают материальное положение своих семей как крайне низкое, то есть что им не хватает денег на необходимые продукты питания (табл. 8). Однако 18% преподавателей НПО считают, что, кроме питания, в других ежедневных расходах приходится себя ограничивать (среди преподавателей вузов так полагают 8%). Еще большая доля преподавателей всех уровней отмечает, что покупка одежды или бытовой техники представляет для них трудности (более половины опрошенных). Лишь 19% респондентов из учреждений НПО, 29% – из СПО, и 41% – из вузов признают, что достаточно обеспечены материально (то есть они могли бы купить автомобиль в кредит или даже не прибегая к нему).

Более 20% преподавателей всех уровней отмечали, что их материальное положение за последний год улучшилось, но 32% сотрудников учреждений НПО и более 27% работников СПО и ВПО признали, что оно ухудшилось. При этом улучшение своего материального по-

**Таблица 8. Распределение ответов на вопрос:
«Как бы Вы оценили материальное положение Вашей семьи?»**
(преподаватели НПО, СПО и ВПО, 2010–2012 гг., объединенный массив, %)

	НПО	СПО	ВПО
Иногда не хватает денег на необходимые продукты питания	5.4	2.1	1.9
На еду денег хватает, но в других ежедневных расходах приходится себя ограничивать	18.0	12.9	8.1
На ежедневные расходы хватает, но покупка одежды уже представляет трудности	21.7	16.0	13.4
На еду и одежду хватает, но покупка телевизора, холодильника и т. п. представляет трудности	36.0	40.3	35.3
Достаточно обеспечены материально, но для покупки автомобиля и дорогостоящего отпуска пришлось бы залезть в долги	16.9	25.8	34.8
Материально обеспечены, можем позволить себе дорогостоящий отпуск и покупку автомобиля	1.9	3.1	6.5

ложения чаще отмечали те, кто считал его хорошим. Более половины тех, кто полагал, что им не хватает денег даже на еду и одежду, признали, что их благосостояние снизилось.

Средние душевые доходы семей преподавателей в месяц в Москве были в два раза выше, чем в регионах: 28.2 тыс. руб. против 13.1 тыс. руб.¹ При этом в Москве две самые высокообеспеченные группы имели доход в размере 33.6 тыс. руб. в месяц на человека, а две самые бедные – 16.8 тыс. руб.; в регионах соответствующие цифры составили 18 тыс. руб. и 9 тыс. руб.

В 2011–2012 гг. практически все преподаватели имели компьютер (не имели его только 2.2% москвичей и 4.7% жителей провинции, в основном из низкообеспеченных групп). Ноутбуки по сравнению со стационарными компьютерами в домашнем пользовании больше распространены в Москве и в высокодоходной группе. Среди самых обеспеченных (которые не испытывают проблем при покупке бытовой техники) половина семей имели и стационарный компьютер, и ноутбук. Довольно большая доля семей преподавателей также обладают планшетным компьютером: в Москве – 28% (в том числе среди наиболее обеспеченных – 39%), в регионах – 14%. Примерно такая же ситуация сложилась с наличием ридера для электронных книг: в столице он есть в 28% семей, а в остальных городах и селах – в 17% домохозяйств. В столице 70%, а в регионах – 64% имеют мобильный телефон с выходом в Интернет. Приставка для видеоигр распространена в Москве и других населенных пунктах одинаково (12%), но чаще ее имеют обеспеченные (15%).

¹ Все доходы 2010 и 2011 гг. были пересчитаны с учетом дефлятора, основанного на индексе потребительских цен, и приведены к уровню 2012 г.

ТИПЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА

В 2010–2011 гг. преподавателей просили оценить, какие моменты в профессии преподавателя они считают наиболее важными. (В 2012 г. вопрос не задавался; разница между ответами в 2010 и 2011 гг. несущественна.)

«Иерархия» наиболее и наименее привлекательных черт профессии преподавателя оказалась практически одинаковой на всех трех уровнях профессионального образования (табл. 9). Респонденты чаще всего отмечали творческий характер работы и соответствие работы склонностям или образованию. Реже – что эта профессия их ничем не привлекает или что они не могут найти другую работу.

Таблица 9. Распределение ответов на вопрос: «Чем Вас в наибольшей степени привлекает работа преподавателя?» / отметьте 2–3 наиболее важных ответа
(преподаватели НПО, СПО и ВПО, 2010–2012 гг., объединенный массив, %)

	НПО	СПО	ВПО	Итого
Интересная, творческая работа	49.6	60.5	65.9	60.6
Соответствие работы Вашим склонностям, образованию	18.0	21.7	32.5	26.1
Общение с молодежью (детьми)	32.5	24.9	22.9	25.7
Нежесткий график работы	13.3	18.3	24.6	20.2
Достаточность свободного времени, большой отпуск	18.6	22.2	30.6	25.5
Возможности профессионального роста (получать новые знания, умения)	4.5	5.8	6.4	5.8
Высокая самостоятельность в работе	43.1	41.5	42.2	42.2
Гарантированная работа, низкая вероятность ее потерять	6.2	5.1	7.9	6.7
Возможность подрабатывать в других местах	14.2	9.1	5.7	8.6
Высокий престиж труда преподавателя	2.3	2.7	3.0	2.8
Достойный уровень заработной платы	40.2	43.0	27.1	34.5
Нет возможности найти другую работу, нет навыков другой работы	1.4	0.5	0.5	0.7
Работа преподавателя ничем не привлекает	0.9	0.4	0.4	0.5

Однако в целом творческий характер работы, высокую степень ее самостоятельности, нежесткий график и возможности профессионального роста преподаватели вузов выбирали гораздо чаще, чем их коллеги из учреждений НПО. Последние, напротив, больше ценили достаточность свободного времени и большой отпуск. Также нужно отметить, что сотрудники системы НПО больше ценят гарантированный характер работы (14%) по сравнению с работниками вузов (6%).

Что касается факторов выбора места работы (то есть учебного заведения), то хотя так же на двух первых местах по степени важности для всех преподавателей оказались «хорошая атмосфера в коллективе» и «удобный график работы», но для преподавателей вузов ценнее оказалось первое, а учреждений НПО – второе (табл. 10). Близкое мнение сложи-

Таблица 10. Распределение ответов на вопрос: «Чем Вас в наибольшей степени привлекает работа в этом учебном заведении?» / отметьте 2–3 наиболее важных ответа (преподаватели НПО, СПО и ВПО, 2010–2012 гг., объединенный массив, %)

	НПО	СПО	ВПО	Итого
Хорошая атмосфера в коллективе	53.6	62.5	61.7	60.1
Удобный график работы	51.6	46.7	46.8	47.9
Хорошие взаимоотношения с администрацией, руководством	30.1	35.3	26.6	29.8
Работа находится близко к дому	40.2	31.3	18.1	26.9
Высокая репутация данного учебного заведения	13.0	24.4	33.5	26.2
Хорошие условия труда на рабочем месте (есть рабочее место, буфет и т.д.)	26.0	25.0	19.0	22.2
Современные учебные планы, программы	12.1	16.9	14.5	14.6
Хороший контингент учащихся, их заинтересованность в учебе	5.2	12.9	19.5	14.3
Высокий научный потенциал коллектива	3.1	7.9	20.9	13.2
Хорошая ресурсная и техническая базы (библиотека, компьютеры, лабораторное или производственное оборудование и т.д.)	8.9	10.0	9.5	9.5
Хорошие возможности должностного роста	4.9	5.9	10.4	7.9
Невысокая учебная нагрузка (не слишком много учебных часов и т.д.)	7.8	6.4	7.2	7.1
Высокий уровень заработной платы	1.8	3.6	3.7	3.2
Другое	2.7	1.7	2.5	2.3
Работа в этом учебном заведении Вам не нравится, ничем не привлекает	2.9	1.0	1.4	1.6
Хорошее социальное обеспечение (путевки, дополнительное медицинское обслуживание, питание и т.д.)	1.1	1.4	1.3	1.3

лось у всех респондентов и относительно наименее привлекательных черт работы, а именно «невысокая учебная нагрузка», «высокий уровень заработной платы», «хорошее социальное обеспечение». А вот между этими полюсами мнения преподавателей из учреждений разных уровней профобразования разделились. Так, на третье место по важности преподаватели НПО поместили «хорошие взаимоотношения с администрацией» (а СПО и вузов – на четвертое), но преподаватели вузов назвали «высокую репутацию учебного заведения» третьей по важности, а их коллеги из НПО и СПО чаще выбирали «близость работы к дому».

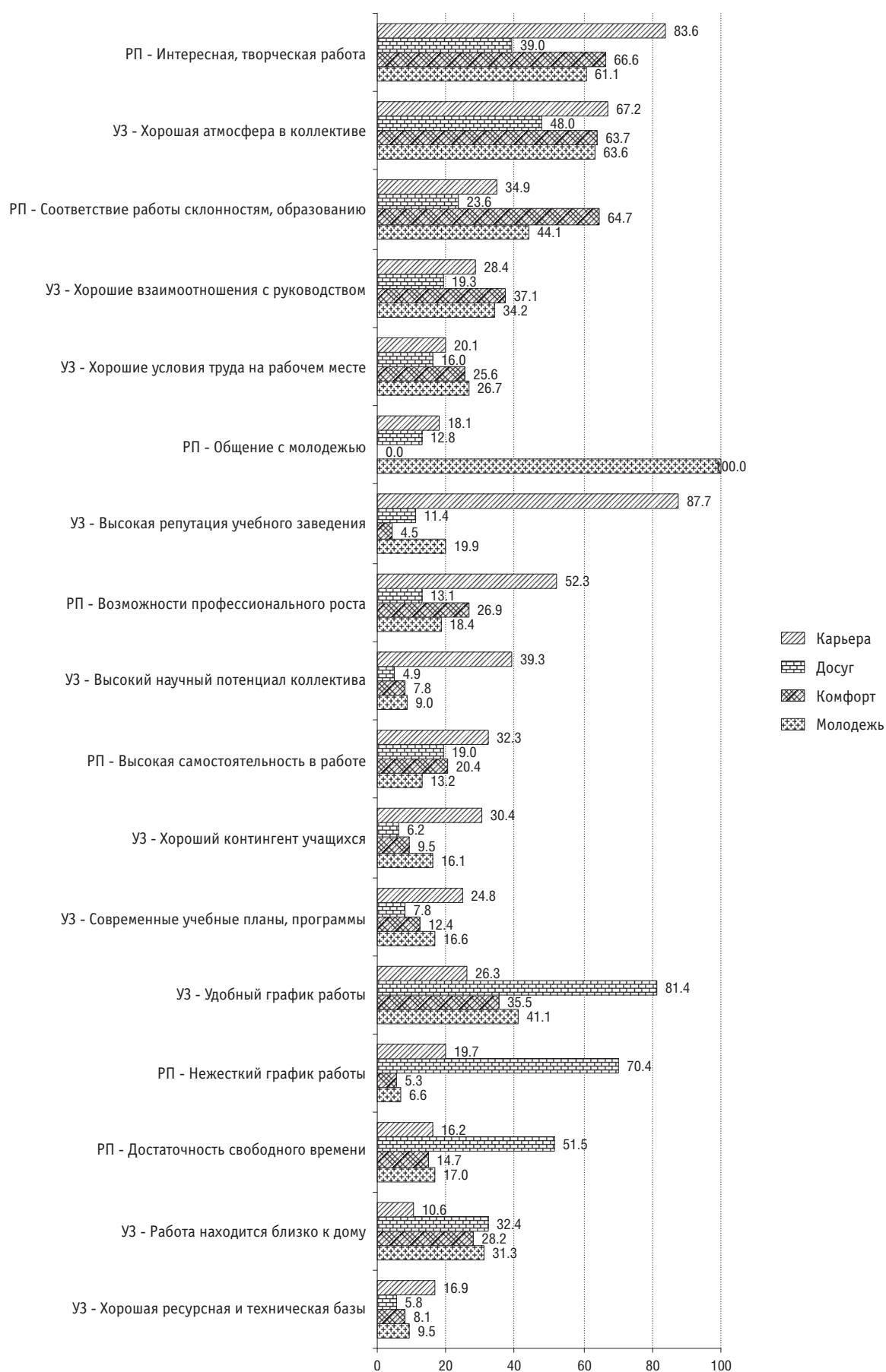
Для построения типологии мотивов труда преподавателей был использован метод кластерного анализа методом К-средних с использованием переменных факторов выбора профессии преподавателя и места работы (перечисленных в табл. 9 и 10). Оптимальным с точки зрения интерпретации результатов оказалось разбиение на 4 кластера. Доли респондентов из каждого кластера, выбравших каждый из наиболее распространенных мотивов, представлены на рис. 3 (они соответствуют центрам кластеров).

Выделенные кластеры существенно отличаются по мотивам труда.

Так, первый кластер может быть интерпретирован как «ориентированные на карьеру» (18.7% выборки). Более четырех пятых этой группы отметили как важный фактор выбора профессии то, что она «интересная и творческая», а места работы – «высокую репутацию учебного заведения». Для этих людей также очень важно, чтобы в коллективе была «хорошая атмосфера» (этот фактор отметили 67%) и были «возможности профессионального роста» (52.3%). Более важными, чем в других группах, здесь оказались такие факторы, как «высокий научный потенциал коллектива» (39%), «высокая самостоятельность в работе» (32%), ориентированность учащихся на учебу (30%), современные учебные планы и программы (25%).

Второй кластер (27.4% выборки) – это люди, «ориентированные на досуг». Среди них 81% отметили как важный фактор «удобный график работы», 70% – «нежесткий график

Рисунок 3. Доля респондентов, отметивших важность факторов выбора работы преподавателя (РП) и места работы (УЗ) в каждом из мотивационных типов (преподаватели НПО, СПО и ВПО, 2010–2011 гг., объединенный массив, N=4890, %)



работы», 52% — «достаточность свободного времени», 32% — то, что «работа находится близко к дому». Это выше, чем во всех других группах.

Третий кластер (26.3% выборки) не имеют ярко выраженной мотивации, однако могут быть названы людьми, «ориентированными на комфорт». Для двух третей из них важен «творческий характер работы», «хорошая атмосфера в коллективе», соответствие работы склонностям и образованию. Более трети отметили важность таких факторов, как «хорошие взаимоотношения с руководством» и «удобный график работы», а четверть — «хорошие условия труда на рабочем месте».

Наконец, четвертый кластер (27.6% выборки) имеет такой четко выраженный мотив выбора профессии, как «ориентация на работу с молодежью» (этот фактор отметили все 100% в группе). Кроме того, две трети этого кластера считают важными «творческий характер работы» и «хорошую атмосферу в коллективе», а более 40% — «удобный график работы» и «хорошие отношения с руководством».

Любопытно, что мотивационный тип не сильно коррелирует с социально-демографическими признаками, хотя некоторые закономерности можно обнаружить. Так, среди мужчин больше доля «ориентированных на карьеру» (23% против 17%), а среди женщин — «ориентированных на общение с молодежью» (30% против 23%).

Доля «карьеристов» растет с возрастом (среди молодежи до 25 лет их всего 14%, в группе 26–60 лет — 18%, а среди лиц пенсионного возраста — четверть). Процент «ориентированных на досуг» выше всего в возрастах от 26 до 40 лет (32%) и снижается до 23% среди людей старше 60 лет. Те, кто «ориентирован на комфорт», наиболее представлены среди молодежи до 25 лет (32%), а те, для кого важно общение с молодежью, — среди пожилых старше 60 лет (33%).

Люди, «ориентированные на карьеру», реже встречаются среди людей без высшего образования, а «на досуг» — среди тех, кто имеет общее или неоконченное высшее образование. К комфорту более равнодушны люди с общим или начальным профессиональным образованием. Общаться с молодежью в большей степени хотели бы преподаватели, имеющие начальное или среднее профессиональное образование.

Однако, конечно, можно было бы ожидать, что люди с разной мотивацией скорее окажутся среди преподавателей разных ступеней образования или будут иметь разные трудовые достижения.

Можно отметить, что среди тех, кто работает в системе НПО, почти нет «карьеристов» (всего 6%), но больше «ориентированных на досуг» (31%) и «молодежь» (35%). Прямо противоположная картина наблюдается среди сотрудников вузов: профессиональный рост предпочтителен для 27%, а общение с молодежью — 19%. Среди тех, кто работает в СПО, чуть выше, чем среди их коллег из НПО, доля ориентирующихся на карьеру (14%), но ниже — на отдых (22%), тогда как представленность двух других мотивационных типов такая же. Мы полагаем показательным, что в Москве доля «карьеристов» выше (28%, тогда как в регионах — 18%), а «педагогов» — ниже (22% против 30% в регионах). Это связано, вероятно, не только с тем, что в Москве в 2010–2011 гг. уже не было учреждений начального профессионального образования, а посему все преподаватели НПО были из регионов (их мотивация как раз скорее «ориентирована на молодежь», чем «на карьеру»), но и с более жесткими требованиями рынка труда в столице.

ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ЗАРАБОТКОВ

У большинства опрошенных в 2010–2012 гг. преподавателей основное место работы было в учебном заведении, где проходил опрос. Внешних совместителей было в учреждениях НПО – 5.3%, СПО – 8.6%, ВПО – 9.3%. В начальных профессиональных учебных заведениях среди них было больше тех, у кого основное место работы – государственная школа (20%) или другое училище, техникум (34%); в средних профессиональных – в государственной школе или вузе (по 18%); в вузах – в других государственных университетах (37%).

В начальных профессиональных учебных заведениях продолжительность рабочей недели внешних совместителей в среднем составляла 34.3 часа, из них на преподавание и административную работу в данном учебном заведении – 21 час. Суммарные доходы этих преподавателей составили более 15 тыс. руб. в месяц², причем более половины из них были заработаны в данном учебном заведении. Внешние совместители в НПО практически не занимаются научной работой и репетиторством.

В московских средних профессиональных учебных заведениях эта категория сотрудников работала более 42 часов в неделю, а в региональных – 38 часов. Из них на преподавание в учебном заведении, включенном в выборку, приходилось менее половины времени. В Москве суммарные заработки внешних совместителей из СПО составили почти 40 тыс. руб. (из которых преподавание в данном учреждении – почти 16.5 тыс. руб.); в регионах соответствующие цифры были равны 19.6 тыс. руб. и 6.5 тыс. руб.

В Москве внештатники из вузов работали больше своих коллег из СПО – 41.5 часа в неделю, в том числе расходуя на преподавание в данном учебном заведении почти 16 часов, а на научную работу – 3.4 часа. Их суммарные заработки оказались равны более 50 тыс. руб. в месяц, из которых 16 тыс. руб. были заработаны в данном учреждении. Доходы от научной деятельности относительно невысоки – 3.2 тыс. руб. В регионах вузовские внешние совместители работали меньше – 34 часа в неделю, но и их заработки были существенно ниже – 22 тыс. руб. При этом на преподавание они тратили около половины своего времени, а зарабатывали за это немного более трети доходов. Их научная работа занимала меньше времени (2.5 часа), но почти не приносила доходов.

Довольно большую долю преподавателей составляют внутренние совместители (то есть имеющие основную ставку на не преподавательской должности, чаще всего это административная или научная работа в вузах), или те, у кого преподаватель – основная работа, но работают они на неполную ставку или по договору с почасовой оплатой. В НПО их 16.2% (в т.ч. внутренних совместителей 7%), в СПО – 22.3% (внутренних совместителей – 12.4%), а в ВПО – 23.3% (внутренних совместителей также 12%).

В учреждениях НПО рабочая неделя этой категории сотрудников составляет 35 часов, в том числе преподавание (аудиторная и внеаудиторная работа) – 18.6 часа, а административная работа – 9.6 часа. Их суммарные заработки составляют 12.5 тыс. руб., из которых около 2 тыс. руб. они получают на какой-либо дополнительной работе вне данного учебного заведения. В региональных училищах и техникумах СПО эти преподаватели расходуют на работу 39.2 часа, а их коллеги из Москвы – 37 часов. На преподавание у них уходит времени несколько больше, чем на административную работу. Суммарные заработки в месяц в Москве составили 31.5 тыс. руб., а в регионах – 16.9 тыс. руб., почти все до-

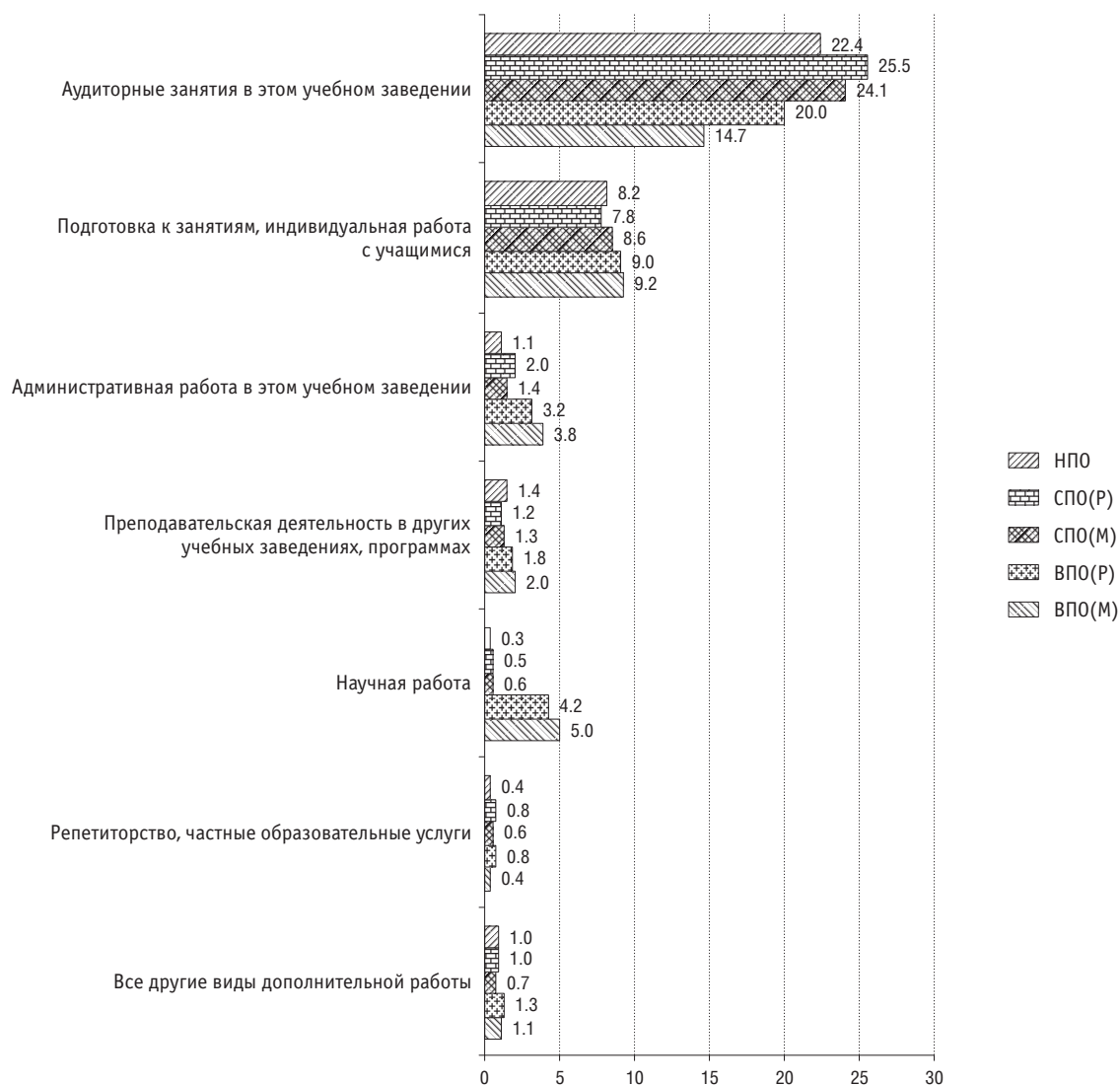
² Все доходы в этом разделе приведены с учетом дефлятора, пересчет в цены 2012 г. по ИПЦ.

ходы были получены в данном учебном заведении. Штатные совместители и преподаватели, не занятые на полную ставку, в НПО и СПО практически не занимаются научной работой и репетиторством.

Посмотрим теперь на занятость и заработки штатных преподавателей учреждений профессионального образования, работавших на полную ставку (рис. 4 и 5)³.

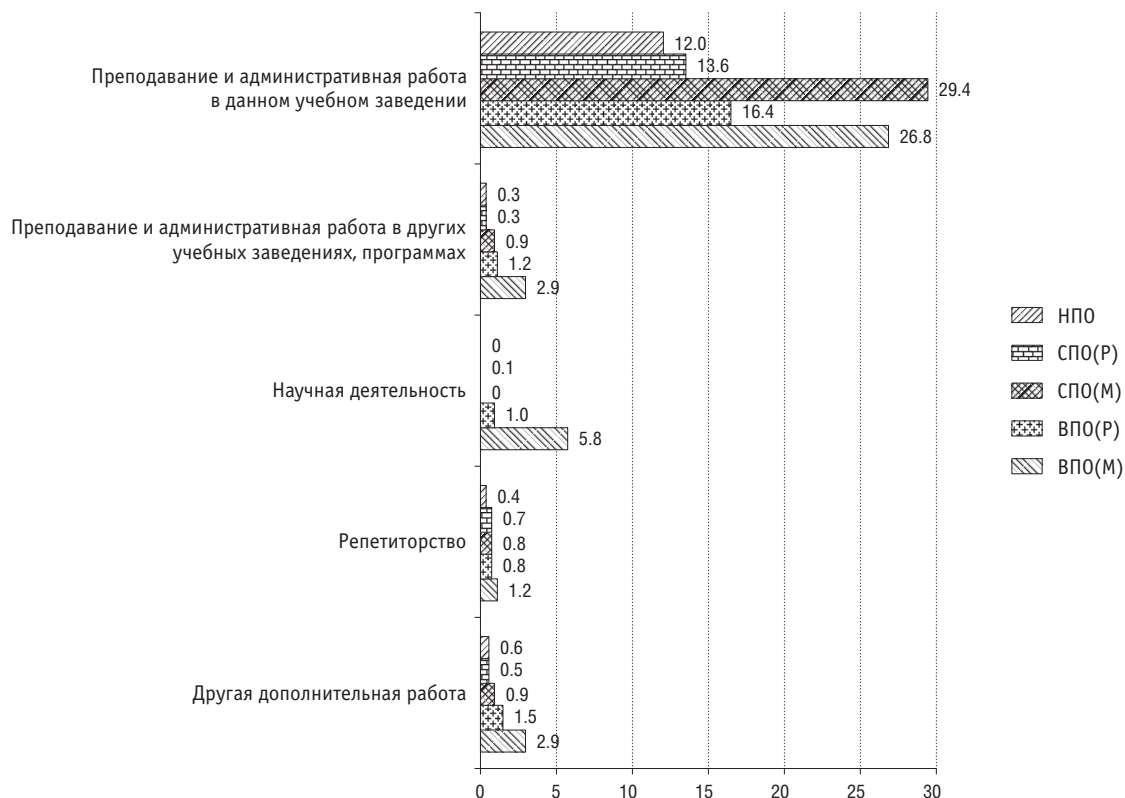
В системе НПО (только в регионах) их рабочая неделя в среднем составляла 36 часов, причем 32 из них приходилось на работу в данном учреждении. Основное время уходило на аудиторные занятия (22.4 часа), меньше — на подготовку к занятиям и работу с учащимися (8.2 часа). Эти преподаватели практически не занимались репетиторством, научной работой или преподаванием на других программах или в других учреждениях (на все виды занятий данного учреждения уходило в среднем 3 часа). Суммарные заработки составили 12 тыс. руб. в месяц на основном месте работы и еще почти полторы тыс. руб. в среднем приходилось на одного преподавателя за дополнительную работу (преподавание или другие виды труда).

Рисунок 4. Средние расходы времени в неделю респондентов, работавших на полную ставку, в расчете на всех занятых (штатные преподаватели НПО, СПО и ВПО, 2010–2011 гг., объединенный массив, часов в неделю)



³ Данные о заработках работников соц. сферы и науки, Росстат, 2013 г. http://www.gks.ru/free_doc/new_site/PublishOTKR_2/index.html

Рисунок 5. Средние доходы в месяц из разных источников респондентов, работавших на полную ставку, в расчете на всех занятых (штатные преподаватели НПО, СПО и ВПО, 2010–2011 гг., объединенный массив, тыс. руб. в месяц)



В средних профессиональных учебных заведениях Москвы и других населенных пунктов преподаватели работали примерно одинаковое количество времени: чуть более 39 часов в неделю, в том числе 35 часов — на основном месте. Из них 25 часов приходилось на аудиторную, а 8 часов — на внеаудиторную работу, около двух часов занимала в среднем административная деятельность. Так же, как их коллеги из НПО, штатные преподаватели системы СПО очень мало времени тратили на дополнительную работу: 1.2 часа — на преподавание на других программах, 0.7 часа — на репетиторство, 0.5 часа — на научную работу, и 0.9 часа — на какие-то другие виды труда. Но заработки преподавателей из СПО в Москве более чем в два раза превосходили доходы их коллег из регионов. В среднем москвичи зарабатывали 33.6 тыс. руб. в месяц (из них 29.4 тыс. руб. — в данном учреждении), а провинциалы — 15.2 тыс. руб. (из них 13.6 тыс. руб. — на основном месте работы).

Что касается преподавателей вузов, то их рабочая неделя в Москве и регионах почти не отличалась (41 час), но в регионах они больше времени расходовали на основную работу, то есть аудиторную, внеаудиторную и административную (32.5 часа, тогда как в Москве — 29.4 часа). Это происходило практически полностью за счет более высокой аудиторной нагрузки (в Москве — 15 часов, а в провинции — 20 часов). Однако москвичи несколько больше времени тратили на научную работу (5 часов против 4.2 часов), преподавание в других вузах и программах (2 часа против 1.8 часа). В расчете на одного преподавателя почти не уходило времени на репетиторство (0.4 часа в Москве, 0.8 часа — в регионах) и очень мало — на другую дополнительную работу (чуть больше 1 часа и в столице, и в провинции).

Но заработки на основной работе в московских вузах оказались почти в два раза выше: почти 27 тыс. руб. в месяц, тогда как в региональных — менее 17 тыс. руб. Кроме основных доходов в своем вузе, преподаватели в Москве зарабатывали 5.7 тыс. руб. в месяц за научную работу, 2.8 тыс. руб. — за преподавание в других местах, 1.2 тыс. руб. — за репетиторство, и почти 3 тыс. руб. — в каком-то другом месте. Итого их суммарные дохо-

ды составили 45.6 тыс. руб. в среднем. В регионах все виды дополнительной работы принесли всего 4.6 тыс. руб., и средние суммарные доходы преподавателей вузов в месяц составили 21.4 тыс. руб.

Остановимся теперь подробнее на дифференциации заработков штатных преподавателей на полной ставке за учебную и административную работу (на основном месте работы), а также научную работу (табл. 11). Есть значительная разница между доходами в Москве и провинции. Однако в разных типах вузов преподаватели также зарабатывают по-разному. В Москве наибольшие средние доходы были в экономико-юридических и гуманитарных вузах (соответственно 47.4 и 40.8 тыс. руб.), а наименьшие — в классическом университете (22.4 тыс. руб.). В регионах различия по типам вузов не так существенны. Выше всего доходы в гуманитарных и медицинских вузах (19–21 тыс. руб.), а ниже всего — в педагогических (14.5 тыс. руб.).

Таблица 11. Средние суммарные заработки в месяц респондентов, работавших на полную ставку, за преподавание и административную работу (на основном месте работы), за научную работу (штатные преподаватели ВПО, 2010–2012 гг., объединенный массив, N=2546, %)

Специализация вуза	Регионы	Москва
Экономико-юридический	17.2	47.4
Гуманитарный	20.8	40.8
Классический университет	17.4	22.4
Медицинский	19.2	24.7
Технический	17.7	25.9
Сфера культуры	16.2	26.6
Педагогический	14.5	30.1
Итого	17.4	33.7

Конечно, различия существуют не только между регионами и типами вузов. Преподаватели на разных должностях также имеют разные заработки. Так, профессор, не имеющий никаких административных занятий, только за учебную работу в вузе, где он оформлен на полную ставку, в Москве получал более 29 тыс. руб. в месяц, а в провинции — чуть более 20 тыс. руб. Их коллеги-доценты зарабатывали соответственно около 17 и 25 тыс. руб., старшие преподаватели — 14.5 и 19.1 тыс. руб., преподаватели — 15.1 и 21.6 тыс. руб., а ассистенты — 8.9 и 15.2 тыс. руб. Напомним, что речь идет только о тех, кто был занят в данном учебном заведении на полную ставку и не имел никакой административной нагрузки. Кроме того, указанные суммы не включают доходы от научной деятельности и любые дополнительные доходы вне данного вуза. Если вышеперечисленные категории преподавателей занимали какую-либо административную должность, их заработки, разумеется, были выше, хотя в силу малой наполняемости выборки дать им объективную оценку не представляется возможным. Интересно, что в средней оплате штатных преподавателей в частных и государственных вузах как в Москве, так и в регионах не было особой разницы.

Помимо базового должностного оклада, заработки преподавателей системы профессионального образования чаще всего включают некоторые доплаты или внутренние гранты за определенные виды деятельности (табл. 12). Таких доплат не получали только 37% работников НПО, 38% — СПО и 41% — ВПО. В учреждениях начального и среднего профессионального образования больше всего преподавателей получали доплаты за работу с учащимися (классное руководство, курирование групп, курсов и т.д.) — около 27%, дополнительную учебную нагрузку — курсы, факультативы, кружки и т.д. (18%) и превышение установленной нормы учебной нагрузки (17%), а также премии из внебюджетных средств, премии по итогам мероприятий и т.д. (около 25%). В вузах эти премии получает примерно такая же доля преподавателей (24%), а на втором месте по распространенности — надбав-

Таблица 12. Доля респондентов, получавших в данном учебном заведении внутренние гранты и доплаты (сверх обычного должностного оклада) (преподаватели НПО, СПО и ВПО, 2010–2012 гг., объединенный массив, %)

	НПО	СПО	ВПО
Превышение установленной нормы учебной нагрузки	16.9	16.6	13.5
Дополнительная учебная нагрузка (курсы, факультативы, кружки и т.д.)	18.4	18.0	13.3
Высокая оценка администрацией качества преподавания	5.7	7.2	6.6
Наличие публикаций	1.3	2.7	9.3
Административная работа	5.0	8.6	14.7
Методическая работа (разработка новых учебных курсов, программ, пособий и т.д.), включая внутренние гранты	12.1	12.8	11.5
Работа с учащимися (классное руководство, курирование групп, курсов и т.д.)	27.3	26.5	7.3
Хорошие отзывы учащихся (высокие рейтинги и т.д.)	2.8	2.9	3.2
Лояльность руководству	0.5	1.0	1.2
Доплаты «нужным» преподавателям, которые иначе не согласились бы работать в данном учебном заведении	1.0	0.4	0.9
Премии из внебюджетных средств, премии по итогам мероприятий и т.д.	24.7	25.5	23.6
Научная работа (включая внутренние гранты)	0.8	1.8	11.7
Другое	1.0	0.9	1.5
Не получаю никаких доплат и внутренних грантов	37.2	38.2	41.4

ки за административную работу (14%), превышение установленной нормы учебной нагрузки и дополнительная учебная нагрузка (по 13%). Почти 12% сотрудников вузов также получают надбавки за научную работу. На всех трех уровнях профессионального образования примерно одинаковая доля сотрудников получает надбавки за административную работу (около 12%).

Те преподаватели, которые получают такие надбавки, имеют и более высокие доходы. Так, доля респондентов, которые получают те или иные выплаты, среди штатных преподавателей вузов, работающих на полную ставку, в зависимости от их доходов, отражена в *табл. 13*. Для этого все штатные преподаватели учреждений ВПО были разделены на три категории в зависимости от размера их заработка в данном учебном заведении за учебную, административную и научную работу: треть с самыми низкими доходами, треть со средними доходами и треть с самыми высокими доходами. Ранги строились отдельно по московским и региональным вузам. В итоге доходы на основном месте работы самых низкооплачиваемых работников в Москве составили 14 тыс. руб., а в регионах — 8.5 тыс. руб., среднеоплачиваемых — соответственно 26.5 и 15.8 тыс. руб., а высокооплачиваемых — 59.7 и 27.9 тыс. руб.

Неудивительно, что не получают никаких выплат среди низкооплачиваемых сотрудников вузов 51.5%, а среди высокооплачиваемых — 31.4%. Так, доля штатных преподавателей с самыми высокими доходами, которые получали премии, — 30%, а среди преподавателей с низкими доходами она составляет 19.7%. Особенно показательны различия по доле получавших доплаты за публикации (4.9% и 13.1%), научную работу (6.3% и 17.1%) и административную работу (8% и 20.4%).

Таким образом, в вузах, где система оплаты труда является более гибкой и учитывает индивидуальные трудовые усилия (участие в исследованиях, административной работе, превышение нормы учебной нагрузки), она позволяет, с одной стороны, адекватно дифференцировать заработки, а с другой стороны, стимулировать к более высокой эффективности труда преподавателя.

Чтобы выяснить, какие факторы влияют на уровень заработной платы штатных преподавателей вузов на основном месте работы за преподавание и административную работу,

Таблица 13. Доля респондентов, получавших в данном учебном заведении внутренние гранты и доплаты (сверх обычного должностного оклада), в зависимости от величины заработка в данном учебном заведении (преподаватели ВПО, 2010–2012 гг., объединенный массив, N=2546, %)

	1*	2*	3*
Превышение установленной нормы учебной нагрузки	10.9	17.0	18.3
Дополнительная учебная нагрузка (курсы, факультативы, кружки и т.д.)	10.7	16.4	17.2
Высокая оценка администрацией качества преподавания	3.8	6.5	9.5
Наличие публикаций	4.9	8.9	13.1
Административная работа	8.0	12.5	20.4
Методическая работа (разработка новых учебных курсов, программ, пособий и т.д.), включая внутренние гранты	6.3	13.6	12.2
Работа с учащимися (классное руководство, курирование групп, курсов и т.д.)	6.9	8.6	7.6
Хорошие отзывы учащихся (высокие рейтинги и т.д.)	1.7	3.4	2.8
Лояльность руководству	1.1	0.6	1.4
Доплаты «нужным» преподавателям, которые иначе не согласились бы работать в данном учебном заведении	0.9	1.1	0.8
Премии из внебюджетных средств, премии по итогам мероприятий и т.д.	19.7	21.9	30.3
Научная работа (включая внутренние гранты)	6.3	11.0	17.1
Другое	2.0	1.9	1.6
Не получаю никаких доплат и внутренних грантов	51.5	39.0	31.4

* 1* – треть с самыми низкими заработками, 2* – треть со средними заработками, 3* – треть с самыми высокими заработками.

была оценена регрессионная модель (табл. 14). Согласно экономической теории, заработная плата зависит от объема человеческого капитала работника, который косвенно может быть измерен в уровне образования и опыте работы. Так как человеческий капитал подвержен износу, предполагается квадратичная зависимость от стажа: то есть доходы сначала возрастают, а затем снижаются. Учитывается также стаж работы на данном месте, т.е. специфический стаж, так как знания и умения, полученные именно в этом учебном заведении, могут быть оценены более высоко. Учитывая, что все преподаватели вуза имеют высшее образование, а должность напрямую связана с наличием ученой степени (для профессора необходима степень доктора наук, а для доцента – кандидата), мы в качестве предикторов учли переменные основной преподавательской должности, а не научной степени.

Результаты оценки регрессии показали, что основные теоретические предположения подтверждаются: по сравнению с преподавателями, ассистентами и старшими преподавателями доценты и особенно профессора имеют более высокие заработки. Кроме того, трудовой стаж имеет ожидаемое квадратичное влияние, что связано с устареванием человеческого капитала. Положительно влияет на заработки также рабочее время, потраченное на преподавательскую и административную работу. Более высоко оплачивается в том числе труд преподавателей, если они занимаются административной работой высокого уровня (декан, замдекана).

Так же ожидаемо и то, что москвичи зарабатывают больше. Однако между частными и государственными вузами, а также вузами с различной специализацией значимых различий в заработках нет. Не оказывают влияния на заработную плату на основном месте работы в вузе и такие показатели человеческого капитала, как: уровень знания иностранного языка; факт прохождения повышения квалификации за последние три года; количество публикаций за последний год; факт, что сотрудник учился в данном вузе, будучи студентом. Нет также различий в зависимости от профиля полученного образования и от каких-либо демографических характеристик, включая пол.

Таблица 14. Регрессионный анализ факторов заработков за преподавание и административную работу респондентов, работавших на полную ставку.

Зависимая переменная – логарифм заработка

(штатные преподаватели ВПО, 2010–2012 гг., объединенный массив)

	Coef.	Stand. coef.	Sign.
Профессор	0.435***	0.104	0.000
Доцент	0.237**	0.089	0.010
Старший преподаватель	-0.096	-0.028	0.366
База – преподаватель, ассистент			
Декан, замдекана	0.253***	0.049	0.000
Завкафедрой или лабораторией (или заместитель)	0.124	0.028	0.233
Другая административная должность	-0.369	-0.046	0.184
Общий трудовой стаж / 10	0.200**	0.190	0.049
Квадрат стажа	-3.814**	-0.184	0.016
Стаж работы в данном учебном заведении	0.010	0.007	0.822
Профиль образования – общественные науки	0.122*	0.043	0.097
Профиль образования – гуманитарные науки	-0.022	-0.006	0.811
Профиль образования – математика	-0.042	-0.009	0.770
Профиль образования – естественные науки	0.010	0.002	0.926
Профиль образования – технические науки	0.024	0.007	0.816
Профиль образования – медицина	-0.297	-0.055	0.286
База – другой профиль образования			
Уровень знания иностранного языка	-0.002	-0.003	0.913
Учился в данном вузе	0.021	0.008	0.736
Участие в повышении квалификации за 3 года	-0.057	-0.019	0.366
Рабочее время в данном вузе (учебная + административная нагрузка)	0.015	0.174	0.000
Количество публикаций	-0.008	-0.048	0.152
Мужской пол	0.060	0.022	0.345
Женат (замужем)	0.033	0.011	0.705
Есть дети	0.054	0.019	0.593
Москва	0.440	0.147	0.000
Государственный вуз	0.057	0.013	0.617
Экономико-юридический вуз	0.040	0.013	0.702
Гуманитарный вуз	-0.023	-0.004	0.884
Классический университет	-0.195*	-0.060	0.071
Медицинский вуз	0.115	0.022	0.645
Технический университет	-0.098	-0.033	0.363
Педагогический вуз	0.081	0.015	0.343
База – вуз в сфере культуры			
Константа	8.593	-	0.000
Количество наблюдений	1844		
R-squared	0.11		

Значимость на уровне: *** – 1%, ** – 5%, * – 10%.

Таким образом, модель позволила подтвердить, что основные закономерности модели Минцера наблюдаются и в среде преподавателей вузов: существует отдача от формального человеческого капитала (должность, стаж), которая наиболее велика для профессоров. Положительным моментом следует считать и отсутствие гендерной дискриминации, часто наблюдаемой в других сферах экономики, то есть в сфере высшего образования мужчины и женщины при прочих равных условиях зарабатывают одинаково.

Однако можно было ожидать, что и специфический человеческий капитал имеет отдачу в виде зарплаток, что не подтвердилось. Зарплатная плата преподавателей также не зависит и от репутационной составляющей, измеренной здесь в количестве публикаций. Это означает, что на основном месте работы у преподавателей нет стимулов к тому, чтобы публиковать больше статей. Не имеет значения также уровень знания иностранного языка, прохождение повышения квалификации за последние три года.

Таким образом, можно утверждать, что в целом уровень зарплаток преподавателей вузов на основном месте работы определяется формальными характеристиками (наличие ученой степени или должность, стаж работы, объем рабочего времени) и очень слабо реагирует на другие репутационные достижения, что следует признать негативным моментом.

ВТОРИЧНАЯ ЗАНЯТОСТЬ И НАУЧНАЯ РАБОТА

Как уже отмечалось, за последние годы все большее внимание со стороны руководства страны уделяется проблеме превращения вузов России в ведущие научные центры, как это принято в большинстве западных стран. Слабая связь между сферой образования и наукой приводит к отставанию уровня преподавания от западных стандартов, не позволяя университетам добиться высоких показателей в мировых рейтингах. Это связано с тем, что именно преподаватели, занимающиеся научной работой, имеют наибольший уровень человеческого капитала, позволяющий им обеспечивать высокий уровень обучения. Конечно, необходимость научных исследований актуальна прежде всего для вузов, однако и на более низких уровнях профессионального образования преподаватели ведут научные исследования (табл. 15).

Неудивительно, что меньше всего доля занимавшихся научными исследованиями — в системе НПО (35.8%), несколько выше — в СПО. В основном эти исследования представляют собой реализацию индивидуальных или коллективных проектов в учебном заведении, гораздо реже — написание научных текстов по своей инициативе, или проекты по заказу государственных учреждений и органов, или работу в научном подразделении учебного заведения. Остальные формы работы почти не представлены.

Что касается сотрудников вузов, то, по их собственным признаниям, четыре пятых занимались научной работой в той или иной форме. При этом чуть больше половины опрошенных писали статьи или монографии, почти 40% работали по индивидуальным или коллективным грантам своего университета. Намного меньше распространена работа в научном

Таблица 15. Доля респондентов, занимавшихся в течение двух лет перед проведением опроса научной работой в различных формах (преподаватели НПО, СПО и ВПО, 2010–2012 гг., объединенный массив, %)

	НПО	СПО	ВПО
Занимались научными исследованиями, в том числе:	35.8	45.9	80.5
Индивидуальные или коллективные проекты в данном учебном заведении	23.8	26.2	39.5
Постоянная работа в научном подразделении данного учебного заведения	5.4	8.0	15.4
Постоянная работа в научно-исследовательском институте, центре, в научных подразделениях других учебных заведений, учреждений и т.д.	2.1	2.8	6.4
Индивидуальные или коллективные проекты в других учебных заведениях	3.4	4.8	8.7
Индивидуальные проекты по грантам научных фондов и т.д.	.4	1.3	6.7
Коллективные проекты по грантам научных фондов и т.д.	.5	1.3	11.3
Написание научных статей, монографий и т.д. по Вашей инициативе	5.2	12.7	53.1
Индивидуальные изобретения и конструкторские разработки	1.5	1.5	2.8
Постоянная научная и аналитическая работа в коммерческой фирме	.6	.6	2.6
Научные проекты по заказу министерств, органов власти, государственных учреждений и т.д.	4.7	9.2	14.1
Другие формы научной работы	1.8	1.1	9.1

подразделении вуза (15.4%) или по заказам госорганов (14.1%). Если посмотреть на различия по типам вузов, то выше всего доля ведущих научных исследований в медицинских и педагогических вузах (более 88%), а ниже всего — в вузах, специализирующихся в сфере культуры (70.5%). При этом в мединститутах почти половина сотрудников ведут исследования по грантам самих учебных заведений. (Это выше, чем в любых других типах вузов.) В педагогических вузах выше, чем в других, доля занятых в научных подразделениях вуза и в научных работах по заказу министерств (по 18%); в классических университетах — получивших коллективные гранты научных фондов (15.6%).

Статистически значимых различий в занятости научной работой между штатными и внештатными преподавателями вузов нет. Но среди штатных сотрудников велика дифференциация по уровню должности: если среди профессоров принимали участие в тех или иных формах научных исследований 96.5%, доцентов — 92.4%, то среди старших преподавателей — 77.6%, а среди преподавателей и ассистентов — 56.5%. Доля занимающихся научными исследованиями среди докторов наук практически совпадает с этой цифрой среди профессоров, а среди кандидатов наук соотносится с количеством среди доцентов, так как для занятия соответствующей должности нужна ученая степень.

Половина профессоров и доцентов, которые не занимаются наукой, полагают, что основной причиной, которая им мешает это делать, является недостаток времени. Эту же причину чаще всего называют и преподаватели без ученой степени, хотя и отмечают ее реже (36%), на втором месте среди причин отсутствия у них научной работы — плохая оплата научных исследований (24%), на третьем — отсутствие средств для поездок на конфе-

Таблица 16. Эффективность научной работы респондентов, работавших на полную ставку: доля имевших те или иные результаты (%); среднее количество публикаций и выступлений на одного сотрудника в год (шт.) (штатные преподаватели ВПО, 2010–2012 гг., объединенный массив, N=2546)

	Нет ученой степени	Кандидат наук	Доктор наук
Были результаты научной работы за последний год, в том числе:	75.5	96.1	96.4
Публикации статей в общероссийских научных журналах	19.0	44.5	66.2
Публикации в журналах, издаваемых данным учебным заведением	31.8	53.9	52.8
Публикации в журналах, издаваемых другими учебными заведениями	15.6	31.8	36.9
Публикации в препринтах данного учебного заведения	7.5	6.4	8.7
Публикации в препринтах других учебных заведений или организаций	3.0	4.7	5.1
Публикации разделов, глав в монографиях и т.д.	4.3	13.8	22.1
Публикации научных монографий	3.0	11.2	29.7
Публикации учебников, учебных пособий и т.д.	11.7	28.4	36.9
Другие методические публикации	23.0	39.9	28.7
Выступления на научных конференциях в данном учебном заведении	30.0	48.9	50.8
Выступления на научных конференциях вне данного учебного заведения	18.7	39.2	52.3
Выступления на методических конференциях (семинарах) в данном учебном заведении	14.2	22.6	23.1
Выступления на методических конференциях (семинарах) вне данного учебного заведения	7.3	13.3	16.9
Отчеты по завершенным научным проектам	8.1	19.2	33.8
Отчеты по завершенным методическим и образовательным проектам	4.3	6.6	7.7
Полученные патенты, лицензии на изобретения, разработки	1.8	3.5	8.7
Наличие публикаций	61.4	90.6	89.2
Среднее количество опубликованных статей, препринтов и т.д.	1.94	4.06	5.64
Среднее количество опубликованных монографий и учебников	0.22	0.52	0.87
Среднее количество выступлений на конференциях	1.19	1.99	2.65

ренции (12%). Четверть же сказали, что нет таких причин, то есть что им ничего не мешает (вопрос задавался только в 2010 г.).

Чуть менее половины преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования имели какие-либо результаты научной работы в течение года перед проведением опроса. Чаще всего это были выступления на методических или научных конференциях внутри их учебных заведений. Среди сотрудников системы НПО имели публикации 18%, а СПО – 33%.

Среди всех опрошенных в вузах 86.4% так или иначе проявили себя в результатах научной работы в течение года, имели публикации 76.5%. В среднем на одного респондента приходилось 3.2 опубликованной статьи в год, менее половины монографии и 1.75 выступления на конференциях. Примерно такая же результативность характерна для штатных преподавателей вузов, она сильно дифференцирована в зависимости от наличия ученой степени (табл. 16).

При этом и среди докторов, и среди кандидатов наук 96% в течение года имели публикации или выступали на конференциях, около 90% выпустили статьи, монографии или другие публикации. Однако доктора наук существенно чаще публикуются в общероссийских научных журналах и выпускают монографии, участвуют в написании научных отчетов и ездят на конференции. В среднем на одного доктора наук за год приходилось 5.6 опубликованной статьи и 2.7 выступления на конференциях, а на кандидата – соответственно 4.1 публикации и 2 выступления. Однако эти расчеты сделаны в среднем на одного респондента вне зависимости от того, были ли у него публикации и выступления на научных мероприятиях. Если же учитывать только тех, у кого были такие результаты, то получится, что в среднем на одного доктора наук приходилось 7 опубликованных текстов и 4 выступления на конференциях, а в расчете на одного кандидата – 5 публикаций и 3 выступления.

Помимо различной эффективности научной работы преподавателей, занятых на разных должностях, имеют место также различия по типам вузов (табл. 17).

Таблица 17. Среднее количество публикаций и выступлений на конференциях в год среди респондентов, работавших на полную ставку (штатные преподаватели ВПО, 2010–2012 гг., объединенный массив, N=2546, шт.)

Должность	Тип вуза	Экономико-юридич.	Гуманитарный	Классич. ун-т	Медицинский	Технический	Сфера культуры	Педагогический
Количество статей, препринтов								
профессор		4.3	9.7	5.2	4.8	6.0	2.7	5.6
доцент		4.0	5.1	4.4	3.9	3.2	2.6	4.6
ст. преподаватель		2.5	4.6	2.9	4.0	2.1	1.5	2.8
преподаватель, ассистент		1.4	1.2	2.4	1.5	2.2	0.8	2.1
Итого		3.0	4.5	3.6	3.5	3.1	1.8	3.7
Количество монографий, учебников								
профессор		1.0	1.0	0.7	1.4	0.8	0.4	1.0
доцент		0.5	0.6	0.6	0.4	0.5	0.3	0.6
ст. преподаватель		0.3	0.4	0.2	0.2	0.4	0.3	0.1
преподаватель, ассистент		0.1	0.1	0.1	0.1	0.3	0.0	0.1
Итого		0.4	0.5	0.4	0.5	0.5	0.2	0.4
Количество выступлений на конференциях								
профессор		3.6	6.4	3.5	3.2	3.7	4.1	6.3
доцент		3.1	4.7	3.5	2.1	2.7	3.4	3.7
ст. преподаватель		2.5	3.0	3.9	3.9	2.4	2.1	2.3
преподаватель, ассистент		2.8	2.5	3.3	1.9	2.9	2.9	2.6
Итого		3.0	4.4	3.5	2.6	2.8	3.3	3.5

Так, по количеству опубликованных статей и препринтов профессора из гуманитарных вузов в полтора раза обогнали своих коллег из технических вузов и в два раза — из экономико-юридических. Между доцентами из разных типов вузов различия не так велики, но по-прежнему лидируют гуманитарные вузы. А вот среди старших преподавателей статьи чаще всего публикуют сотрудники медицинских вузов. Наиболее активны из преподавателей и ассистентов работающие в классических университетах. Количество опубликованных монографий и учебников в целом очень невелико, что понятно, так как написание их требует достаточно большого времени. Только профессорам из мединститутков удается опубликовать почти по полторы книги в год. Самая низкая публикаторская активность — у преподавателей из вузов сферы культуры. Среднее количество выступлений на конференциях самой большое у профессоров из гуманитарных и педагогических вузов (более 6 в год). Среди доцентов реже всего выступают на конференциях те, кто работает в медицинских и технических вузах.

Посмотрим теперь, какие факторы влияют на количество публикаций и выступлений на конференциях штатных преподавателей вузов, занятых на полную ставку. При подсчете общего количества публикаций одна монография или учебник были приравнены к пяти другим публикациям. Влияние факторов было оценено на основе регрессионного анализа методом tobit; эта модель является в данном случае адекватной, так как у некоторых преподавателей не было публикаций, т.е. зависимая переменная была равна 0. Результаты оценки регрессии представлены в *табл. 18*. Неудивительно, что по сравнению с преподавателями и ассистентами гораздо больше публикуются преподаватели, еще больше — доценты и профессора. В то же время преподаватели, занимающие какую-то административную должность, помимо преподавательской, также публикуются чаще — хотя можно было ожидать, что административная работа будет занимать у них значительное количество времени. Однако и общее количество времени, которое респондент тратит на преподавание и административную работу в данном вузе и в других местах, не влияют на его публикаторскую активность. Значимым является только время, потраченное на научные исследования: чем оно выше, тем больше и публикаций. Хотя справедливости ради надо сказать, что рабочее время было измерено в период перед опросом, а количество публикаций — на предыдущий календарный год, так что вывод о зависимости от времени, выделенном на занятия наукой, мы можем сделать, если только предположим, что оно не сильно меняется от года к году. Преподаватели, имеющие дополнительную работу, также имеют больше публикаций (однако и в данном случае публикации были осуществлены ранее). Трудовой стаж оказался не значимой переменной: очевидно, что в данном случае опыт работы лучше аппроксимируется должностью. По количеству публикаций положительно выделяются преподаватели, получившие образование в области общественных наук, по сравнению с другим профилем образования. Не влияет на количество публикаций уровень знания иностранного языка: с одной стороны, большинство издаются на русском, но с другой стороны, знание иностранного языка необходимо для чтения научной литературы. Слабо влияет на зависимую переменную и факт того, что преподаватель за последние три года проходил повышение квалификации (значимость на уровне 10%). Не значимы оказались и социально-демографические характеристики, за исключением пола: женщины публикуются чаще мужчин. Как и можно было ожидать на основе средних значений переменных, по сравнению с вузами в сфере культуры, где преподаватели публикуются реже всего, значимо больше публикаций у сотрудников всех других вузов, кроме медицинских. Преподаватели из государственных вузов имеют больше публикаций, чем из частных, а вот то, что вуз расположен в Москве, значения не имеет.

Результаты регрессионного анализа (также модель tobit) для факторов количества выступлений на конференциях представлены в *табл. 19*.

Как и в модели для количества публикаций, очевидно, что профессора, доценты и старшие преподаватели выступают на конференциях чаще, чем преподаватели и ассистенты. Положительное влияние оказывает факт занятия административной должности, а наличие дополнительной занятости, так же как и трудовой стаж, незначимы. По сравнению с коллегами чаще выступают на конференциях преподаватели, имеющие гуманитарное образование, а также преподаватели, повышавшие за последние три года свою квали-

Таблица 18. Регрессионный анализ факторов количества публикаций у респондентов, работавших на полную ставку (tobit) (штатные преподаватели ВПО, 2010–2012 гг., объединенный массив)

	Coef,	P>z
Профессор	7.223***	0.000
Доцент	5.357***	0.000
Старший преподаватель	2.276***	0.001
База – преподаватель, ассистент		
Есть администр. должность	0.400**	0.020
Общий трудовой стаж / 10	0.771	0.287
Квадрат стажа	-17.09	0.211
Профиль образования – общественные науки	2.434***	0.000
Профиль образования – гуманитарные науки	0.529	0.442
Профиль образования – математика	1.584*	0.061
Профиль образования – естественные науки	0.155	0.838
Профиль образования – технические науки	0.848	0.274
Профиль образования – медицина	2.410*	0.063
База – другой профиль образования		
Уровень знания иностранного языка	-0.151	0.310
Учился в данном вузе	-0.089	0.853
Участие в повышении квалификации за 3 года	0.923*	0.068
Наличие дополнительной работы	2.186***	0.000
Рабочее время в данном вузе (учебная + административная нагрузка)	0.011	0.470
Время на занятия наукой	0.286***	0.000
Время на преподавание в других местах	0.017	0.647
Мужской пол	-1.211**	0.012
Женат (замужем)	0.199	0.712
Есть дети	0.910	0.130
Москва	0.349	0.533
Государственный вуз	1.723**	0.032
Экономико-юридический вуз	1.962**	0.034
Гуманитарный вуз	3.882***	0.002
Классический университет	3.049***	0.001
Медицинский вуз	2.035	0.151
Технический университет	3.149***	0.000
Педагогический вуз	4.650***	0.000
База – вуз в сфере культуры		
Константа	-10.310***	0.000
Pseudo R2	0.04	
N	1958	
Количество нецензурированных кейсов	1375	

Значимость на уровне: *** – 1%, ** – 5%, * – 10%.

Таблица 19. Регрессионный анализ факторов количества выступлений на конференциях у респондентов, работавших на полную ставку (tobit)
(штатные преподаватели ВПО, 2010–2012 гг., объединенный массив)

	Coef,	P>z
Профессор	2.151***	0.000
Доцент	1.569***	0.000
Старший преподаватель	0.710***	0.010
База – преподаватель, ассистент		
Есть администр. должность	0.313***	0.000
Общий трудовой стаж / 10	0.101	0.726
Квадрат стажа	-3.254	0.550
Профиль образования – общественные науки	0.441*	0.065
Профиль образования – гуманитарные науки	0.829***	0.002
Профиль образования – математика	0.373	0.269
Профиль образования – естественные науки	-0.341	0.266
Профиль образования – технические науки	0.135	0.664
Профиль образования – медицина	0.610	0.250
База – другой профиль образования		
Уровень знания иностранного языка	0.064	0.283
Учился в данном вузе	-0.254	0.189
Участие в повышении квалификации за 3 года	0.962***	0.000
Наличие дополнительной работы	0.274	0.163
Рабочее время в данном вузе (учебная + административная нагрузка)	0.016***	0.007
Время на занятия наукой	0.118***	0.000
Время на преподавание в других местах	0.003	0.855
Мужской пол	-0.160	0.400
Женат (замужем)	0.353	0.102
Есть дети	-0.269	0.265
Москва	-0.730***	0.001
Государственный вуз	-0.072	0.819
Экономико-юридический вуз	1.213***	0.001
Гуманитарный вуз	1.512***	0.002
Классический университет	1.175***	0.001
Медицинский вуз	-0.111	0.850
Технический университет	1.302***	0.000
Педагогический вуз	2.225***	0.000
База – вуз в сфере культуры		
Константа	-4.184***	0.000
Pseudo R2	0.05	
N	1961	
Количество нецензурированных кейсов	1056	

Значимость на уровне: *** – 1%, ** – 5%, * – 10%.

Таблица 20. Распределение ответов на вопрос: «Сколько денег за прошлый год Вы заплатили за публикацию Ваших статей в журналах, сборниках статей и т.п.?» (в зависимости от занимаемой должности, среди респондентов, занятых на полную ставку) (штатные преподаватели ВПО, 2012 г., %)

	Профессор	Доцент	Ст. преподаватель	Преподаватель, ассистент	Всего
У меня в 2011 г. не было затрат на публикацию	60.4	46.1	55.5	73.7	56.2
Менее 1 тыс. руб.	11.9	17.3	16.1	10.0	14.7
От 1 до 5 тыс. руб.	17.8	27.1	15.5	11.1	19.9
От 5 до 25 тыс. руб.	5.0	8.4	10.3	5.3	7.6
Более 25 тыс. руб.	5.0	1.1	2.6	0.0–	1.6
Итого	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

фикацию. Представляется закономерным, что на конференциях чаще выступают те, кто больше времени тратит на занятия наукой. но, оказывается, что и время на основной работе играет положительную роль, а не мешает подготовить выступление. Как и в случае с публикациями, уровень знания иностранного языка никак не влияет на зависимую переменную. В данной модели незначимы также все демографические характеристики, включая пол. Среди всех типов вузов худшие показатели количества выступлений на конференциях преподавателей из медицинских вузов и вузов сферы культуры. Различий между частными и государственными вузами нет, а вот москвичи, что удивительно, реже выступают на конференциях, чем их коллеги из регионов.

В 2012 г. преподавателям задавался вопрос, платили ли они за свои публикации. Как оказалось, к сожалению, довольно значительная часть преподавателей платит за то, чтобы опубликовать свои статьи или книги, так как большинство таких публикаций имеют низкое качество (табл. 20). В реферируемых российских и зарубежных журналах публикации бесплатны.

Платили за свои публикации несколько менее половины штатных преподавателей (43.8%), причем среди доцентов эта доля составила 54%, т.е. выше, чем среди всех других категорий. Реже всего платили за публикации преподаватели и ассистенты, и у них же самые низкие суммарные расходы на эти цели. А вот по 10% профессоров и доцентов заплатили за публикации более 5 тыс. руб. за год.

Насколько эффективны затраты денег на публикации? Посмотрим, какое среднее количество статей и препринтов опубликовали штатные преподаватели, занимающие разные должности в зависимости от своих затрат (табл. 21). Как показал опрос, существует определенная доля профессоров (5%), которые тратят более 25 тыс. руб. в год на свои публикации, при этом в среднем публикуя 10 статей в год. Среди доцентов и старших преподавателей

Таблица 21. Среднее количество публикаций статей и препринтов за год (перед опросом) в зависимости от занимаемой должности и затрат на публикации среди респондентов, занятых на полную ставку (штатные преподаватели ВПО, 2012 г., количество)

	Профессор	Доцент	Ст. преподаватель	Преподаватель, ассистент	Всего
У меня в 2011 г. не было затрат на публикацию	4.7	2.6	1.4	0.6	2.0
Менее 1 тыс. руб.	5.1	3.3	2.0	2.7	3.1
От 1 до 5 тыс. руб.	5.2	5.5	5.3	4.6	5.3
От 5 до 25 тыс. руб.	3.4	5.5	5.1	3.4	4.9
Более 25 тыс. руб.	10.2	12.3	14.8	0.0–	12.2
Итого	5.0	3.9	2.9	1.4	3.2

доля тех, кто расходует такие суммы, очень невелика, поэтому значимые оценки количеству публикаций дать сложно. Но старшие преподаватели и доценты, которые тратят от 1 до 25 тыс. руб., в среднем публикуют более 5 статей, тогда как их коллеги, не расходующие денег на эти цели, существенно меньше (доценты — 2.6, а старшие преподаватели — 1.4 статьи в год). Для ассистентов и преподавателей оплата публикаций, как показывают данные, — единственная гарантия высокого их количества (не платившие публикуют менее 1 статьи в год). Таким образом, довольно большая часть преподавателей строит свою научную репутацию на коммерческих публикациях, которые, как правило, имеют невысокое качество.

Довольно большая доля преподавателей всех уровней профессионального образования занимается, помимо работы в данном учебном заведении, еще какой-либо дополнительной работой. Среди сотрудников НПО таких 32%, СПО — 41.3%, а ВПО — 66.2%. Чаще всего это преподавание в других государственных учебных заведениях (в НПО такой деятельностью занимаются 7.4% респондентов, в СПО — 11%, а в ВПО — 22.1%), частные образовательные услуги (соответственно 8.1%, 13.6% и 11.9%), и преподавание на других образовательных программах (соответственно 6%, 5.6% и 13.7%). Кроме того, примерно по 11–12% работников вузов преподают в других негосударственных университетах, работают по грантам в научных проектах, пишут статьи или книги.

Однако самый высокий уровень вторичной занятости — у штатных профессоров и доцентов вузов (табл. 22): он превышает 70%, тогда как среди работающих на полную ставку старших преподавателей эта доля составляет 65%, а у преподавателей и ассистентов — 50%. Около четверти всех профессоров, доцентов и старших преподавателей работают еще в каком-либо государственном университете, а более 15% — на других образовательных программах. Безусловно, этот опыт повышает качество обучения, так как позволяет накапливать дополнительный человеческий капитал, а также репутацию тех учреждений, с которыми сотрудничают сотрудники вузов. Доценты и старшие преподаватели чуть чаще, чем профессора, предлагают свои услуги негосударственным вузам; последние чаще заняты в исследовательских подразделениях и проектах, а также пишут книги и статьи на

Таблица 22. Наличие и формы дополнительной работы у респондентов, работавших на полную ставку
(штатные преподаватели ВПО, 2010–2012 гг., объединенный массив, N=2546, %)

	Профессор	Доцент	Ст. преподаватель	Преподаватель
Занимались дополнительной работой, в том числе:	73.7	71.5	64.7	49.9
Преподавание в других государственных учебных заведениях	26.9	23.8	22.4	12.1
Преподавание в других негосударственных учебных заведениях	9.8	12.6	12.2	5.8
Преподавание на курсах по подготовке к поступлению в вуз	6.3	6.1	6.0	5.4
Преподавание на других образовательных программах	15.8	18.2	14.4	4.8
Работа в научно-исследовательских институтах, центрах и т.д.	13.6	6.3	3.1	2.1
Индивидуальные исследовательские проекты, работа по грантам	11.1	8.9	4.4	4.0
Коллективные исследовательские проекты, работа по грантам	19.9	14.8	8.7	6.0
Написание книг, статей, редактирование, реферирование, переводы и т.д. на платной основе	26.9	13.7	7.1	5.4
Работа в государственных учреждениях, не связанная с наукой и преподаванием	4.4	3.3	3.1	1.7
Работа в негосударственных организациях, не связанная с наукой и преподаванием	3.5	5.1	6.0	4.1
Предпринимательская или индивидуальная трудовая деятельность, не связанная с наукой или преподаванием	3.2	3.2	3.8	3.8
Репетиторство, частные образовательные услуги	5.7	9.6	18.0	14.5
Частные услуги, не связанные с преподаванием	5.1	5.8	7.8	6.8
Другое	1.3	1.5	0.4	0.1

возмездной основе. Показательно, что сотрудники вуза без степени (в первую очередь старшие преподаватели) чаще занимаются репетиторством (18%), чем доценты (9.6%) и особенно профессора (5.7%). В данном случае последние оказываются менее заинтересованы, во-первых, в преподавании, не работающем на их репутацию, и, во-вторых, имея более высокие доходы на основном месте работы, они не стремятся получить дополнительный заработок из этого источника. Очевидно, что для них привлекательнее официальная работа в других вузах и программах.

Высказанное положение подтверждает тот факт, что при ответе на вопрос о причинах наличия дополнительной работы среди профессоров 40% отметили «низкий заработок на основном месте работы», а среди остальных преподавателей — около 48%. В то же время 41% профессоров заявили, что их дополнительная работа интересная, творческая, и поэтому им нравится заниматься ею; среди доцентов эту причину выбрали 31%, а среди старших преподавателей — 20%. Кроме того, по 22% профессоров и доцентов полагают, что дополнительная работа позволяет повысить качество их преподавания, а среди старших преподавателей эту причину назвали 19%.

Посмотрим теперь, какие факторы влияют на наличие дополнительной занятости у штатных преподавателей вузов, занятых на полную ставку. Для этого была оценена модель probit для дихотомической переменной, принимающей значение 1, если у респондента была дополнительная работа, и 0 — в противоположном случае (табл. 23).

Согласно модели предложения труда, разработанной в рамках экономики труда, вероятность дополнительной занятости будет зависеть от времени работы на первом месте работы (отрицательно), «нетрудового» дохода (роль которого для вторичной занятости выполняет зарплата на первом месте) и вероятной ставки заработной платы на втором месте работы, которая, в свою очередь, складывается под влиянием трудового стажа и образования. Так как все преподаватели вуза имеют высшее образование, человеческий капитал в данном случае вместо уровня образования может измерить наличие ученой степени или должность, которая от нее зависит. В качестве независимых переменных мы также возьмем стаж и стаж в квадрате, а также стаж работы в данном учебном заведении (согласно уравнению Минцера, эти параметры влияют на ставку заработной платы).

Как показала оценка модели, вероятность иметь дополнительную работу положительно зависит от должности преподавателя (у старшего преподавателя эта вероятность на 8% выше, чем у преподавателя, у доцента — на 18%, а у профессора — на 25%). Таким образом, подтверждается предположение, что найти вторую работу тем легче, чем выше уровень человеческого капитала. Кроме того, чем выше должность в данном учебном заведении, тем при прочих равных условиях более высокую ставку заработной платы может ожидать индивид, так как эта должность связана с его опытом и ученой степенью. Влияние стажа работы на вероятность занятости квадратичное: сначала она возрастает, а затем снижается (перевернутая U-образная зависимость). Это также соответствует теоретическим предположениям о влиянии стажа на потенциальную ставку заработной платы. А вот зависимость от стажа работы в данном учебном заведении обратная: это говорит о том, что люди, которые дольше работают в данном вузе, не будут искать вторую работу, вероятно, вследствие того, что имеют возможность больше зарабатывать на основном месте работы.

Очень слабое влияние на вероятность иметь дополнительную работу оказывает время, затрачиваемое на основную работу (преподавание и административная работа), а также логарифм заработков в данном вузе, хотя в обоих случаях это влияние имеет предсказанную теорией негативную направленность. Профиль образования, факт того, что респондент когда-то сам учился в данном вузе, уровень знания иностранного языка не влияют на склонность ко вторичной занятости. Не сказывается также и специализация вуза (только в медицинских вузах, по сравнению с вузами из сферы культуры, преподаватели реже имеют вторичную занятость). Но в Москве шансы найти вторую работу и склонность к ней выше на 16%. Кроме того, более склонны ко вторичной занятости мужчины.

Каковы затраты на вторичную занятость и ее результаты? Как показывают расчеты (табл. 24), в среднем в неделю на дополнительную работу штатные преподаватели вузов тратят 11.6 часа, причем чем выше должность, тем больше затраты (у профессоров уходит 12.8 часа в неделю, тогда как у преподавателей — 10.2 часа). При этом заработки, получае-

Таблица 23. Регрессионный анализ факторов наличия дополнительной занятости у респондентов, работавших на полную ставку (probit)
(штатные преподаватели ВПО, 2010–2012 гг., объединенный массив, N=1380)

	Coef,	dF/dx	P>z
Профессор	0.846***	0.251	0.000
Доцент	0.507***	0.180	0.000
Старший преподаватель	0.230**	0.081	0.014
База – преподаватель, ассистент			
Общий трудовой стаж / 10	0.210**	0.076	0.046
Квадрат стажа	-5.208***	-1.899	0.007
Стаж работы в данном учебном заведении	-0.159***	-0.058	0.001
Профиль образования – общественные науки	0.120	0.043	0.168
Профиль образования – гуманитарные науки	0.150	0.053	0.124
Профиль образования – математика	0.199	0.070	0.115
Профиль образования – естественные науки	0.030	0.011	0.785
Профиль образования – технические науки	0.200*	0.071	0.078
Профиль образования – медицина	0.329*	0.111	0.083
База – другой профиль образования			
Уровень знания иностранного языка	0.018	0.007	0.401
Учился в данном вузе	0.041	0.015	0.562
Участие в повышении квалификации за 3 года	0.238***	0.089	0.001
Рабочее время в данном вузе (учебная + административная нагрузка)	-0.004*	-0.001	0.084
Логарифм заработков за препод. и админ. работу в данном учебном заведении	-0.045*	-0.017	0.093
Мужской пол	0.230***	0.082	0.001
Женат (замужем)	-0.062	-0.022	0.425
Есть дети	0.122	0.045	0.152
Москва	0.477***	0.163	0.000
Государственный вуз	0.175	0.066	0.127
Экономико-юридический вуз	-0.084	-0.031	0.514
Гуманитарный вуз	0.066	0.024	0.727
Классический университет	0.127	0.046	0.305
Медицинский вуз	-0.405**	-0.156	0.040
Технический университет	-0.190	-0.070	0.126
Педагогический вуз	0.226	0.079	0.157
База – вуз в сфере культуры			
Константа	-0.050	–	0.870
Количество наблюдений	1851		
Pseudo R2	0.09		

Значимость на уровне: *** – 1%, ** – 5%, * – 10%.

Таблица 24. Средние затраты времени на любую дополнительную работу (часов в неделю) и средние доходы от вторичной занятости (тыс. руб. в месяц) среди респондентов, работавших на полную ставку в данном учебном заведении и имевших вторичную занятость
(штатные преподаватели ВПО, 2010–2012 гг., объединенный массив, N=1270)

	Средние затраты времени на дополнительную работу, часов неделю	Средние заработки от дополнительной работы, тыс. руб. в месяц	
		регионы	Москва
Профессор	12.8	6.1	8.8
Доцент	12.1	5.2	12.8
Ст. преподаватель	11.1	6.2	15.7
Преподаватель, ассистент	10.2	6.7	8.5
Итого	11.6	5.9	11.9

мые от вторичной занятости, существенно различаются. В регионах дифференциация в зависимости от должности на основном месте работы (в данном учебном заведении) невелика, причем оказалось, что доценты зарабатывали даже меньше (около 5 тыс. руб.), чем старшие преподаватели и преподаватели, а также и профессора (более 6 тыс. руб.). В Москве, что может показаться удивительным, профессора и преподаватели на своей второй работе зарабатывали примерно одинаково (около 8.5 тыс. руб. в месяц), а старшие преподаватели получали больше доцентов (первые – более 15 тыс. руб., вторые – почти 13 тыс. руб. в месяц).

НЕУДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ И ПЕРСПЕКТИВЫ КАРЬЕРЫ

В 2012 г. преподавателям всех уровней профессионального образования задавался вопрос о том, чем они недовольны на работе в данном учебном заведении (табл. 25). Как оказалось, самым негативным фактором все считают низкий уровень заработной платы: этот факт отметили 52% работников НПО, 44% – СПО и 55% – ВПО. При этом недовольство сотрудников вузов выше всего, хотя они и получают самую большую заработную плату из всех трех уровней профессионального образования.

Более четверти преподавателей всех уровней также недовольны плохим социальным обеспечением (то есть наличием путевок, дополнительного медицинского страхования, питанием и т.д.). В СПО, и особенно НПО, большая проблема – незаинтересованность учащихся в учебе (в СПО ее отметили 25%, а в НПО – 37% респондентов). В учреждениях НПО 23% опрошенных считают, что у них плохая ресурсная и техническая база, то есть компьютеры, оборудование, библиотека и т.д. В СПО и ВПО этот факт отмечают существенно реже (16% и 15% соответственно). Довольно большая доля респондентов на всех уровнях образования отмечала, что работа находится далеко от дома (14 – 17%). В вузах чаще, чем на других уровнях, отмечают высокую учебную нагрузку (15%), плохие условия

Таблица 25. Распределение ответов на вопрос: «Что вам не нравится в вашей работе в данном учебном заведении?» / отметьте 3–4 наиболее подходящих ответа (преподаватели НПО, СПО и ВПО, 2012 г., %)

	НПО	СПО	ВПО
Плохая атмосфера в коллективе	4.9	5.4	3.7
Неудобный график работы	4.1	5.0	4.9
Невысокая репутация данного учебного заведения	5.4	3.5	3.5
Устаревшие учебные планы, программы	2.4	3.6	3.0
Сложности взаимоотношений с администрацией, руководством	4.6	4.7	7.1
Плохие условия труда на рабочем месте (нет рабочего места, буфета и т.д.)	6.1	5.0	8.1
Работа находится далеко от дома	14.2	17.2	16.6
Нет возможностей для должностного роста	6.4	7.9	6.1
Низкий научный потенциал коллектива	3.0	3.9	2.8
Высокая учебная нагрузка (много учебных часов и т.д.)	3.4	6.6	14.5
Плохой контингент учащихся, их незаинтересованность в учебе	37.3	25.0	12.8
Плохая ресурсная и техническая база (библиотека, компьютеры, лабораторное или производственное оборудование и т.д.)	23.3	16.1	14.5
Низкий уровень заработной платы	52.4	44.1	55.4
Плохое социальное обеспечение (путевки, дополнительное медицинское обслуживание, питание и т.д.)	27.4	27.9	25.7
Другое	2.2	3.5	3.3
Все нравится	19.8	24.9	23.6

Таблица 26. Распределение ответов на вопрос: «Хотели бы Вы перейти с работы в данном учебном заведении на какую-либо другую работу или вообще перестать работать?»
(преподаватели НПО, СПО и ВПО, 2010–2011 гг., объединенный массив, %)

	НПО	СПО	ВПО
Да, уже ищите (нашли) другое место работы	3.9	3.2	3.5
Хотели бы найти другую работу, но пока не предпринимаете никаких действий	16.4	11.9	10.2
Хотели бы перейти на другое место работы, но не думаете, что сможете найти его	9.3	4.1	4.6
Хотели бы уйти из этого учебного заведения и сосредоточиться на своей основной работе (если Вы не являетесь штатным сотрудником данного учебного заведения)	0.6	0.7	0.7
Хотели бы вообще перестать работать (заниматься домашним хозяйством, выйти на пенсию и т.д.)	7.7	7.4	3.8
Нет, не хотели бы уходить с данной работы	62.1	72.6	77.1

труда, такие как отсутствие рабочего места, буфета и т.д. (8%), плохие отношения с администрацией (7%). Остальные факторы не вызывают существенного беспокойства у преподавателей. Кроме того, 20% респондентов из НПО, 25% из СПО и 24% из ВПО отметили, что им все нравится на их работе.

Учитывая довольно высокую неудовлетворенность преподавателей своей работой, не вызывает удивления, что в 2010–2011 гг. 38% сотрудников НПО, 27% – СПО и 23% – ВПО хотели бы уйти с работы в данном учебном заведении. Правда, только по 3.5% предпринимает какие-то усилия для поиска новой работы (табл. 26).

Какую же работу хотели бы найти те преподаватели, которые стремятся сменить место работы (табл. 27)? Для сотрудников СПО и ВПО это чаще всего смена не работы преподавателя, а смена учебного заведения (СПО – 23%. ВПО – 18%). А вот сотрудники НПО чаще всего (21.4%) предпочли бы работу в государственном учреждении, но не связанную с наукой и преподаванием. Этот тип занятости выбрали бы 17% преподавателей из СПО и 16% – из вузов. По 10% сотрудников вузов предпочли бы работу в частном секторе или заняться предпринимательством в России, а также поехать работать за рубеж. Более 11% готовы были бы работать в научном центре или институте. Среди сотрудников НПО и СПО эти варианты менее популярны, на исключением предпринимательства в НПО. Довольно значительная часть респондентов пока не знает, на какую именно работу они бы хотели устроиться. Это означает, что, скорее всего, желание сменить работу – это их недовольство нынешними условиями без реальных перспектив что-то изменить.

Таблица 27. Распределение ответов на вопрос: «Если Вы хотели бы перейти на другое место работы, то на какое именно?»
(преподаватели НПО, СПО и ВПО, желающие сменить работу, 2010–2011 гг., объединенный массив, %)

	НПО	СПО	ВПО
На работу преподавателя в другом учебном заведении	17.9	23.0	17.9
На научную работу (в НИИ или исследовательском центре и т.д.)	2.3	1.5	11.3
На работу в государственном учреждении, не связанную с преподаванием и наукой	21.4	17.4	16.1
На работу в негосударственной организации, не связанную с преподаванием и наукой	8.8	7.8	10.7
Частные услуги, предпринимательство	8.8	11.9	10.2
На работу за рубежом	3.8	4.8	9.8
Другой вид работы	9.7	8.9	5.9
Пока не знаете, на какую именно работу хотите перейти	27.3	24.8	18.1

Регрессионная модель факторов желания сменить работу у штатных преподавателей вузов, работавших на полную ставку, была оценена методом *probit*, так как зависимая переменная является дихотомической (1 — хочет сменить работу, 0 — не хочет сменить работу). Результаты анализа отражены в *табл. 28*. Как оказалось, лишь очень небольшое количество факторов влияет на желание сменить работу преподавателя университета на какую-то другую. Как и предсказывает экономическая теория, это желание негативно зависит от уровня заработков на данном месте работы: однако это не самый сильно влияющий фактор. Менее склонны к смене работы при прочих равных условиях профессор и доцент по сравнению с теми, кто занимает более низкую должность. Интересно, что также менее склонны к трудовой мобильности те, кто состоит в браке, хотя ни пол, ни наличие детей не являются значимыми параметрами. Желание сменить работу, напротив, более выражено у тех, кто имеет образование в сфере технических наук. Но самыми сильными факторами оказались мотивационные. По сравнению с теми, чья трудовая мотивация «ориентирована на карьеру», более склонны к трудовой мобильности «ориентированные на общение с молодежью», и в еще большей степени — «ориентированные на комфорт» и «на досуг». Не влияют на желание сменить работу такие факторы, как наличие административной должности наряду с преподавательской; трудовой стаж (который связан с возрастом, т.е. не влияет и возраст); рабочее время в данном вузе; учился ли здесь респондент; специализация высшего учебного заведения, а также факт, что он расположен в Москве. Таким образом, помимо трудовой мотивации, важнейшим фактором неудовлетворения рабочим местом является заработная плата.

Респондентам также задавали вопрос, который позволяет оценить размер альтернативной заработной платы при смене работы: «Представьте себе следующую ситуацию: Вам предлагают перейти на другую работу с более высоким уровнем заработной платы, чем у Вас сейчас. Но это нетворческая, однообразная работа с жестким графиком, не связанная с физическим трудом, не требующая высокой квалификации и переобучения. Согласились ли бы Вы перейти на такую работу (например, клерк крупной компании и т.п.)? Если да, то при каком минимальном уровне заработной платы?» Как показали данные, только 23% преподавателей НПО, 28% — СПО и 34% — ВПО ответили, что не согласились бы перейти на такую работу при любых условиях, то есть даже при высоком уровне заработной платы. Еще по трети респондентов на всех уровнях ответили, что согласились бы на такую работу, но затруднились назвать уровень заработной платы, который был бы для этого достаточен. Таким образом, 44% преподавателей учреждений НПО, 38% СПО и 32% из вузов смогли определить ту сумму заработка, которая привлекла бы их на такое нетворческое место работы. На самом деле наиболее заинтересованы в сохранении нынешнего места работы те, кто имеет тип мотивации, т.е. «ориентированный на карьеру»: из них только 57% согласились бы перейти на рутинную работу, тогда как среди «ориентированных на досуг» — 77%, «на комфорт» — 74%, а «на общение с молодежью» — 70% (*рис. 6*). Как можно заметить, на каждом уровне образования меньше всего доля согласившихся сменить работу среди тех, кто «ориентирован на карьеру», то есть творческую работу и профессиональный рост. Правда, в НПО доля готовых сохранить нынешнюю работу даже ниже среди «ориентированных на общение с молодежью».

Какая же сумма могла бы стимулировать преподавателя перейти на нетворческое место работы? Она сильно зависит от места расположения учреждения: в Москве такая «альтернативная» заработная плата почти в два раза выше, чем в других регионах (*рис. 7*). Для адекватного сравнения все называемые преподавателями суммы были дефлированы к уровню цен 2012 г. на основе индекса потребительских цен. Таким образом, можно увидеть, что реальные претензии преподавателей росли только в Москве: если в 2010 г. преподаватели вузов были бы готовы перейти на нетворческую работу за 126 тыс. руб., то в 2012-м — уже за 132 тыс. руб., а их коллеги из СПО — за 83 тыс. руб. и 91 тыс. руб. соответственно. Увеличились также притязания сотрудников региональных НПО, хотя относительно других уровней они невысоки: 35 тыс. руб. в 2010 г. и 41 тыс. руб. в 2012-м. Преподаватели же региональных СПО хотели бы получить за нетворческую работу 50 тыс. руб. в 2010-м и 41 тыс. руб. — в 2012 г., а региональных вузов — 69 тыс. руб. и 62 тыс. руб. соответственно.

Таблица 28. Регрессионный анализ факторов желания сменить работу у респондентов, работавших на полную ставку (probit)
(штатные преподаватели ВПО, 2010–2011 гг., объединенный массив)

	Coef,	dF/dx	P>z
Профессор	-0.436***	-0.104	0.030
Доцент	-0.295***	-0.081	0.013
Старший преподаватель	-0.206	-0.054	0.106
База – преподаватель, ассистент			
Декан, замдекана	0.302*	0.093	0.074
Зав. кафедрой или лабораторией (или заместитель)	0.179	0.053	0.214
Другая административная должность	-0.501*	-0.112	0.085
Общий трудовой стаж / 10	-0.026	-0.007	0.860
Квадрат стажа	1.099	0.308	0.692
Стаж работы в данном учебном заведении	-0.044	-0.012	0.488
Профиль образования – общественные науки	0.150	0.043	0.212
Профиль образования – гуманитарные науки	0.143	0.042	0.287
Профиль образования – математика	-0.154	-0.041	0.378
Профиль образования – естественные науки	0.304**	0.093	0.036
Профиль образования – технические науки	0.034	0.010	0.824
Профиль образования – медицина	0.109	0.032	0.657
База – другой профиль образования			
Уровень знания иностранного языка	-0.011	-0.003	0.676
Учился в данном вузе	0.160	0.045	0.100
Участие в повышении квалификации за 3 года	-0.014	-0.004	0.883
Логарифм заработков за препод. и администр. работу в данном вузе	-0.074**	-0.021	0.027
Рабочее время в данном вузе (учебная + административная нагрузка)	-0.002	-0.001	0.504
Количество публикаций	0.002	0.001	0.716
Мужской пол	0.121	0.035	0.189
Женат (замужем)	-0.276***	-0.081	0.008
Есть дети	-0.127	-0.036	0.271
Москва	0.155	0.045	0.153
Государственный вуз	-0.067	-0.019	0.668
Экономико-юридический вуз	-0.037	-0.010	0.846
Гуманитарный вуз	0.197	0.059	0.415
Классический университет	0.295*	0.088	0.090
Медицинский вуз	0.314	0.098	0.248
Технический университет	0.234	0.068	0.178
Педагогический вуз	-0.210	-0.054	0.399
База – вуз в сфере культуры			
Мотивация «досуг»	0.951***	0.296	0.000
Мотивация «комфорт»	0.599***	0.188	0.000
Мотивация «общение с молодежью»	0.510***	0.161	0.000
База – мотивация «карьера»			
Константа	-0.401	–	0.338
Количество наблюдений	1223		
Pseudo R2	0.11		

Значимость на уровне: *** – 1%, ** – 5%, * – 10%.

Рисунок 6. Доля респондентов, согласившихся бы на нетворческую работу, в зависимости от типа и типа мотивации (преподаватели НПО, СПО и ВПО, 2010–2011 гг., объединенный массив, %)

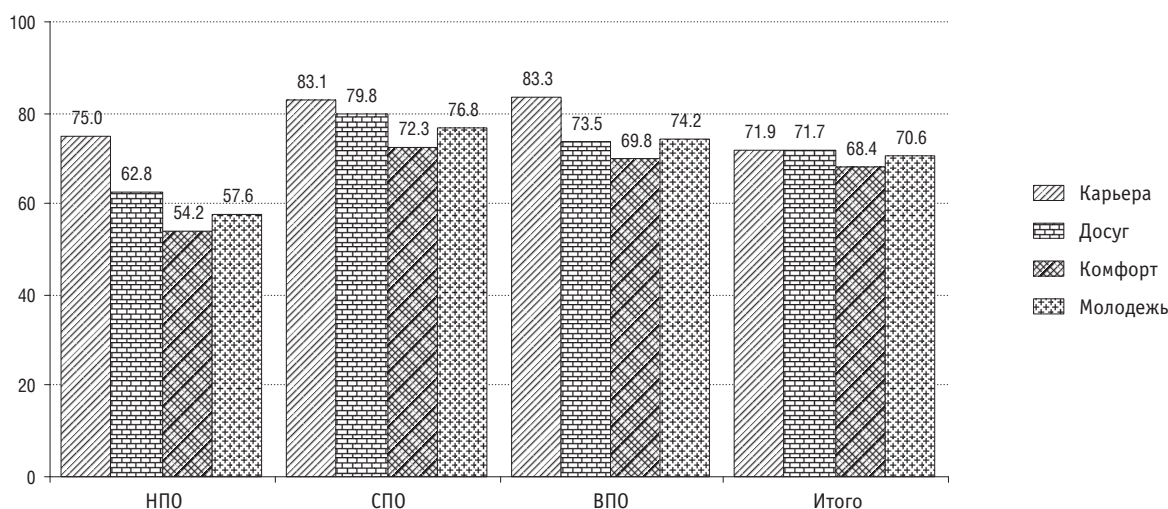
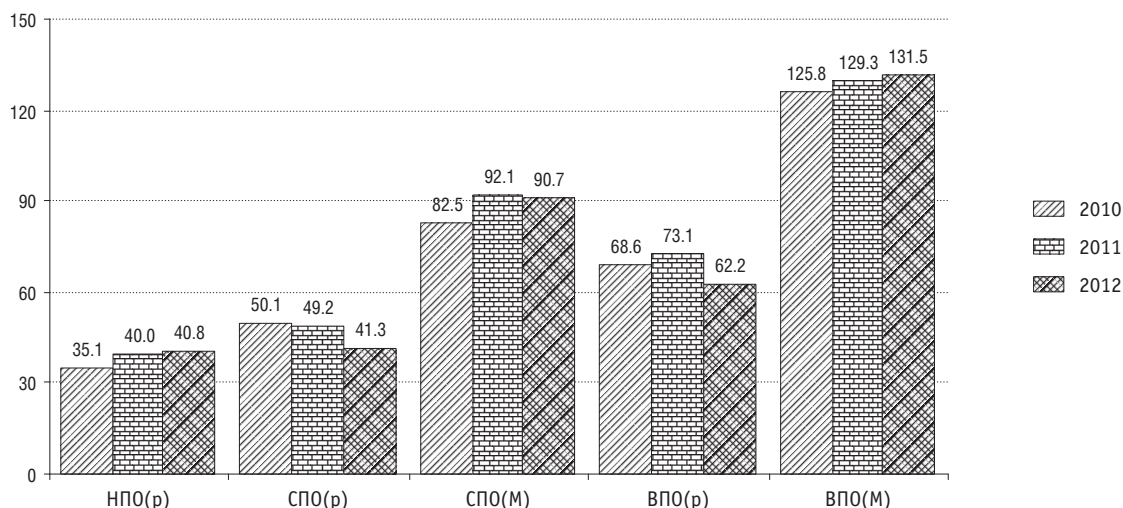


Рисунок 7. Минимальная заработная плата, на которую согласились бы респонденты, чтобы перейти на нетворческую работу, в зависимости от типа учреждения и года опроса (преподаватели НПО, СПО и ВПО, 2010–2012 гг., тыс. руб. в ценах 2012 г.)



Посмотрим, есть ли какие-то детерминанты у того уровня потенциальных заработков, на который готовы были бы претендовать штатные преподаватели вузов, занятые на полную ставку. Для это была реализована модель с корректировкой смещенности по Хекману, так как отвечали на вопрос о размере этой суммы только те, кто согласился бы поменять работу.

Таким образом, мы получаем оценку одновременно двух моделей: факторов склонности к переходу на нетворческую работу – модель отбора, и факторов, влияющих на размер потенциальной заработной платы, – модель заработков (табл. 29). В первом случае зависимая переменная дихотомическая (согласие перейти), во втором – логарифм потенциального заработка на нетворческой работе.

Как и в модели желания сменить работу, основными детерминантами потенциального перехода на нетворческую работу являются типы мотивации: по сравнению с теми, кто «ориентирован на карьеру», гораздо выше склонность к переходу обнаруживают все, кто имеет другой тип мотивации (особенно «ориентацию на общение с молодежью»). Однако

Таблица 29. Регрессионный анализ факторов, влияющих на потенциальную заработную плату на нетворческой работе у респондентов, работавших на полную ставку (probit)
(штатные преподаватели ВПО, 2010–2011 гг., объединенный массив)

	Модель отбора			Модель заработка		
	Coef.	dF/dx	P>z	Coef.	Beta	P>t
Профессор	-0.110	-0.041	0.533	0.620	0.237	0.000
Доцент	-0.260	-0.096	0.019	0.394	0.303	0.001
Старший преподаватель	-0.104	-0.039	0.392	0.149	0.095	0.099
База – преподаватель, ассистент						
Декан, замдекана	-0.163	-0.061	0.299	-0.013	-0.006	0.913
Зав. кафедрой или лабораторией (или заместитель)	0.067	0.024	0.604	0.004	0.002	0.967
Другая административная должность	-0.187	-0.071	0.425	0.211	0.063	0.116
Общий трудовой стаж / 10	0.100	0.037	0.458	-0.052	-0.086	0.675
Квадрат стажа	-5.672	-2.074	0.024	1.755	0.131	0.604
Стаж работы в данном учебном заведении	-0.056	-0.020	0.310	-0.005	-0.006	0.933
Профиль образования – общественные науки	-0.004	-0.002	0.970	-0.003	-0.003	0.963
Профиль образования – гуманитарные науки	-0.210	-0.079	0.081	-0.006	-0.003	0.955
Профиль образования – математика	-0.162	-0.061	0.297	-0.039	-0.018	0.717
Профиль образования – естественные науки	0.001	0.000	0.994	0.002	0.001	0.988
Профиль образования – технические науки	0.099	0.036	0.489	0.019	0.010	0.879
База – другой профиль образования						
Уровень знания иностранного языка	0.002	0.001	0.926	-0.026	-0.063	0.136
Учился в данном вузе	-0.286	-0.105	0.001	0.131	0.102	0.271
Участие в повышении квалификации за 3 года	0.097	0.036	0.279	0.038	0.027	0.592
Логарифм заработков за препод. и администр. работу в данном вузе	-0.040	-0.015	0.286	0.051	0.114	0.027
Рабочее время в данном вузе (учебная + административная нагрузка)	0.002	0.001	0.394			
Количество публикаций	-0.006	-0.002	0.200	0.010	0.140	0.035
Мужской пол	0.235	0.085	0.006	-0.109	-0.083	0.274
Женат (замужем)	-0.028	-0.010	0.765	0.018	0.013	0.785
Есть дети	0.046	0.017	0.665	0.090	0.066	0.221
Москва	-0.237	-0.088	0.016	0.723	0.466	0.000
Государственный вуз	0.172	0.064	0.221	0.035	0.018	0.759
Экономико-юридический вуз	0.042	0.015	0.796	-0.047	-0.030	0.721
Гуманитарный вуз	0.016	0.006	0.940	-0.077	-0.023	0.703
Классический университет	0.339	0.118	0.031	-0.231	-0.159	0.200
Медицинский вуз	0.390	0.130	0.136	-0.427	-0.171	0.065
Технический университет	0.396	0.138	0.012	-0.259	-0.185	0.169
Педагогический вуз	0.365	0.123	0.066	-0.259	-0.082	0.193
База – вуз в сфере культуры						
Мотивация «досуг»	0.323	0.115	0.002	-0.350	-0.267	0.024
Мотивация «комфорт»	0.280	0.099	0.012	-0.275	-0.185	0.043
Мотивация «общение с молодежью»	0.411	0.140	0.001	-0.398	-0.252	0.026
База – мотивация «карьера»						
Отношение Милля	–	–	–	-0.969	-0.310	0.209
Константа	0.496	–	0.240	11.0	–	0.000
Количество наблюдений		1223			429	
Pseudo R2, R2		0.09			0.36	

в данном случае, что очень показательно, не являются значимыми факторами ни рабочее время на основной работе, ни заработная плата. Менее склонны к переходу на нетворческую работу доценты, люди, имеющие образование в сфере гуманитарных наук, а также те, кто когда-то учился в данном вузе. Это говорит о важности лояльности к своему учебному заведению. В отличие от модели желая сменить работу, здесь положительно влияющим фактором оказался мужской пол, а семейное положение — не значимым. Однако негативно влияющей на вероятность перехода на нетворческую работу оказалась переменная «квадрат стажа», что говорит о нелинейном падении этой вероятности с возрастом. В отличие от модели желая сменить работу, значимыми оказались также характеристики вуза. Так, скорее склонны перейти на нетворческую работу сотрудники классических университетов, а также технических и медицинских вузов, по сравнению с вузами в сфере культуры. Москвичи, напротив, скорее сохранили бы свое нынешнее место работы.

В модели оценки уравнения потенциальных заработков выглядит неожиданным то, что незначимой оказалась корректирующая смещенность выборки переменной «отношение Милля»: это означает, что в оценке потенциального заработка нет различий между теми, кто высказался за переход на нетворческую работу и против. Остальные результаты логичны. Уровень заработков на нынешнем месте работы позитивно влияет на потенциальную заработную плату: в самом деле, можно было ожидать, что чем выше заработная плата в данном учебном заведении, тем более высокие доходы на нетворческом месте работы нужно было бы предложить, чтобы переманить преподавателя вуза. Вполне естественно также, что только высокие доходы могли бы стимулировать к переходу сотрудников московских вузов. Более высоких заработков ожидали бы согласные перейти профессора и доценты по сравнению с тем, кто занимает более низкую должность. Позитивным фактором является также наличие публикаций. Это подтверждает предположение о том, что респонденты ожидают высокой отдачи от своего человеческого капитала, выраженного в научных достижениях и степенях, хотя на нетворческой работе эти умения могут и не понадобиться. А вот опыт, приобретенный с годами работы, не имеет влияния на потенциальные заработки на новой работе. Довольно показательно также, что люди с мотивацией, «ориентированной на карьеру», менее склонны к переходу на нетворческую работу, и для того, чтобы их переманить, понадобилось бы более привлекательное предложение по уровню заработков, чем у имеющих другой тип мотивации.

Проанализируем, как в действительности преподаватели оценивают свои шансы на какие-то профессиональные изменения в ближайшие 2–3 года (табл. 30). Среди сотрудни-

**Таблица 30. Распределение ответов на вопрос:
«Как Вы думаете, каких изменений Вы можете реально ожидать через 2–3 года?»
(преподаватели НПО, СПО и ВПО, 2010–2012 г., объединенный массив, %)**

	НПО	СПО	ВПО
Занять более высокую преподавательскую должность	10.9	16.9	26.6
Занять (более высокую) административную должность	5.4	6.2	10.3
Перейти на работу в более престижное учебное заведение	6.5	5.8	4.3
Перейти на работу, не связанную с преподаванием	15.6	9.1	6.9
Перестать работать (выйти на пенсию, заняться домашним хозяйством)	15.1	12.2	5.7
Сменить профессию (получить образование по другой специальности)	3.5	3.1	1.5
Повысить квалификацию без отрыва от работы	25.4	31.6	26.5
Получить научную степень, звание	4.1	9.2	29.9
Переехать работать в другой город в пределах России	2.9	3.7	2.4
Поехать работать за рубеж	2.0	4.0	5.4
Перейти на работу в менее престижное учебное заведение с менее жестким графиком / меньшей нагрузкой	0.7	0.8	1.1
Ничего из перечисленного	33.3	28.6	26.9

**Таблица 31. Распределение ответов на вопрос:
«Как Вы думаете, каких изменений Вы можете реально ожидать через 2–3 года?»**
(штатные преподаватели ВПО, 2010–2012 г., объединенный массив, %)

	Тип трудовой мотивации				Преподавательская должность			
	карье- ра	досуг	ком- форт	моло- дежь	проф.	доцент	ст. преп.	препо- дава- тель
Занять более высокую преподавательскую должность	34.0	24.9	22.3	25.5	9.8	20.8	38.2	35.1
Занять (более высокую) административную должность	11.8	8.4	8.4	11.3	8.5	10.6	8.7	7.1
Перейти на работу в более престижное учебное заведение	2.2	5.8	5.8	3.3	4.1	3.9	3.8	4.7
Перейти на работу, не связанную с преподаванием	2.8	9.6	4.6	5.0	2.2	5.2	8.9	7.7
Перестать работать (выйти на пенсию, заняться домашним хозяйством)	4.7	6.8	6.7	4.5	10.4	6.3	4.4	3.6
Сменить профессию (получить образование по другой специальности)	0.6	2.4	1.2	0.3	0.9	1.4	1.3	1.3
Повысить квалификацию без отрыва от работы	31.2	20.5	25.2	25.2	16.8	32.7	29.6	22.3
Получить научную степень, звание	35.9	27.5	29.7	27.9	13.6	32.0	39.3	27.6
Переехать работать в другой город в пределах России	1.1	1.8	2.6	4.5	2.5	2.8	1.8	2.3
Поехать работать за рубеж	5.6	6.0	6.7	6.8	5.1	5.2	5.8	6.7
Перейти на работу в менее престижное учебное заведение с менее жестким графиком/меньшей нагрузкой	0.4	1.4	1.4	0.9	0.6	1.2	1.1	0.9
Ничего из перечисленного	23.7	26.5	29.5	29.1	49.7	25.1	17.6	25.0

ков учреждений НПО треть никаких изменений не ожидают, а четверть собираются повысить свою квалификацию без отрыва от работы. По 15% предполагают, что перейдут на другую работу, не связанную с преподаванием, или вообще перестанут работать. Только 11% ожидают карьерного роста как преподавателя, а 5% — как администратора. Карьерные ожидания преподавателей СПО в целом выше, 28.6% никаких изменений не ожидают, 17% полагают, что смогут занять более высокую преподавательскую должность, а 6.2% — административную. Наибольшая восходящая трудовая мобильность ожидаема преподавателями вузов: 30% рассчитывают получить научную степень или звание, 26.6% — занять более высокую должность на поприще преподавания (что напрямую зависит от научной степени), 10.3% планируют поднять свой статус на административной работе, 27% — повысить свою квалификацию.

Среди штатных преподавателей вузов, оформленных на полную ставку, карьерные ожидания весьма различны в зависимости от занимаемой должности и типа трудовой мотивации (табл. 31). Неудивительно, что меньше всего перспектив имеют профессора: половина из них не ожидают никаких изменений.

Чаще всего профессора предполагают, что смогут повысить свою квалификацию (16.8%) либо получить звание (13.6%), а 10% собираются выйти на пенсию. Наивысшие карьерные ожидания у старших преподавателей: 39% собираются получить научную степень и практически столько же — более высокую должность. Защитить докторскую степень собираются 32% доцентов, однако только 21% считают, что займут более высокую должность, 11% из них планируют свою административную карьеру.

Те преподаватели, кто имеет трудовую мотивацию, нацеленную на карьеру, в большей степени, чем остальные, рассчитывают на профессиональный рост. Среди них 34% предполагают, что займут более высокую преподавательскую должность, а 12% — административную, 36% собираются получить научную степень или звание.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И ЕГО НАКОПЛЕНИЕ

Последние опросы показали, что к 2010–2011 гг. подавляющее большинство преподавателей активно использовали компьютер и Интернет в своей работе. В это время не пользовались компьютером только 15% преподавателей учреждений НПО, 9% – СПО и 5.5% – ВПО. При этом пользовались каждый день более половины сотрудников НПО и более трех четвертей – СПО и ВПО. Интернетом не пользовались 24% преподавателей учреждений начального профессионального образования, но в учреждениях СПО и ВПО эти доли составили 13% и 6%. Практически каждый день пользовались Интернетом 40% преподавателей учреждений начального, 60% – среднего и 72% – высшего профессионального образования.

В течение ряда лет преподавателей просили оценить уровень их навыков в области работы с компьютером. При работе со стандартными программами (типа редактирования текстов) почти три четверти преподавателей вузов, 64% – СПО и 54% – НПО оценили свои знания как хорошие или очень хорошие (рис. 8).

Несколько хуже оценивают свои знания преподаватели в области специальных компьютерных программ, таких как обработка данных, дизайн, web-дизайн, программирование и т.д. (рис. 9). Среди преподавателей НПО вообще не умеют работать с такими программами 30%, СПО – 19%, ВПО – 17%.

В то же время уровень навыков в области работы со специальными программами оценивают как хороший или очень хороший 32% сотрудников вузов.

Для более точной оценки этих знаний и умений в 2012 г. преподавателям было предложено оценить, какими именно навыками работы с компьютером они обладают (табл. 32).

Рисунок 8. Распределение ответов на вопрос: «Оцените, пожалуйста, степень Вашего владения навыками работы на компьютере со стандартными программами (редактирование текстов и т.п.)»

(преподаватели НПО, СПО и ВПО, 2010–2011 гг., объединенный массив, %)

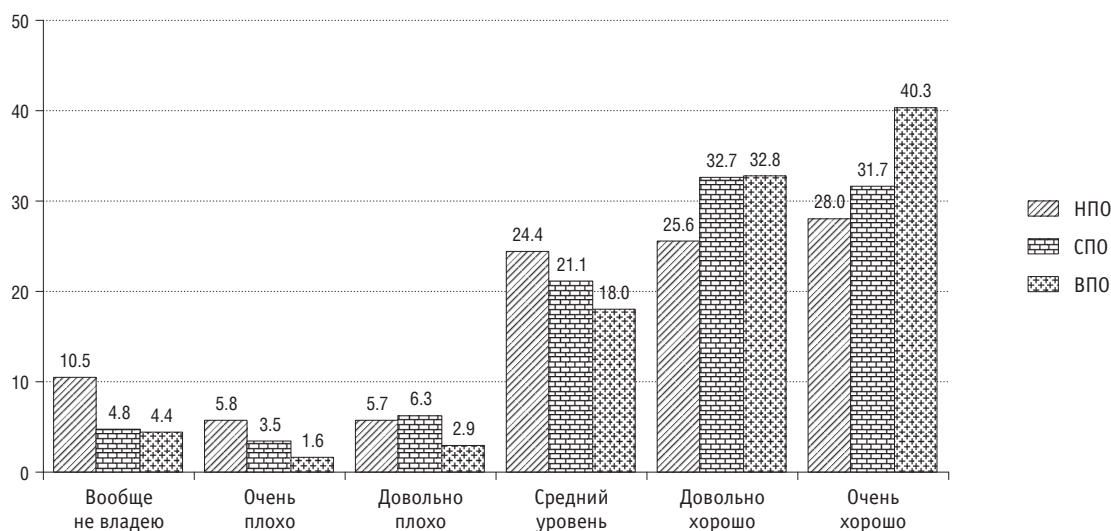
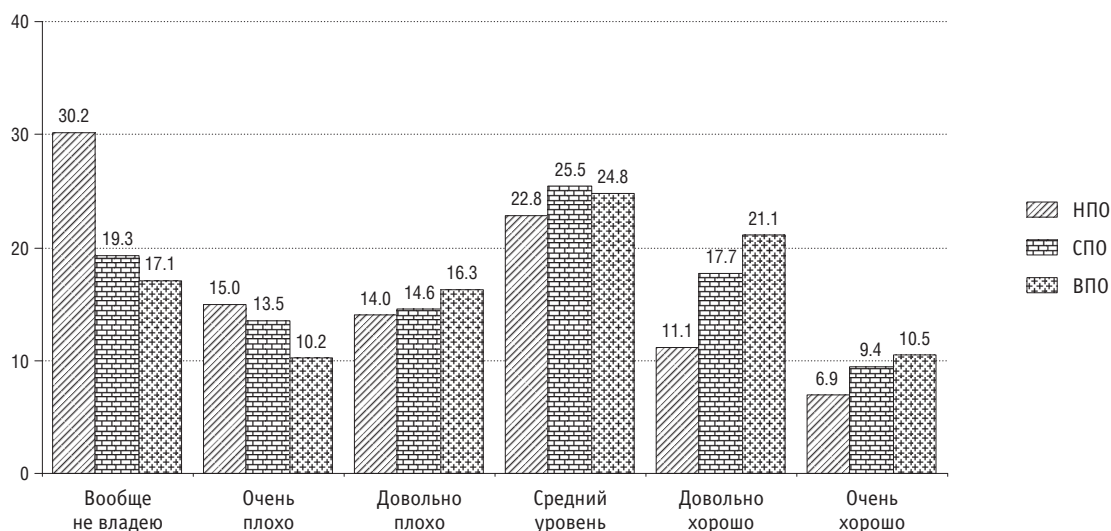


Рисунок 9. Распределение ответов на вопрос: «Оцените, пожалуйста, степень Вашего владения навыками работы на компьютере со специальными программами (обработка данных, дизайн, web-дизайн, программирование и т.д.)» (преподаватели НПО, СПО и ВПО, 2010–2011 гг., объединенный массив, %.)



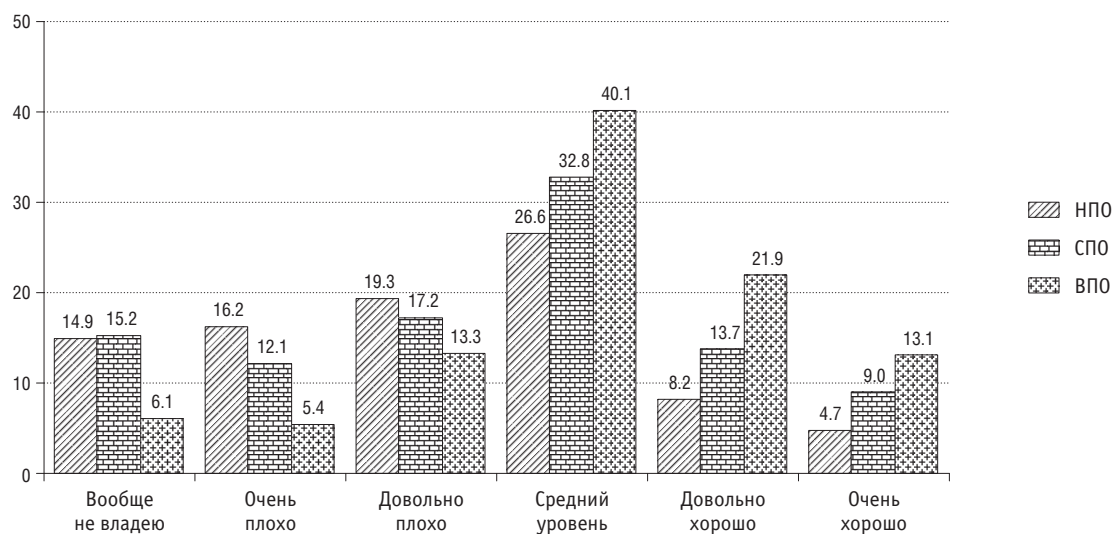
Не вызывает удивления, что в целом более высокую компьютерную грамотность имеют преподаватели вузов, а наиболее низкую — НПО. Так, производить арифметические действия на основе компьютерных программ умеют 73% сотрудников ВПО и 53% — НПО. Однако и среди первых только 57% умеют работать со специальными программами, например, обрабатывать статистические данные, готовить презентации, а ведь это необходимо для научной и преподавательской деятельности. На основе переменных об освоенных компьютерных навыках с использованием кластерного анализа методом К-средних было выделено три группы респондентов.

В первый кластер (49.5% опрошенных) попали преподаватели с самым высоким уровнем компьютерной грамотности. Практически все из них умеют делать все, перечисленное в табл. 32, за исключением написания компьютерных программ (это могут делать 29% группы), а работать со специальными программами — 86%. Среди преподавателей ВПО

Таблица 32. Распределение ответов на вопрос: «Умеете ли Вы на компьютере...?» (преподаватели НПО, СПО и ВПО, 2012 г., %)

	НПО	СПО	ВПО
Копировать и переносить файлы, папки с файлами	89.9	92.0	95.5
Копировать и вставлять отдельные слова, куски текста, передвигать фрагменты текста внутри документа	84.3	90.2	93.4
Производить базовые арифметические действия с использованием компьютерных программ	52.5	65.0	72.9
Архивировать файлы	56.7	66.8	77.9
Устанавливать новые стандартные программы, игры, электронные словари и переводчики и т.п.	38.2	53.9	61.4
Устанавливать и подключать новые устройства, такие как принтер или модем	50.9	56.7	62.9
Писать компьютерные программы с использованием специальных языков программирования	11.6	14.8	17.2
Владете какими-либо специальными программами: умеете работать с базами данных, обрабатывать статистические данные, готовить презентации, редактировать фотографии и т.п.	46.0	53.9	56.7
Не умеете ничего из перечисленного	7.2	4.1	2.2

Рисунок 10. Распределение ответов на вопрос: «Оцените, пожалуйста, степень Вашего владения иностранным языком»
(преподаватели НПО, СПО и ВПО, 2010–2012 гг., объединенный массив, %)



в этот кластер попали 55.6%, СПО – 49.1%, НПО – 37.1%. В этой группе 32% мужчин (выше, чем во всех других), 95% имеют высшее образование, 56% – моложе 40 лет.

Второй кластер (28.6% выборки) – это люди со средними компьютерными навыками. Практически все умеют работать с текстами, но никто не программирует, 84% умеют архивировать файлы, 64% – производить арифметические действия и примерно по 20% – что-либо из остальных умений. Эта группа равномерно представлена на всех уровнях образования. В ней 76% женщин, почти все имеют высшее образование (93%), но они старше – до 40 лет только 36%.

Третий кластер (22% выборки) – это люди, которые умеют обращаться практически только с текстами. Здесь больше всего людей без высшего образования (12%) и в возрасте (половина старше 50 лет). Среди преподавателей НПО эта группа составляет 34%, а ВПО – 16%.

Гораздо хуже, чем компьютерные навыки, оценивают преподаватели свои знания в области иностранного языка (рис. 10). В 2010–2012 гг. четверть опрошенных в СПО, 15% – в СПО и 6% в ВПО ответили, что вообще не знают иностранного языка. Хорошо и очень хорошо знают иностранный язык 35% преподавателей вузов, остальные оценивают свои знания скромнее. При этом за три года (2010–2012 гг.) доля тех, кто вообще не говорит на чужом языке, упала (в ВПО – с 6 до 4%, в НПО – с 33 до 17%). Однако доля тех,

Таблица 33. Распределение ответов на вопрос: «Приходилось ли вам за последние 12 месяцев делать что-то из перечисленного на иностранном языке?»
(преподаватели НПО, СПО и ВПО, владеющие иностранным языком, 2012 г., %)

	НПО	СПО	ВПО
Читать профессиональную литературу	13.9	21.8	39.1
Готовить тексты для публикации	5.4	5.9	21.1
Вести занятия	7.9	10.1	10.5
Выступать с докладом на конференции или семинаре	3.5	4.6	8.3
Выступать рецензентом по научной работе (для журнала, конференции и пр.)	.6	1.6	4.0
Вести научное мероприятие	.6	1.4	3.4
Другое	1.5	1.4	2.7
Не приходилось делать на иностранном языке ничего из перечисленного	78.6	72.5	49.5

Таблица 34. Распределение ответов на вопрос: «В каких областях знаний и навыков Вы нуждаетесь в повышении квалификации или переподготовке?»
(преподаватели НПО, СПО и ВПО, 2011 г., % нуждающихся)

	НПО	СПО	ВПО
Иностранный язык	32.4	41.2	60.3
Общая компьютерная грамотность	49.0	49.1	37.8
Навыки владения специальными компьютерными программами (web-дизайн, обработка данных и т.д.)	52.5	56.0	51.6
Методика преподавания, педагогика	49.0	56.4	49.1
Производственные технологии по Вашему основному профилю работы	51.5	49.6	47.9
Знания в области Вашей основной специальности (по которой Вы работаете)	60.3	63.4	64.9

кто оценивает свои знания как хорошие и очень хорошие, также снизилась (в ВПО — с 41 до 23%, в СПО — с 27 до 18%, в НПО — с 14 до 10%). Трудно сказать, с чем это связано: возможно, самооценка стала реалистичнее у тех, кому пришлось свои знания применить на практике.

Возможно, самооценка знаний преподавателями в 2012 г. была снижена в том числе и потому, что после этого задавался вопрос о том, что именно им приходилось делать на иностранном языке за последний год (табл. 33).

Фактически только преподаватели вузов достаточно активно используют свои знания в области иностранного языка, но и среди них половина никак его не применяли (в НПО — 78.6%, в СПО — 72.5%). Хотя 39% преподавателей вузов приходилось за последний год читать на иностранном языке профессиональную литературу, только 21% готовили свои тексты для публикации, 8% выступали с докладом на конференции. Весьма мало распространены занятия на иностранном языке (10%).

В 2011 г. преподаватели высказали довольно высокий спрос на повышение квалификации во многих областях знаний (табл. 34). На знания в области иностранного языка в наибольшей степени были нацелены сотрудники вузов (60%), в области общей компьютерной грамотности — работники НПО (49%), а также производственных технологий (52%),

Таблица 35. Распределение ответов на вопрос: «В течение последних 3 месяцев использовали ли Вы какие-либо способы самостоятельного приобретения новых знаний и навыков?»
(преподаватели НПО, СПО и ВПО, 2012 г., %)

	НПО	СПО	ВПО
Занимались самообразованием с использованием печатных материалов: профессиональных журналов, книг и т.п.	75.8	71.2	78.9
Ходили в музеи, на экскурсии по историческим, природным и промышленным объектам	35.6	46.8	46.6
Слушали, смотрели учебные или научно-познавательные передачи по радио или телевидению	61.0	58.3	58.1
Обучались или приобретали новые знания с использованием аудио- и видеозаписей	25.4	26.4	27.1
Обучались или приобретали новые знания с использованием компьютера, включая онлайн-обучение	43.1	44.5	45.5
Осваивали навыки на рабочем месте под руководством коллег	16.7	16.3	18.1
Осваивали полезные навыки, например, учились работе с компьютерными программами, вождению автомобиля, шитью, вязанию и т.п. под руководством друзей или членов семьи	32.7	26.5	28.4
Другие способы	3.2	3.5	3.0
Не приобретали самостоятельно новые знания и навыки	5.8	7.1	4.8

методики преподавания – СПО (56%). В каждой из названных сфер большинство предпочитает подготовку без отрыва от работы, только в области иностранного языка почти треть нуждающихся в подготовке предпочла бы зарубежную стажировку.

Однако в профессии преподавателя, имеющей высокую степень освоения новых знаний и методик, а также творчества, можно было ожидать, что многие самостоятельно повышают свои знания, то есть фактически встроены в систему непрерывного образования. С этой целью в 2012 г. был задан вопрос о том, в каких именно формах преподаватели самостоятельно осваивали новые знания (*табл. 35*). Данные показали, что в действительности только небольшая доля опрошенных практически никак не приобретала новые знания. Около трех четвертей преподавателей получают новые профессиональные знания с использованием печатных материалов (журналов, книг), почти 45% – с использованием Интернета, а 60% – телевидения. Среди преподавателей СПО и ВПО 47%, а НПО 37% посещали музеи или были на экскурсиях. Относительно небольшая доля осваивала какие-то навыки под руководством коллег (16–18%), значительно больше – учились у друзей или членов семьи (33% – в НПО, 27–28% – СПО и ВПО).

ОЦЕНКА РЕФОРМ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

В свете того, что за последние годы в России был принят целый ряд мер, направленных на реформирование системы профессионального образования, в 2012 г. преподавателям был задан вопрос об их оценке некоторых из этих мер (касавшихся, правда, в первую очередь сферы высшего образования).

Как оказалось, большая доля преподавателей сфер НПО и СПО ничего не слышала о многих решениях в этой сфере, даже о создании федеральных университетов и научно-исследовательских университетов, а также о поддержке кооперации вузов и организаций с высокотехнологичными производствами (табл. 36). Однако и среди преподавателей вузов об этих мерах не знают соответственно 16%, 12% и 17%. Наименее известная программа – это конкурс на звание «Вуз здорового образа жизни». Но и о государственной поддержке инновационных программ вузов, учреждений начального и среднего профессионального образования знали только 72% сотрудников НПО и 75.5% – СПО.

Однако если учитывать только мнение тех, кто что-то знает о принятых министерством мерах (табл. 37), то наиболее высоко, пожалуй, были оценены программа поддержки научных проектов, реализуемых совместно ведущими вузами и ведущими научными организациями (как важные и очень важные ее оценили 66% сотрудников НПО, 72% – СПО, 70% – ВПО), и программа привлечения ведущих российских ученых для работы в вузах (НПО – 70%, СПО – 75%, ВПО – 69%).

Если же говорить только о преподавателях вузов (табл. 39), то их оценка реформ довольно сильно различается в зависимости от специализации. Так, если создание федеральных университетов положительно оценивают 44% опрошенных, то в экономико-юридичес-

Таблица 36. Доля респондентов, ничего не слышавших о следующих мерах, проектах и программах Министерства образования и науки РФ (преподаватели НПО, СПО и ВПО, 2012 г., %)

	НПО	СПО	ВПО
Создание федеральных университетов	45.3	35.3	16.0
Создание научно-исследовательских университетов	43.3	31.7	12.2
Государственная поддержка кооперации вузов и организаций, реализующих проекты по созданию высокотехнологичного производства	41.3	33.4	17.4
Внедрение двухступенчатой системы высшего образования (бакалавриат + магистратура)	26.0	19.1	5.0
Привлечение ведущих российских ученых для работы в вузах	33.0	23.3	9.9
Программы развития инновационной инфраструктуры вузов	39.0	30.3	15.6
Поддержка научных проектов, реализуемых совместно ведущими вузами и ведущими научными организациями	37.3	28.5	13.7
Введение новых образовательных стандартов	22.8	15.6	7.6
Конкурс на звание «Вуз здорового образа жизни»	47.1	40.9	25.8
Государственная поддержка инновационных программ вузов, учреждений начального и среднего профессионального образования	28.0	24.5	18.2

Таблица 37. Доля респондентов, оценивших следующие меры, проекты и программы Министерства образования и науки РФ с точки зрения их важности, полезности для развития профессионального образования в России как важные и очень важные, среди тех, кто знает о таких мерах
(преподаватели НПО, СПО и ВПО, 2012 г., %)

	НПО	СПО	ВПО
Создание федеральных университетов	54.2	49.6	44.8
Создание научно-исследовательских университетов	59.5	65.1	60.6
Государственная поддержка кооперации вузов и организаций, реализующих проекты по созданию высокотехнологичного производства	56.2	60.1	61.1
Внедрение двухступенчатой системы высшего образования (бакалавриат + магистратура)	38.9	34.3	26.3
Привлечение ведущих российских ученых для работы в вузах	69.9	75.2	68.9
Программы развития инновационной инфраструктуры вузов	61.8	72.9	62.9
Поддержка научных проектов, реализуемых совместно ведущими вузами и ведущими научными организациями	65.6	72.1	69.6
Введение новых образовательных стандартов	41.4	36.9	34.1
Конкурс на звание «Вуз здорового образа жизни»	53.0	52.3	41.3
Государственная поддержка инновационных программ вузов, учреждений начального и среднего профессионального образования	62.1	69.5	61.6

ких вузах эта доля составила 53%, в классических университетах — 50%, а в педагогических вузах — всего 19%. Создание научно-исследовательских университетов считают важной положительной мерой 60.6% преподавателей вузов, однако наиболее высокая поддержка среди сотрудников классических университетов и технических вузов, а наиболее низкая — в медицинских вузах (46%). Государственная поддержка кооперации вузов и ор-

Таблица 38. Доля респондентов, оценивших следующие меры, проекты и программы Министерства образования и науки РФ с точки зрения их важности, полезности для развития профессионального образования в России как важные и очень важные, среди тех, кто знает о таких мерах, в зависимости от типа вуза
(преподаватели ВПО, 2012 г., %)

	Эконом.- юридич.	Гумани- тарный	Классич. ун-т	Медиц.	Технич.	Сф. куль- туры	Педагог.
Создание федеральных университетов	53.0	47.3	50.0	41.4	39.4	45.4	19.1
Создание научно-исследовательских университетов	62.0	54.5	66.0	46.0	63.4	61.5	49.3
Государственная поддержка кооперации вузов и организаций, реализующих проекты по созданию высокотехнологичного производства	61.3	56.2	62.5	62.1	61.7	64.6	53.2
Внедрение двухступенчатой системы высшего образования (бакалавриат + магистратура)	33.1	13.6	28.4	28.1	22.7	29.4	17.5
Привлечение ведущих российских ученых для работы в вузах	66.8	72.4	70.6	64.1	68.1	76.3	62.9
Программы развития инновационной инфраструктуры вузов	64.3	66.7	63.7	54.5	64.7	63.3	53.6
Поддержка научных проектов, реализуемых совместно ведущими вузами и ведущими научными организациями	66.8	64.8	70.7	61.3	75.7	70.5	65.2
Введение новых образовательных стандартов	40.9	25.3	39.9	40.0	29.4	33.1	17.5
Конкурс на звание «Вуз здорового образа жизни»	43.0	29.4	43.8	48.3	41.0	42.5	33.3
Государственная поддержка инновационных программ вузов, учреждений начального и среднего профессионального образования	61.4	60.6	65.4	53.3	65.6	57.5	53.0

Таблица 39. Распределение ответов на вопрос: «Как вы думаете, с какими проблемами столкнется ваше учебное заведение в ближайшие год-два?»
(преподаватели НПО, СПО и ВПО, 2012 г., %)

	НПО	СПО	ВПО
Сократится конкурс среди абитуриентов	23.6	28.7	22.1
Сократится количество платных учащихся	6.1	15.6	16.6
Понизится уровень зарплат преподавателей	18.9	19.5	17.2
Будут сокращены расходы на закупку оборудования, книг и т.д.	21.1	22.7	14.7
Будет сокращено бюджетное финансирование	36.1	27.2	37.1
Увеличится конкурс на бюджетные места	4.4	14.8	24.6
Сократится масштаб дополнительных образовательных программ	4.9	7.4	6.4
Сократятся внешние заказы на теоретические и практические разработки	2.4	1.9	6.0
Будет сокращен штат преподавателей	26.0	17.8	40.1
Другие проблемы	2.9	2.2	2.2
Ни с какими проблемами не столкнется	21.5	22.4	15.6

ганизаций, реализующих проекты по созданию высокотехнологичного производства, нашла понимание 61% опрошенных, но выше всего была оценена в вузах сферы культуры (65%), а ниже всего — в педагогических вузах (53%). Одна из наименее популярных мер — это внедрение двухступенчатой системы обучения (бакалавриат + магистратура), ее одобряют только 26% преподавателей вузов, причем менее всего — в гуманитарных и педагогических вузах (14–18%). В мединститутах и пединститутах также наиболее низка оценка программы развития инновационной инфраструктуры высших учебных заведений (одобряют 54% при среднем показателе 63%). Более 65% опрошенных не поддерживают и введение новых образовательных стандартов, причем здесь в отрицании лидируют также преподаватели педагогических (одобряют только 18%) и гуманитарных вузов (одобряют 25%).

Вышеприведенные данные свидетельствуют о том, что в личном профессиональном плане преподаватели достаточно оптимистичны относительно перспектив своего профессионального роста. Однако как они оценивают те проблемы, с которыми может столкнуться в ближайшем будущем их учебное заведение (табл. 39)? Это вопрос был задан в 2012 г.

Как оказалось, только 22% преподавателей НПО и СПО, а также 16% респондентов ВПО считают, что у их учебного заведения не будет никаких особенных проблем. Среди сотрудников учреждений начального профессионального образования более четверти считали, что сократят штат преподавателей, а 36% — что будет уменьшено бюджетное финансирование, 24% полагали, что уменьшится конкурс среди абитуриентов. Среди преподавателей учреждений среднего профессионального образования также более четверти опасались сокращения доходов из бюджета и снижения спроса среди поступающих, а 22% считали, что сократятся расходы на покупку оборудования, книг и т.д.

В высших учебных заведениях была самая высокая доля среди опрошенных тех, кто считал, что сократится финансирование из бюджета (37%) и будет уволена часть преподавателей (40%). Четверть преподавателей при этом считали, что увеличится конкурс на бюджетные места, хотя 22% думали, что сократится конкурс среди абитуриентов в целом, а 16.6% — что будет меньше платных учащихся. Чуть менее пятой части преподавателей на всех уровнях считали, что уровень зарплат преподавателей понизится.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Повторим кратко основные полученные нами выводы.

1. Наиболее важными в профессии преподавателя чертами все опрошенные в НПО, СПО и ВПО считали творческий характер работы и соответствие работы склонностям или образованию; реже всего отмечали, что эта профессия их ничем не привлекает или что они не могут найти другую работу. На основе кластерного анализа были выделены четыре типа мотивации труда преподавателей: «ориентированные на карьеру» (18.7% выборки), «ориентированные на досуг» (27.4%), «ориентированные на комфорт» (26.3%), «ориентация на работу с молодежью» (27.6%). Люди, «ориентированные на карьеру», реже встречаются среди людей без высшего образования, а «на досуг» — среди тех, кто имеет общее или неоконченное высшее образование. К «комфорту» более равнодушны люди с общим или начальным профессиональным образованием. «Общаться с молодежью» в большей степени хотели бы преподаватели, имеющие начальное или среднее профессиональное образование. Среди тех, кто работает в системе НПО, почти нет «карьеристов» (всего 6%), но больше «ориентированных на досуг» (31%) и «молодежь» (35%). Прямо противоположная картина наблюдается среди сотрудников вузов: профессиональный рост предпочтителен для 27%, а «общение с молодежью» — 19%. Среди тех, кто работает в СПО, чуть выше, чем среди их коллег из НПО, доля «ориентирующихся на карьеру» (14%), но ниже — «на отдых» (22%), тогда как представленность двух других мотивационных типов такая же.

2. Во всех учреждениях профессионального образования среди преподавателей есть относительно небольшая доля внешних совместителей. Она несколько больше тех, кто совмещает две и более должности внутри учебного заведения. Большинство же составляют сотрудники, оформленные на основной работе преподавателя на полную ставку. В начальных профессиональных учебных заведениях продолжительность рабочей недели внешних совместителей в среднем составляла 34.3 часа, а суммарные доходы — более 15 тыс. руб. в месяц. В московских средних профессиональных учебных заведениях эта категория сотрудников работала более 42 часов в неделю, а в региональных — 38 часов. В Москве суммарные заработки внешних совместителей из СПО составили почти 40 тыс. руб., в регионах 19.6 тыс. руб. В Москве внештатники из вузов работали 41.5 часа в неделю, а их суммарные заработки оказались равны более 50 тыс. руб. в месяц. В регионах вузовские внешние совместители работали 34 часа в неделю, зарабатывая 22 тыс. руб.

3. В системе начального профессионального образования в регионах рабочая неделя штатных преподавателей составляла 36 часов, а заработки — 12 тыс. руб. в месяц на основном месте работы. В средних профессиональных учебных заведениях Москвы и других населенных пунктов преподаватели работали примерно одинаковое количество времени: чуть более 39 часов в неделю. Но заработки преподавателей из СПО в Москве более чем в два раза превосходили доходы их коллег из регионов. В среднем москвичи зарабатывали 33.6 тыс. руб., а провинциалы — 15.2 тыс. руб. Рабочая неделя штатных преподавателей в Москве и регионах почти не отличалась (41 час). Но заработки на основной работе в московских вузах оказались почти в два раза выше: около 27 тыс. руб. в месяц, тогда как в региональных — менее 17 тыс. руб.

4. Результаты оценки регрессии показали, что по сравнению с преподавателями, ассистентами и старшими преподавателями доценты и особенно профессора имеют более высокие заработки. Кроме того, трудовой стаж имеет ожидаемое квадратичное влияние,

что связано с устареванием человеческого капитала. Положительно влияет на заработки также рабочее время, потраченное на преподавательскую и административную работу. Более высоко оплачивается также труд преподавателей, если они занимаются административной работой высокого уровня (декан, замдекана). Выше заработки в Москве, но нет различий в зависимости от специализации вуза.

5. Чуть менее половины преподавателей учреждений НПО и СПО имели какие-либо результаты научной работы в течение года перед проведением опроса. Среди сотрудников системы НПО имели публикации 18%, а СПО — 33%. Среди всех опрошенных в вузах 86.4% так или иначе проявили себя в результатах научной работы в течение года, имели публикации 76.5%. В среднем на одного респондента приходилось 3.2 опубликованной статьи в год, менее половины монографии и 1.75 выступления на конференциях.

6. Результаты регрессионного анализа показывают, что по сравнению с преподавателями и ассистентами гораздо больше публикуются преподаватели и еще больше доценты и профессора, то же касается и занимающих административную должность. Чем больше время, потраченное на научные исследования, тем больше и публикаций. Преподаватели, имеющие дополнительную работу, также больше публикуются. По количеству публикаций положительно выделяются преподаватели, получившие образование в области общественных наук, по сравнению с другим профилем образования. Преподаватели из государственных вузов имеют больше публикаций, чем из частных, а вот то, что вуз расположен в Москве, значения не имеет.

7. Платили за свои публикации в 2012 г. несколько менее половины штатных преподавателей (43.8%), причем среди доцентов эта доля составила 54%, т.е. выше, чем среди всех других категорий. Реже всего платили за публикации преподаватели и ассистенты, и у них же самые низкие суммарные расходы на эти цели. А вот по 10% профессоров и доцентов заплатили за публикации более 5 тыс. руб. за год.

8. Довольно большая доля преподавателей всех уровней профессионального образования занимается, помимо работы в данном учебном заведении, еще какой-либо дополнительной работой. Среди сотрудников НПО таких 32%, СПО — 41.3%, а ВПО — 66.2%. Как показала оценка регрессионной модели, вероятность иметь дополнительную работу положительно зависит от должности преподавателя (у старшего преподавателя эта вероятность на 8% выше, чем у преподавателя, у доцента — на 18%, у профессора — на 25%). Влияние стажа работы на вероятность занятости квадратичное: сначала она возрастает, а затем снижается (перевернутая U-образная зависимость). Зависимость от стажа работы в данном учебном заведении обратная. Очень слабое влияние на вероятность иметь дополнительную работу оказывает время, затрачиваемое на основную работу (преподавание и административная работа), а также логарифм заработков в данном вузе. В Москве шансы найти вторую работу и склонность к ней выше на 16%. Кроме того, более склонны ко вторичной занятости мужчины.

9. В 2010–2011 гг. 38% сотрудников НПО, 27% — СПО и 23% — ВПО хотели бы уйти с работы в данном учебном заведении. Регрессионная модель факторов желания сменить работу у штатных преподавателей вузов, работавших на полную ставку, показала, что лишь очень небольшое количество факторов влияет на желание сменить работу преподавателя университета на какую-то другую. Это желание негативно зависит от уровня заработков на данном месте в работы. Менее склонны к смене работы профессора и доценты по сравнению с теми, кто занимает более низкую должность. Самыми сильными факторами оказались мотивационные. По сравнению с теми, чья трудовая мотивация «ориентирована на карьеру», более склонны к трудовой мобильности «ориентированные на общение с молодежью», еще в большей степени — «ориентированные на комфорт» и на «досуг».

10. Что влияет на тот потенциальный уровень заработков, при котором штатные преподаватели вузов согласились бы перейти на нетворческую работу? Как показал регрессионный анализ, доходы на нынешнем месте работы позитивно влияют на эту величину. Более высокие доходы могли бы стимулировать к переходу сотрудников московских вузов. Увеличения заработков ожидали бы согласные перейти профессора и доценты по сравнению с теми, кто занимает более низкую должность; позитивным фактором является также наличие публикаций. Показательно также и то, что люди с мотивацией, «ориентированной

на карьеру», менее склонны к переходу на нетворческую работу, и для того, чтобы их переманить, понадобилось бы более привлекательное предложение по уровню зарплаток, чем у имеющих другой тип мотивации.

11. Наиболее высоко преподавателями были оценены программа поддержки научных проектов, реализуемых совместно ведущими вузами и ведущими научными организациями (как важные и очень важные ее оценили 66% сотрудников НПО, 72% — СПО, 70% — ВПО), и программа привлечения ведущих российских ученых для работы в вузах (НПО — 70%, СПО — 75%, ВПО — 69%). Оценка реформ сотрудников вузов сильно различается в зависимости от специализации. Так, если создание федеральных университетов положительно оценивают 44% опрошенных, то в экономико-юридических вузах эта доля составила 53%, в классических университетах — 50%, а в педагогических вузах — всего 19%. Создание научно-исследовательских университетов считают важной положительной мерой 60.6% преподавателей вузов, однако наиболее высокая поддержка среди сотрудников классических университетов и технических вузов, а наиболее низкая — в медицинских вузах (46%). Государственная поддержка кооперации вузов и организаций, реализующих проекты по созданию высокотехнологичного производства, нашла понимание 61% опрошенных, но выше всего была оценена в вузах сферы культуры (65%), а ниже всего — в педагогических вузах (53%). Одна из наименее популярных мер — это внедрение двухступенчатой системы обучения (бакалавриат + магистратура), ее одобряют только 26% преподавателей вузов, причем менее всего — в гуманитарных и педагогических (14–18%). В мединститутах и пединститутах также наиболее низка оценка программы развития инновационной инфраструктуры высших учебных заведений (одобряют 54%, при среднем 63%). Более 65% опрошенных не поддерживают и введение новых образовательных стандартов, причем здесь в отрицании этого лидируют также преподаватели педагогических (одобряют только 18%) и гуманитарных вузов (одобряют 25%).

Я.М. Рощина

**ПРЕПОДАВАТЕЛИ УЧРЕЖДЕНИЙ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
НА РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ
В 2010–2012 гг.**

Информационный бюллетень
№ 10 (73), 2013

Редактор *М.А. Карнович*
Художник *П.А. Шелегега*

Подписано в печать 18.03.14
Формат 60×84 ¹/₈. Печ. л. 7.5

Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»
125319, Москва, Кочновский проезд, 3
Тел./факс: (495) 772-95-71

**ИНФОРМАЦИОННЫЕ БЮЛЛЕТЕНИ
СЕРИИ «МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ»**

№ 1, 2002, *Градосельская Г.В., Киселева Н.Е., Петренко К.В.* Выбор образовательных стратегий детей: ценности и ресурсы.

№ 2, 2003, *Бусыгин В.П., Галицкий Е.Б., Левин М.И., Левина Е.А.* Затраты домохозяйств на рынке высшего профессионального образования.

№ 1 (3), 2004, *Гохберг Л.М., Забатурина И.Ю., Ковалева Н.В., Кузнецова В.И., Озерова О.К.* Экономика образования в зеркале статистики.

№ 2 (4), 2004, *Логинов Д.А., Петренко Е.С., Петренко К.В.* Стратегии семей в сфере образования.

№ 3 (5), 2004, *Кузьминов Я.И., Шувалова О.Р.* Стратегии учреждений профессионального образования на рынках образовательных услуг.

№ 4 (6), 2004, *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Коррупция в системе образования.

№ 5 (7), 2004, *Гасликова И.Р., Ковалева Г.Г.* Использование информационных технологий в образовании.

№ 6 (8), 2004, *Бутко Е.Я.* Образовательные и экономические стратегии учреждений начального профессионального образования в современных условиях.

№ 1 (9), 2005, *Бондаренко Н.В., Бочарова О.А., Гражданкин А.И., Красильникова М.Д., Левинсон А.Г., Петрушкова Л.В., Стучевская О.А.* Анализ взаимосвязей профессионального образования и рынка труда.

№ 2 (10), 2005, *Демин В.М., Дубровская Т.П.* Образовательные и экономические стратегии образовательных учреждений среднего профессионального образования.

№ 3 (11), 2005, *Зернов В.А., Гуров В.В.* Образовательные и экономические стратегии в высшей школе (основные показатели и ресурсы).

№ 4 (12), 2005, *Абанкина И.В., Абанкина Т.В., Белов Н.В., Осовецкая Н.Я., Рудник Б.Л.* Бюджетное финансирование образования.

№ 5 (13), 2005, *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты домохозяйств на образование детей (2002/2003 учебный год).

№ 6 (14), 2005, *Гохберг Л.М., Забатурина И.Ю., Ковалева Н.В., Кузнецова В.И., Озерова О.К.* Экономика образования в зеркале статистики: новые данные.

№ 7 (15), 2005, *Оберемко О.А., Петренко К.В.* Образование детей и взрослых: семейные проекты траекторий.

№ 8 (16), 2005, *Савицкая Е.В.* Детское дошкольное образование: экономический аспект.

№ 9 (17), 2005, *Левин М.И.* Затраты домохозяйств на воспитание и образование детей в 2003/2004 учебном году.

№ 10 (18), 2005, *Галицкий Е.Б.* Затраты домохозяйств на учебу взрослых в 2003/2004 учебном году.

№ 1 (19), 2006, *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д., Харламов К.А.* Спрос на рабочую силу — мнение работодателей.

№ 2 (20), 2006, *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Преподаватели на рынке образовательных услуг.

№ 3 (21), 2006, *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н., Фурсов К.С.* Учащиеся на рынке образовательных услуг.

- № 4 (22), 2006, *Кузьминов Я.И., Шувалова О.Р.* Стратегии учреждений профессионального образования: проблемы качества.
- № 5 (23), 2006, *Звоновский И.Б., Меркулов Д.Ю., Меркулов Е.Ю., Петренко К.В.* Затраты домохозяйств на образование и социальная мобильность.
- № 1 (24), 2007, Экономика образования: итоги мониторинга (коллектив авторов).
- № 2 (25), 2007, *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д.* Спрос на рабочую силу – мнение работодателей.
- № 3 (26), 2007, *Галицкий Е.Б.* Экономические стратегии семей в сфере образования взрослых.
- № 4 (27), 2007, *Левин М.И.* Экономические стратегии семей в сфере образования детей.
- № 5 (28), 2007, *Савицкая Е.В., Прахов И.А.* Образовательный кредит как способ финансирования студентов.
- № 6 (29), 2007, *Рощина Я.М.* Социальная дифференциация и образовательные стратегии российских студентов и школьников.
- № 7 (30), 2007, *Петренко Е.С., Галицкая Е.Г., Петренко К.В.* Образовательные траектории детей и взрослых: семейные стимулы и издержки.
- № 8 (31), 2007, *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д.* Рынок труда и профессиональное образование – каков механизм сотрудничества?
- № 9 (32), 2007, *Галицкий Е.Б., Гохберг Л.М., Ковалева Н.В., Красильникова М.Д., Кузьминов Я.И., Левин М.И., Левинсон А.Г., Мисихина С.Г., Петренко Е.С., Рощина Я.М., Шувалова О.Р.* Мониторинг экономики образования: организационная схема и инструментарий.
- № 1 (33), 2008, *Рощина Я.М.* Динамика позиций учащихся и преподавателей на рынке образовательных услуг в 2006–2007 гг.
- № 2 (34), 2008, *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование взрослых.
- № 3 (35), 2008, *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование детей.
- № 1 (36), 2009, *Шувалова О.Р.* Политика учреждений профессионального образования: кадры, экономика, образовательные стратегии.
- № 2 (37), 2009, *Петренко Е.С., Галицкая Е.Г., Галицкий Е.Б.* Образовательные траектории детей и взрослых: семейные издержки и стимулы.
- № 3 (38), 2009, *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование детей в 2006/07 учебном году.
- № 4 (39), 2009, *Новожилова М., Рощина Я.* Потребление услуг детских дошкольных учреждений.
- № 5 (40), 2009, *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование взрослых в 2006/07 учебном году.
- № 1 (41), 2010, Экономика образования: итоги мониторинга, 2009.
- № 2 (42), 2010, *Петренко Е.С., Галицкая Е.Г., Шмерлина И.А.* Образовательные траектории детей и взрослых в 2007/08 учебном году.
- № 3 (43), 2010, *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование детей и взрослых: 2007/08 учебный год.
- № 4 (44), 2010, *Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В.* Образование и рынок труда: влияние кризиса.
- № 5 (45), 2010, *Рощина Я.М., Лукьянова К.М.* Образовательные и экономические стратегии обучающихся.

- № 6 (46), 2010, *Рощина Я.М.* Преподаватели образовательных учреждений: трудовые практики и мотивация труда.
- № 7 (47), 2010, *Шувалова О.Р., Кузьминов Я.И.* Учреждения профессионального образования в период кризиса: стратегии руководителей.
- № 1 (48), 2011, *Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В.* Стратегии работодателей: кадры и образование.
- № 2 (49), 2011, *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Динамика стратегий родителей в области дошкольного и школьного образования детей в 2006–2010 гг.
- № 3 (50), 2011, *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика дошкольных образовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2010.
- № 4 (51), 2011, *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика образовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2010.
- № 5 (52), 2011, *Кузьминов Я.И., Шувалова О.Р.* Учреждения профессионального образования: стратегии руководителей.
- № 6 (53), 2011, *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Динамика мотивации, характеристик занятости и человеческого капитала учителей школ и воспитателей ДООУ в 2006–2010 гг.
- № 7 (54), 2011, *Рощина Я.М., Русских И.С.* Стратегии работодателей в сфере обучения персонала 2007, 2009, 2010 годах.
- № 1 (55), 2012, *Абдрахманова Г.И., Ковалева Г.Г.* Использование информационных и коммуникационных технологий в системе профессионального образования.
- № 2 (56), 2012, *Андрущак Г.В., Прудникова А.Е., Шугаль Н.Б.* Потоки обучающихся и финансовые потоки в системе образования России.
- № 3 (57), 2012, *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика общеобразовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2011.
- № 4 (58), 2012, *Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В.* Анализ взаимосвязей системы образования и рынка труда в России за последние 5 лет.
- № 5 (59), 2012, *Кузьминов Я.И., Шувалова О.Р.* Стратегии учреждений профессионального образования.
- № 6 (60), 2012, *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Учителя и воспитатели на рынке труда: частные и государственные школы и ДООУ в 2006–2011 гг.
- № 7 (61), 2012, *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика дошкольных образовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2011.
- № 8 (62), 2012, *Рощина Я.М.* Трудовые позиции преподавателей учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования в 2006–2011 гг.: сходство и различия.
- № 9 (63), 2012, *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Школьное и дошкольное образование: позиции семей учащихся государственных, муниципальных и частных учреждений в 2006–2011 гг.
- № 1 (64), 2013, *Забатурина И.Ю., Ковалева Н.В., Кузнецова В.И., Озерова О.К.* Статистическая характеристика системы профессионального образования: 2000–2011 гг.
- № 2 (65), 2013, *Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В., Караева О.С.* Проблемы развития кадрового потенциала на предприятиях и возможности системы профобразования для их решения.
- № 3 (66), 2013, *Кузьминов Я.И., Мигунова Д.Ю., Шувалова О.Р.* Учреждения профессионального образования на рынке образовательных услуг: стратегии руководителей.

№ 4 (67), 2013, *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика общеобразовательных учреждений по результатам опроса их руководителей.

№ 5 (68), 2013. *Куприянов Б.В., Косарецкий С.Г., Мерцалова Т.А., Семенова Т.В.* Политика учреждений дополнительного образования детей по результатам опроса их руководителей, 2012.

№ 6 (69), 2013. *Рощина Я.М.* Стратегии родителей школьников и ДООУ в области образования детей в 2012 г.

№ 7 (70), 2013. *Озерова О.К., Борогина Д.Р.* Проблемы развития дополнительного профессионального образования.

№ 8 (71), 2013. *Рощина Я.М.* Образовательные стратегии и практики студентов профессиональных учебных заведений в 2006–2012 гг.

№ 9 (72), 2013. *Озерова О., Угольнова Л.* Заочное образование: особенности формы обучения, мотиваций и стратегий студентов.