



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

М МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

**Проблема кадрового обеспечения
российских детских садов
(по материалам
качественного исследования)**

Информационный бюллетень

2017 • **17** [116]



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

МОНИТОРИНГ **ЭКОНОМИКИ** ОБРАЗОВАНИЯ

**Проблема кадрового обеспечения
российских детских садов
(по материалам
качественного исследования)**

Информационный бюллетень

2017 • **17** [116]

МОСКВА

УДК 316.74:373.23-051
ББК 60.56
А13

Редакционная коллегия:

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

Авторы:

И.В. Абанкина, Е.Д. Рылько

Проблема кадрового обеспечения российских детских садов (по материалам ка-
A13 **чественного исследования).** Информационный бюллетень. — Москва : Национальный
исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2017. — 24 с. — (Мониторинг экономики образования; № 17 (116)).

ISBN 978-5-906737-46-5

В данном выпуске информационного бюллетеня представлены результаты анализа серии глубинных интервью с руководителями дошкольных образовательных организаций и представителями органов управления образованием. Ключевая тема данного выпуска — кадровая обеспеченность дошкольного образования. В первой части представлен анализ материальной обеспеченности сотрудников ДОО, приведены характеристики их возраста и уровня квалификации. Во второй части на основании глубинных интервью показано, как руководители ДОО и представители органов управления образованием оценивают текущую ситуацию, как распределена нагрузка на воспитателей в дошкольном образовании, как нагрузка и оплата труда менялись на протяжении последних трех лет.

УДК 316.74:373.23-051
ББК 60.56

ISBN 978-5-906737-46-5

© Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики», 2017
При перепечатке ссылка обязательна

СОДЕРЖАНИЕ

Перечень обозначений и сокращений	4
Введение	5
1. Общая характеристика воспитателей детских образовательных организаций: уровень материальной обеспеченности, возраст и стаж	7
2. Оценка материальной обеспеченности и нагрузки воспитателей детских садов	10
2.1. Оценка материальной обеспеченности воспитателей детских садов директорами и представителями органов управления образованием	10
2.2. Оценка руководителями детских садов и представителями органов управления образованием нагрузки на воспитателей	12
3. Кадровый голод и руководители ДОО. Считают ли руководители, что у них есть проблемы	15
Заключение	17

ПЕРЕЧЕНЬ ОБОЗНАЧЕНИЙ И СОКРАЩЕНИЙ

- ДОО – дошкольная образовательная организация;
МЭО – мониторинг экономики образования;
СанПиН – Санитарно-эпидемиологические правила и нормы;
ФГОС ДО – Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования.

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время существенно меняются подходы к дошкольному образованию как со стороны родителей, так и государства. Раньше дошкольное образование рассматривалось прежде всего с точки зрения присмотра и ухода за детьми. Главной его задачей было помочь работающим родителям, с тем чтобы не оставлять их детей без присмотра взрослых. В настоящее время ситуация существенно меняется. На первый план выходят именно образовательная и воспитательная функции дошкольного образования. Родителей все больше интересуют различные образовательные программы, которые им может предоставить ДОО.

На уровне законодательства эта тенденция отражена в новой системе финансирования. Сейчас оно разделено на две части: нормативно-подушевое финансирование, которое обеспечивает предоставление образования дошкольной организацией, и родительская плата за присмотр и уход. За счет родительской платы финансируется питание детей в детской дошкольной организации либо оплата коммунальных платежей. За счет нормативно-подушевого финансирования содержится фонд оплаты труда сотрудников дошкольной организации и осуществляются другие расходы, связанные с учебными материалами. Кроме того, в настоящее время постепенно возрастает доля платных образовательных услуг в дошкольных организациях. Родители предъявляют спрос на них, поскольку все больше воспринимают дошкольное образование как еще один уровень именно образования, а не в качестве места временного пребывания своего ребенка.

На 2014–2016 гг. пришлось различные государственные меры по совершенствованию механизмов нормативно-подушевого финансирования дошкольного образования, по реализации перехода на новые федеральные государственные образовательные стандарты. Большие усилия были связаны с обеспечением детям из всех социально-экономических слоев равного доступа к дошкольному образованию, с сокращением очередей в дошкольные образовательные организации.

Еще одно важное изменение 2015–2016 гг. касалось компенсации родительской платы. До сих пор по всей России все родители имели право на компенсацию части родительской платы в размере 20% на первого ребенка, 50% – на второго и 70% – на третьего. Сейчас регионы получили право самостоятельно разработать критерии нуждаемости в зависимости от условий жизни в конкретном субъекте Российской Федерации и выплачивать компенсацию родительской платы только нуждающимся семьям. В части регионов сочли нужным воспользоваться данным правом и разработать свои критерии нуждаемости, а в части – нет. Данное изменение законодательства, безусловно, серьезно повлияло на руководство дошкольных организаций, а также на муниципальные и региональные органы управления образованием.

Дополнительным фактором, оказывающим влияние на реализацию изменений в сфере дошкольного образования, стала экономическая обстановка в России в целом. В настоящее время стоимость продуктов питания растет, в то время как доходы населения в лучшем случае остаются без изменений. В результате руководство дошкольных образовательных организаций сталкивается с ситуацией, когда оно вынуждено каким-то образом балансировать между повышением уровня родительской платы и снижением качества продуктов. Впрочем, стоит отметить, что, как будет видно из данных мониторинга экономики образования, качество продуктов и цен на них не всегда связаны напрямую.

Еще один важный вызов для современного российского дошкольного образования – это текучка кадров педагогического и непедагогического персонала. Уровень заработной платы в организациях дошкольного образования, как правило, достаточно невелик. В особенно-

сти это касается младшего педагогического персонала — нянечек и помощников воспитателей, а также специалистов — психологов, преподавателей различных кружков, секций и т. д. Сравнивая новые данные с данными МЭО прошлых лет, следует отметить, что за последние два года нагрузка на помощников воспитателей и нянечек существенно увеличилась, тогда как уровень оплаты их труда остался прежним. Кроме того, в ряде случаев руководители дошкольных организаций вынуждены увольнять нянечек и помощников воспитателей, а также увеличивать наполняемость групп. В результате нагрузка на воспитателей существенно возрастает (поскольку число детей на одного взрослого увеличивается). Таким образом, важной темой для исследования является вопрос о том, каким образом руководитель дошкольной образовательной организации может сохранить численность и квалификацию педагогического персонала в новых экономических условиях, не снижая качества работы своей организации.

Представляется, что существуют различные пути для удержания работников в дошкольной организации. Руководитель может сделать это за счет введения большего количества платных услуг в своей ДОО, а также стимуляции сотрудников различными нематериальными льготами, наконец, он может уменьшить число сотрудников, чтобы сохранить уровень родительской платы на прежнем уровне. Далее будут рассмотрены способы поддержания качества дошкольного образования в различных регионах, в городской и сельской местности.

Особенность МЭО этого года в том, что наряду с традиционным количественным исследованием было проведено дополнительное качественное обследование. Оно проводилось методом глубинного интервью. Участниками данного качественного исследования стали руководители дошкольных образовательных организаций, а также представители органов управления образованием (как региональных, так и муниципальных) в двух субъектах Российской Федерации. Преимущество качественного обследования заключается в том, что оно позволяет лучше прояснить мотивы участников, а также выявить проблемы, о которых сам исследователь еще не знает. В ходе количественного исследования сделать это практически невозможно.

В рамках качественного исследования, проведенного в ходе МЭО-2016, рассматривалось несколько крупных тематических направлений. Прежде всего тема, связанная с компенсацией родительской платы, о которой уже упоминалось выше. Поскольку в 2015 г. ситуация с родительской платой изменилась, представлялось интересным выяснить, какие критерии нуждаемости были выделены регионами и каким образом можно усовершенствовать механизм компенсации родительской платы в дальнейшем. Другой важной линией качественного исследования стало внедрение федеральных государственных образовательных стандартов. На протяжении последних нескольких лет в дошкольных образовательных организациях проходили различные мероприятия, связанные с внедрением ФГОСов и переходом на новые образовательные программы. Представлялось важным выяснить, достаточно ли было мероприятий для информирования руководства дошкольных образовательных организаций, педагогов и родителей. Наконец, важной темой стало сохранение персонала дошкольных образовательных организаций в условиях экономического кризиса. Это касалось как количества педагогов, помощников воспитателей и нянечек, так и их качественного состава. Данной тематике прежде всего и будет посвящен этот информационный бюллетень.

В его рамках будут рассмотрены вопросы того, как представители органов управления образованием оценивают материальное положение работников дошкольных образовательных организаций, как его рассматривают директора, какие меры руководство дошкольных образовательных организаций предпринимает для поддержания уровня кадровой обеспеченности своего детского сада. Будет также рассмотрено, повышают ли руководители детских садов родительскую плату, с чем связана необходимость повышать родительскую плату, вынуждены ли заведующие детскими садами вводить дополнительные платные услуги и как на это реагируют родители.

В рамках МЭО были опрошены представители муниципальных органов управления образованием и руководители дошкольных образовательных организаций, расположенных как в сельской, так и в городской местности. Соответственно, в рамках данного информационного бюллетеня будет рассматриваться ситуация как в сельской, так и в городской местности, поскольку она, как будет подтверждено далее, различается достаточно существенно.

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ВОСПИТАТЕЛЕЙ ДОО: УРОВЕНЬ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОБЕСПЕЧЕННОСТИ, ВОЗРАСТ И СТАЖ

Рассмотрим прежде всего общую характеристику воспитателей в дошкольных образовательных организациях и то, как она менялась на протяжении последних нескольких лет.

В настоящее время воспитатели составляют самую значительную часть персонала детских садов — в 2016 г. на их долю приходилось 42% всех работников ДОО. Большая часть участников МЭО-2016 занимает должность воспитателя (89% участников). В 2016 г. несколько возросла доля лиц, занимающих должность старшего воспитателя (с 5% в 2015 г. до 9% в 2016-м). Доля младших воспитателей и помощников воспитателей в целом остается стабильной и даже несколько растет, зато доля медицинского персонала значительно сократилась с 2011 по 2015 г. (табл. 1). Вероятно, это связано с тем, что с 2011 г. руководители ДОО все чаще отдают медицинское обслуживание организации на аутсорсинг, поэтому из штатного расписания ДОО исчезают врачи, а медицинские сестры переходят на долю ставки, которая оплачивается за счет департаментов (отделов) здравоохранения. Стоит отметить также, что персонал столовых не подвергся сокращениям. Несмотря на то что питание также часто отдают на аутсорсинг, кухня в ДОО зачастую остается, численность персонала не сокращается.

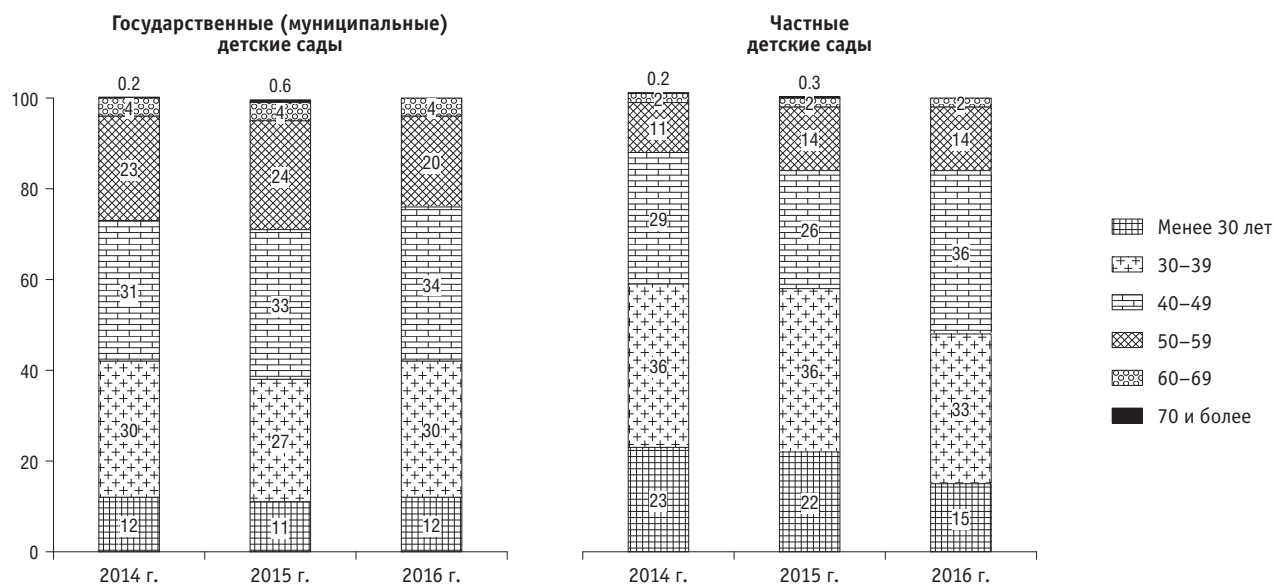
Таблица 1. Кадровый состав работников детских дошкольных организаций, 2011–2015, тыс. чел.

Год	Численность работников, всего	В том числе					
		административный персонал	педагогический персонал	младшие воспитатели	помощники воспитателей	медицинский персонал	обслуживающий персонал
2015	1 520	75	644	185	128	17	472
2014	1 500	77	630	180	124	20	469
2013	1 535	79	652	182	128	26	468
2012	1 514	79	627	181	122	34	470
2011	1 494	79	613	178	120	37	468

Большая часть воспитателей работают в ДОО подолгу. Опытные воспитатели, согласно данным МЭО, составляют большинство. Средний стаж, по данным МЭО за 2016 г., составил 17 лет, а наиболее распространенный возраст — 40–49 лет. При этом средний стаж воспитателя в государственных ДОО, взятых отдельно, составил в 2016 г. 20 лет. Стаж воспитателей в частных ДОО в среднем заметно ниже, чем в государственных. В частных ДОО также несколько выше доля воспитателей в возрасте до 40 лет, чем в государственных. Кроме того, стоит отметить, что доля зрелых воспитателей в частных ДОО в 2016 г. начала расти по сравнению с 2015 и 2014 гг. В государственных ДОО возрастная структура кадрового состава никак не изменилась (рис. 1).

Можно также заметить, что в частных детских садах доля воспитателей младше 30 лет также несколько выше, чем в государственных. Таким образом, кадровый состав работников детских садов в частных ДОО обновляется существенно легче, чем в государственных. Вероятно, это связано как с более высокими требованиями, которые предъявляются к сотрудникам частных детских садов, так и с несколько более высоким уровнем оплаты труда в частных ДОО.

Рисунок 1. Возраст воспитателей в частных и государственных ДОО, 2014–2016
(основные изменения)



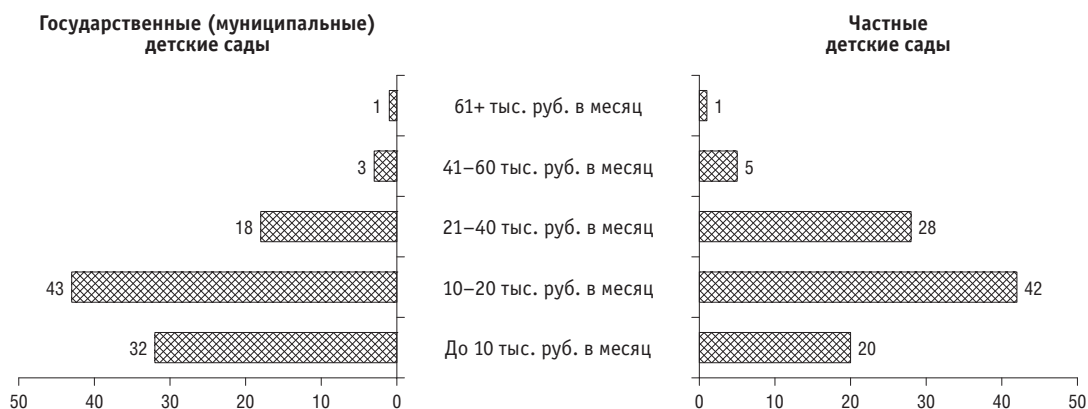
Материальное обеспечение сотрудников детских садов остается весьма скромным. На протяжении всех лет проведения мониторинга экономики образования участникам задавались вопросы относительно уровня их материальной обеспеченности. Чаще всего воспитатели детских садов говорят о том, что их дохода хватает на еду и одежду, но покупка предметов длительного пользования (телевизор, холодильник и т. д.) уже требует определенных усилий. В 2016 г. такой ответ выбрали 37% воспитателей, опрошенных в ходе МЭО. Этот показатель примерно соответствует данным 2014 и 2015 гг., то есть материальная обеспеченность воспитателей остается стабильно низкой. Несколько выделяются сотрудники частных детских садов. Они являются более обеспеченными и, как правило, выбирают ответ «Достаточно обеспечены материально, но покупка автомобиля или дорогостоящего отпуска заставляет взять кредит». Данная ситуация остается стабильной на протяжении последних трех лет – 2014, 2015 и 2016 гг.

Среднедушевой доход семьи воспитателя детского сада составляет, как правило, от 10 до 20 тыс. руб. на человека. Несколько выше доходы в Москве – здесь чаще всего встречаются воспитатели, у которых среднедушевой доход семьи составляет выше 20 тыс. руб. на человека. В других городах-миллионниках среднедушевой доход семьи воспитателя, как правило, не поднимается выше 20 тыс. руб., а в сельской местности редко превышает 10 тыс. руб. В частных ДОО ситуация несколько лучше – в 2016 г. заметно выросла доля воспитателей, у которых среднедушевой доход семьи составляет от 21 до 40 тыс. руб. (28% в частных детских садах, тогда как в государственных – 18%). Данные сведения представлены в обобщенном виде в *таблице 2*.

Таблица 2. Среднедушевой доход семей воспитателей детских садов, 2016

	Частные детские сады	Государственные (муниципальные) детские сады
До 10 тыс. руб. в месяц	20%	32%
10–20 тыс. руб. в месяц	42%	43%
21–40 тыс. руб. в месяц	28%	18%
41–60 тыс. руб. в месяц	5%	3%
61+ тыс. руб. в месяц	1%	1%

Рисунок 2. Среднедушевой доход в семьях воспитателей детских садов, 2016
(по данным МЭО-2016)



Уровень образования воспитателей в частных и государственных детских садах также отличается в пользу частных ДОО. Так, доля воспитателей с высшим образованием в частных детских садах составляет 72%, а доля воспитателей со средним профессиональным образованием — только 2%. В государственных детских садах воспитатели с высшим образованием также составляют большинство, однако их меньше, нежели в частных детских садах, — 55%. Доля воспитателей со средним профессиональным образованием в государственных детских садах значительно выше, чем в частных, и составляет 40%. В целом воспитатели молодого возраста, как правило, имеют более высокий уровень образования, тогда как воспитатели более зрелого возраста — среднее профессиональное образование. Как воспитатели частных детских садов, так и воспитатели государственных детских садов чаще всего имеют образование в области педагогических, реже — психологических наук. Абсолютное большинство (свыше 90%) воспитателей в детских садах — женщины.

Таким образом, типичный воспитатель в Российской Федерации — это опытный работник достаточно зрелого возраста, связавший всю свою жизнь с дошкольным образованием. Уровень квалификации его достаточно высок — все российские воспитатели имеют по крайней мере среднее профессиональное образование в области педагогических наук, больше половины — высшее образование. Требования к квалификации и уровень квалификации воспитателей постоянно растут, доля работников с высшим образованием постепенно увеличивается во всех ДОО. Однако несмотря на достаточно высокий уровень квалификации, воспитатель детского сада в Российской Федерации — сравнительно низкооплачиваемая профессия.

Воспитатели в негосударственных детских садах в целом заметно более молоды, более образованны и лучше обеспечены. Представляется, не в последнюю очередь это связано с тем, что сменить работу и сферу деятельности воспитателю из частного детского сада проще, чем из государственного. Воспитатели в государственных ДОО — лица зрелого возраста, с более низким уровнем образования, очевидно, менее склонные менять работу в любых условиях и менее обеспеченные материально. Таким образом, вызовы, с которыми сталкиваются руководители частных и государственных ДОО различны. Перед руководителем частного ДОО стоят две проблемы: как удержать имеющийся персонал на рабочем месте и как привлечь новые кадры. Руководитель государственного ДОО, видимо, находится в другом положении. За счет большей зрелости и меньшего уровня образования работников он вряд ли сталкивается с ситуацией, когда именно воспитатели массово уходят, найдя другие места работы. Однако привлечение на имеющиеся зарплаты молодых сотрудников, особенно с более высоким уровнем образования, нужным для реализации требований нового ФГОСа, представляется крайне затруднительным. Кроме того, для государственных детских садов большой проблемой является уход младших воспитателей и помощников воспитателей, так как их зарплаты еще более низки, а уровень нагрузок сопоставим с основным составом. Далее мы рассмотрим, как руководители ДОО и органов управления образованием оценивают уровень обеспечения воспитателей и как они справляются со стоящими перед ними задачами.

2. ОЦЕНКА МАТЕРИАЛЬНОЙ ОБЕСПЕЧЕННОСТИ И НАГРУЗКИ ВОСПИТАТЕЛЕЙ ДЕТСКИХ САДОВ

2.1. Оценка материальной обеспеченности воспитателей детских садов директорами и представителями органов управления образованием

В ходе качественного исследования, проведенного в рамках МЭО-2016, были опрошены руководители ДОО в городской и сельской местности, а также представители региональных и муниципальных органов управления образованием в двух областях. Всего было опрошено по два руководителя ДОО в каждой области (один представитель городской местности и один представитель сельской), по два представителя муниципальных органов управления образованием и один представитель региональных органов управления образованием. Всем им задавались вопросы о материальной обеспеченности дошкольного образования в целом и материальной обеспеченности сотрудников в частности. Кроме того, участникам задавали вопросы о способах привлечения новых сотрудников в дошкольное образование и способах борьбы с текучкой кадров. Результаты данного опроса оказались весьма показательными.

Прежде всего в обеих областях как представители региональных и муниципальных органов управления образованием, так и руководство дошкольных организаций отмечают, что финансирование сокращается, поэтому приходится экономить: *«Зарплата-то сокращается, количество денежек сокращается. Но это в связи с экономической ситуацией в стране, я думаю... я не могу сказать, что что-то урезается... Народ выходит на дополнительные подработки».* (Заведующая детским садом, город.) Сокращение финансирования приводит к уменьшению зарплат персонала. При этом, по словам руководителей детских садов, уходят прежде всего нянечки и помощники воспитателей, так как зарплата данной категории в принципе очень невелика. Воспитатели пока не уходят, хотя отток технического персонала увеличивает нагрузку на них, а сокращение зарплаты приводит к тому, что воспитатели начинают работать на несколько ставок. Вот как говорит об этом одна из опрошенных представительниц муниципальных органов управления образованием (сельская местность): *«Многие молодые люди, которые работают на должностях младшего педагогического персонала, с радостью воспринимают предложение руководителя о совмещении дополнительной должности».* Стоит отметить, что сокращение финансирования, отмечаемое практически всеми руководителями ДОО, пока не сказалось на уровне зарплаток воспитателей, как это было отмечено выше. Структура занятости также пока не претерпела существенных изменений. Таким образом, можно считать, что пока сокращение финансирования касается лишь отдельных ДОО и на картине в целом сказывается мало. Однако стоит учитывать также и то, что сохранение уровня материальной обеспеченности воспитателей на прежнем уровне может быть связано с тем, что в тех ДОО, где финансирование сократилось заметно, большая часть сотрудников стала совмещать несколько ставок для сохранения уровня заработка, а не для увеличения его.

Кроме того, ухудшение материальной обеспеченности пока в большей степени коснулось сотрудников ДОО в городской местности, нежели в сельской. Выше отмечалось, что в абсолютных цифрах обеспеченность сельских воспитателей заметно ниже, чем городских. Именно в сельской местности, по данным МЭО, больше всего воспитателей, у которых среднедушевой доход семьи составляет менее 10 тыс. руб. на человека. В то же время проведенные глубинные интервью показывают, что с воспитателями детских садов в сельской местности все не так просто. Вот как характеризует уровень материальной обеспеченности сельских

воспитателей представитель муниципальных органов управления образованием: «Педагоги очень довольны. У нас сельская местность, еще 25 % сельских им платят. Не просто оплата, а еще 25 % сельских. У нас коммунальные услуги 100 % бесплатные на определенные категории – отопление у нас, электроэнергию 50 % педагоги платят. Я считаю, что в сельской местности у нас хорошо педагоги живут». Таким образом, при оценке материальной обеспеченности воспитателей детских садов в сельской местности стоит учитывать то, что, хотя их доходы ниже, чем у городских воспитателей, но и расходы ниже за счет по меньшей мере скидок на оплату коммунальных услуг. Кроме того, в сельской местности цены на продукты ниже, чем в городах-миллионниках, а у педагога может быть приусадебный участок.

Сельские педагоги, таким образом, не являются самой уязвимой категорией воспитателей. Представляется, что гораздо хуже положение молодых воспитателей в крупных городах. В ходе глубинного интервью участникам задавали вопросы о том, сколько платят воспитателям. В обобщенном виде полученные данные представлены в *таблице 3*. Необходимо сразу отметить, что эти сведения не охватывают негосударственные детские сады, так как их заведующие в опросе не участвовали, а представители органов управления образованием хуже представляют себе заработки в частном секторе ДО.

Как можно заметить из *таблицы 3*, молодые воспитатели являются наименее обеспеченной категорией. В этой связи неудивительно ни то, что они с удовольствием соглашались поработать более чем на одну ставку, ни то, что молодых воспитателей в государственных ДОО, по данным МЭО, в целом очень немного.

Таблица 3. Уровень заработной платы различных категорий воспитателей в обследуемых регионах (по данным глубинных интервью)

	Молодые кадры	Опытные кадры
Регион 1	Неизвестно	39 000
Регион 2	12 000	22 000

Рассмотрим теперь, на чем готовы экономить руководители ДОО в условиях снижения финансирования. Стоит отметить, что фонд оплаты труда не является тем, на чем заведующие ДОО будут экономить в первую очередь. Большинство готово экономить на услугах по присмотру и уходу, но не на образовании. Директора готовы покупать меньше вещей, необходимых в рамках оказания услуг по присмотру и уходу. Что касается путей снижения расходов, то руководители в первую очередь идут на увеличение количества платных услуг. Таким образом, можно утверждать, что платные услуги для директоров являются средством восполнения недостатков бюджетного финансирования, а не способом внедрить дополнительные услуги. Представляется, что в ситуации, когда большинство родителей обращается за компенсацией родительской платы, такое положение не вызывает оптимизма.

Таким образом, можно отметить, что зарплата воспитателей пока не сокращается, но удерживается на прежнем уровне, вероятно, в том числе и за счет работы на несколько ставок. Сокращаются закупки новых игрушек, техники, мебели. Наименее обеспеченной категорией педагогических работников ДОО являются молодые воспитатели, которым платят небольшую заработную плату. Данная тенденция представляется весьма тревожной, поскольку молодые воспитатели являются более образованными, чем зрелые, и им куда проще в принципе уйти из сферы дошкольного образования. В результате смена кадров в дошкольном образовании не обеспечивается, а привлечение молодых и квалифицированных кадров становится все более затруднительным. Стоит также отметить, что глубинные интервью не выявили никаких специальных стратегий по привлечению молодых педагогов в дошкольное образование ни у представителей органов управления образованием, ни у руководителей ДОО. Думается, что привлечение молодых педагогов в государственное образование должно стать в дальнейшем одним из приоритетных направлений развития данной сферы. Особенно это касается городской местности, крупных городов, где педагоги остаются одной из наиболее низкооплачиваемых категорий работников.

2.2. Оценка руководителями детских садов и представителями органов управления образованием нагрузки на воспитателей

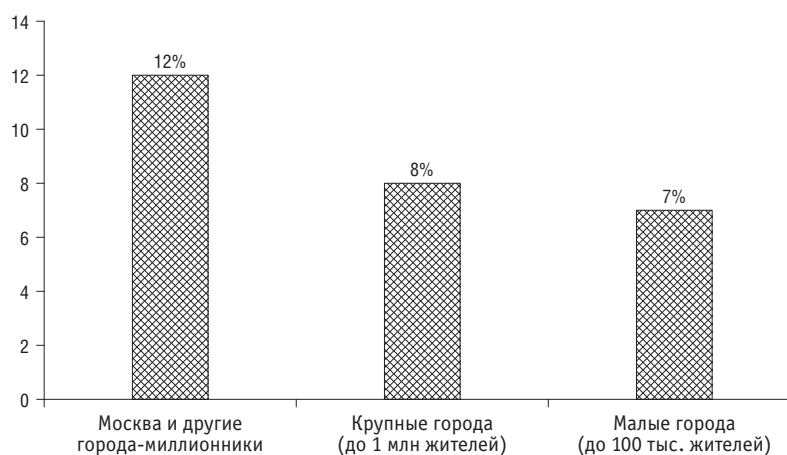
В 2015 г. были внесены изменения в СанПиНы. Это имело двоякий эффект. С одной стороны, было снято множество ограничений на дошкольное образование, которые стесняли его дальнейшее развитие. В то же время с введением изменений СанПиНов в значительной мере исчезли барьеры для увеличения предельной наполняемости групп в детских садах. Если раньше существовали нормы предельной наполняемости групп, которые исходили из возраста детей, то теперь они зависят от размеров игровой комнаты в детском саду. Сейчас единственное ограничение наполняемости группы состоит в том, что на одного ребенка в возрасте 3–7 лет должно приходиться не менее 2 кв. м игровой комнаты. Соответственно, по данным МЭО-2016, численность групп в детских садах начала возрастать и составила в среднем 25,2 ребенка в группе (это касается государственных детских садов). В 2015 г., по данным МЭО-2015, средняя численность группы в государственном детском саду составила 24,6 ребенка на группу. Возросла наполняемость групп и в частных детских садах: если в 2015–2016 гг. она составляла в среднем 15 человек, то в 2016-м возросла до 17 человек. Необходимо также отметить, что увеличение числа детей в группах коснулось прежде всего городов-миллионников и Москвы. Если говорить о федеральных округах, то больше всего число детей в группах возросло в Южном и Северо-Кавказском, а также в Центральном и Приволжском федеральных округах. Значительно повысилась также наполняемость групп в Москве и Московской области.

Еще один важный показатель — доля воспитателей, работающих более чем в одной группе. В целом по России в сравнении с 2015 г. ничего принципиально не изменилось: большинство воспитателей по-прежнему работают в одной группе. Однако в крупных городах эта практика в 2016 г. стала более распространенной. В городах-миллионниках в 2016 г. в двух группах работали 12% всех воспитателей, в крупных городах — 8%, а в малых городах — 7% всех воспитателей. В среднем доля воспитателей, работающих в двух группах, составила, по данным МЭО, 8%. Наглядно данная информация представлена на *рисунке 3*.

В региональном разрезе такая практика больше всего характерна для Северо-Кавказского и Южного федеральных округов, а также для Москвы.

Теперь рассмотрим, как нагрузку воспитателей оценивают руководители ДОО, а также представители органов управления образованием. Проследим это на материале глубинных интервью. Руководители ДОО активно сообщают о том, что педагоги вынуждены работать более чем в одной группе. Это положение дел они связывают с низким уровнем зарплаты — особенно с ее уменьшением. Приведем характерное высказывание заведующей детским садом: «Зарплата-то сокращается, количество денежек сокращается. Но это в связи с экономической ситуацией в стране, я думаю... Я не могу сказать, что что-то урезается... Народ выходит на дополнительные подработки. Ну, может, иногда один воспитатель на две группы. Три

Рисунок 3. Доля воспитателей, работающих в двух группах одновременно



воспитателя на две группы». Выше уже было приведено высказывание представителя органов управления образованием, показывающее, что чаще всего в двух группах работают молодые воспитатели: *«Многие молодые люди, которые работают на должностях младшего педагогического персонала, с радостью воспринимают предложение руководителя о совмещении дополнительной еще должности»*. Количественные данные МЭО также говорят о том, что работать одновременно в двух группах воспитатели чаще всего соглашаются ради дополнительного заработка. Как было показано выше, различия в оплате труда в зависимости от стажа достаточно велики. Соответственно, молодые воспитатели куда чаще нуждаются в дополнительном заработке, нежели воспитатели более опытные, а потому лучше зарабатывающие. При этом численность групп в детских садах за год заметно увеличилась даже в среднем. Таким образом, нагрузка на всех воспитателей объективно возросла, а заработная плата воспитателей нет.

Нередко воспитатель работает в группе в паре со вторым воспитателем или с помощником воспитателя. Эта ситуация в 2016 г. также претерпела изменения в худшую сторону. По данным МЭО, воспитатели в государственных ДОО в 6% случаев сообщили о том, что второй воспитатель уволился, причем только 4% сообщили о том, что ему был найден на замену второй воспитатель. Зато в 2016 г. по сравнению с 2015 и 2014 гг. выросла доля помощников воспитателей (по сравнению с обычными воспитателями), работающих в паре. Помощник воспитателя является менее квалифицированным работником (чаще со средним или начальным профессиональным образованием), его труд ниже оплачивается. Как сказала об этой категории работников одна из опрошенных в ходе качественного обследования заведующих детскими садами: *«Нянечки – да, у них маленькая зарплата»*. Таким образом, в государственных детских садах происходит замена более квалифицированного персонала на менее квалифицированный, зато нижеоплачиваемый – вместо двух воспитателей работают помощник воспитателя и один воспитатель. В частных детских садах ситуация лучше – здесь в случае увольнения воспитателя ему всегда находят полноценную замену в лице другого воспитателя.

Увеличение нагрузки на педагогов связано с различными факторами. Один из них – необходимость сократить очередь в детские сады. Ее продолжительность является одним из показателей, исходя из которых оценивается работа ДОО. При этом важной проблемой, на которую указывают руководители органов управления образованием, является то, что количественные показатели, исходя из которых оценивается их работа, не передают содержательной стороны. Так, например, требуется, чтобы определенная доля детей была обеспечена местами в детском саду. При этом социализация детей не учитывается. В частности, один из респондентов указал на «умственные отклонения», которые имеются у детей в детских садах. Можно предположить, что причиной данных проблем является также реализация инклюзивного образования в соответствии с новым стандартом. Однако данную гипотезу необходимо проверить дополнительно.

Еще одна проблема, на которую указывают руководители органов управления образованием, – недостаток квалификации сотрудников и соответствующие проблемы при переходе на нормативное подушевое финансирование. Некоторые респонденты указывали, что им потребовались один-два года на то, чтобы провести переучивание сотрудников, поскольку сметный принцип финансирования – это «совсем другое».

Ситуация с изменением нагрузки на воспитателей показывает, что наиболее уязвимой категорией работников являются молодые воспитатели, работающие в крупных городах. Во-первых, их материальное положение хуже, чем у воспитателей в сельской местности, так как никаких дополнительных благ в виде льгот по оплате коммунальных услуг у них нет. Во-вторых, уровень их материальной обеспеченности ниже, чем у зрелых воспитателей, поэтому они значительно чаще вынуждены брать подработки в виде, например, работы в дополнительной группе. При этом численность самих групп растет, а на место второго полноценного воспитателя чаще берут помощника воспитателя, что делает молодого, неопытного сотрудника более уязвимым. Дополнительная проблема для молодых сотрудников – попытки реализовать инклюзивное образование без специально подготовленного персонала, педагогов и психологов, без которых это сделать невозможно. Однако финансирование сокращается, привлечь квалифицированные кадры на имеющуюся заработную плату представляется весьма затруднительным. В результате не достигается ничего, кроме увеличения нагрузки на педагогов.

Данная ситуация характерна прежде всего для государственного сектора. В частном секторе нагрузка ниже: здесь в группе чаще работают два полноценных воспитателя, при этом численность детей в самой группе в полтора раза меньше, чем в государственных детских садах. Зарплата в частных детских садах выше, чем в государственных. Нет ничего удивительного в том, что молодые воспитатели более охотно идут в частный сектор: здесь и нагрузка ниже, и зарботки намного привлекательнее, и уровень квалификации коллектива тоже выше, чем в государственных детских садах. При этом представители государственных ДОО и органов управления образованием воспринимают ситуацию, когда молодые воспитатели вынуждены подрабатывать для поддержания и так невысокого уровня материальной обеспеченности как некую данность. Глубинные интервью показали, что никаких способов привлечения молодежи у них нет, иногда приходят — и хорошо. Можно прогнозировать, что в такой ситуации и дальше наиболее квалифицированная часть педагогических кадров будет искать работу в частных детских садах. При этом в крупных городах, где постоянно растет количество детей, возможностей найти другую работу существенно больше, чем в малых городах и сельской местности. Представляется, что если имеющиеся тенденции продолжатся, то частные детские сады будут предоставлять услуги существенно более высокого качества, и это никак не может способствовать увеличению доступности качественного дошкольного образования для всех слоев населения России.

3. КАДРОВЫЙ ГОЛОД И РУКОВОДИТЕЛИ ДОО. СЧИТАЮТ ЛИ РУКОВОДИТЕЛИ, ЧТО У НИХ ЕСТЬ ПРОБЛЕМЫ

Как было показано выше, привлечение молодых кадров в сложившейся ситуации является очень непростой задачей. Тем не менее нельзя сказать, что, исходя из данных глубинных интервью, руководители ДОО ощущают нехватку молодых кадров. Связано это с тем, что руководители ДОО считают, что поскольку штаты у них полностью укомплектованы, то все в порядке. Вот как рассказывает об этом одна из опрошенных заведующих ДОО: *«Первый шаг мы построили пять лет назад, этот коллектив сохранен, большая группа ушла в декрет, скоро возвращаться будут. Поэтому мы не испытываем нехватки кадров ни в учителях, ни в воспитателях. На сегодняшний момент вакансий по воспитателям нет»*. Сходная ситуация была с помощью глубинных интервью выявлена и в другой области: *«Штаты детских садов укомплектованы полностью, вакансий нет»*. Стоит отметить, что в обоих случаях речь шла не об уже имеющихся детских садах, а о тех, которые были построены заново в рамках борьбы с очередями в детский сад. Например, руководитель органов управления образованием говорит: *«С 3 до 7 лет – нет, до 3 лет есть, потому что ясельных групп меньше. Они изначально были меньше»*. Та же ситуация и в другой области: *«На сегодняшний день очередь у нас составляет 487 человек, дети от 3 до 7 лет обеспечены все детскими садами... Пока мы ограничились тем, что построили новые сады и ликвидировали эту очередь»*.

Таким образом, несмотря на то что заработная плата в детских садах низкая, нехватка в кадрах пока не ощущается. Правда, стоит отметить, что в государственных детских садах работают преимущественно воспитатели зрелого возраста – об этом свидетельствует количественная часть МЭО. Молодые воспитатели, судя по всему, уходят в частные детские сады, как только появляется такая возможность. Однако воспитатели зрелого возраста в государственные детские сады идут и работу менять не хотят. Соответственно, перед руководством этих организаций не стоит проблема кадрового голода, существует лишь проблема повышения уровня квалификации своих работников, а также подготовки им смены. Однако явной мотивации пытаться искать возможностей повышать им заработную плату сейчас не существует.

Рассмотрим теперь, какие проблемы есть у руководителей детских дошкольных образовательных организаций с их собственной точки зрения. Первая проблема связана с тем, что в рамках нормативно-подушевого финансирования учитываются только формальные показатели, которые не отражают специфики работы ДОО. Вот как говорит об этом одна из опрошенных (представитель муниципальных органов управления образованием): *«С точки зрения экономики посчитать объемы: выполнено – не выполнено; либо у вас ходило 75 % детей, либо 65, и вы нарушили муниципальное задание, денег с вас снять. А вот оценить, насколько процесс содержательный прошел, сложно, потому что не секрет, что и в школах, и в детских садах сидят дети, которые имеют очень большие отклонения сейчас умственные»*. Переход на нормативно-подушевое финансирование оценивается работниками органов управления образованием как сложный: *«Вообще перейти на нормативно-подушевое было сложно, потому что сметное финансирование – это совсем иная деятельность. Поэтому в принципе было сложно понять и донести до руководителей, что реально объем средств зависит от того количества детей, которые находятся в учреждениях. И, не знаю, года полтора-два нам хватило на всю эту работу. На сегодня в принципе спокойно мы работаем с этой темой»*. Неудивительно, что в некоторых регионах органы управления образованием предпочли оставить в дошкольном образовании сметное финансирование, насколько это было возможно. Для этого они сделали все дошкольные образовательные организации казенными учреждениями, а не

бюджетными или автономными. Вот что рассказывают об этом представители органов управления образованием: *«Нет, сложностей нет. Все дошкольные образовательные учреждения у нас казенные, поэтому они финансируются со сметным финансированием. Т. е. бюджет закладывается. Смета выдается на руки образовательным учреждениям».*

Таким образом, основные проблемы с детским дошкольным образованием сейчас связаны с особенностями организации процесса, нормативно-подушевым финансированием. В некоторых субъектах Федерации введено рейтингование детских садов, и организации, занявшие высокие позиции, могут рассчитывать на дополнительные средства: *«У нас есть рейтингование. Уже третий год у дошкольных образовательных учреждений есть рейтинг, и есть те образовательные учреждения, которые своим усердием, своим участием в конкурсах, в показателях, которые выше, они зарабатывают дополнительные деньги».* Представляется, что такая практика может привести не к самым лучшим последствиям. Организации, обеспеченные лучшими кадрами, будут чаще выигрывать конкурсы и зарабатывать себе дополнительные средства. После этого они смогут снова увеличить зарплаты сотрудникам и за счет этого привлечь еще больше квалифицированных кадров. В результате практика рейтингования детских садов и выдачи средств за высокие места в рейтинге может привести к углублению уже существующего неравенства, а не борьбе с ним.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Особенностью мониторинга экономики образования 2017 г. было использование двух методов сбора данных — количественного и качественного. Подобная методика дала чрезвычайно интересные результаты, так как позволила соотнести статистику по МЭО в целом и то, как видят ситуацию отдельные заведующие детскими садами, а также представители муниципальных и региональных органов управления образованием. На основании полученных данных можно сделать следующие выводы.

Во-первых, воспитатель детского сада остается низкооплачиваемой профессией. Большинству воспитателей их заработков хватает только на еду и одежду. Уже покупка бытовой техники является для них проблемой. В результате среди воспитателей детских садов преобладают люди, которым непросто сменить работу в силу возраста. Основная масса воспитателей — это женщины в возрасте 40–50 лет, причем чуть больше половины из них имеют только среднее профессиональное образование. Люди молодые идут работать в детский сад куда менее охотно — даже среди несколько более высокооплачиваемых воспитателей частных детских садов молодых немного, хотя и больше, нежели среди сотрудников государственных ДОО. Стоит также отметить, что в государственных детских садах молодые воспитатели зарабатывают заметно меньше, чем их старшие коллеги. Естественно, это не добавляет профессии воспитателя детского сада привлекательности в глазах выпускника вуза.

Частные детские сады могут «похвалиться» несколько более высокими заработными платами — они могут позволить себе покупать бытовую технику, но на автомобиль или дорогой отпуск им приходится копить или брать кредит. Представляется, что несколько более высокая заработная плата сразу же привлекает динамичный и квалифицированный персонал: в частных детских садах работают люди достаточно молодые (30–40 лет) и преимущественно с высшим образованием. Безусловно, менее высокие нагрузки являются еще одним существенным преимуществом частных детских садов — детей в группе в них в среднем в полтора раза меньше.

Во-вторых, финансирование дошкольного образования в настоящее время сокращается медленно, но верно. В результате возрастает нагрузка на воспитателей детских садов — при том что уровень их заработной платы остается на прежнем невысоком уровне. Рост нагрузки выражается прежде всего в том, что медленно, но верно сокращается количество воспитателей, работающих в одной группе в паре. Вместо второго воспитателя в группе сейчас зачастую работает помощник воспитателя или младший воспитатель. Это связано с тем, что данная категория персонала является более низкооплачиваемой, соответственно, детский сад таким образом экономит небольшое финансирование. Помощники воспитателя имеют, как правило, более низкий уровень образования и еще более низкую заработную плату. Это делает их менее квалифицированными и менее мотивированными сотрудниками. В результате качество дошкольного образования безусловно, существенно страдает. Кроме того, растет нагрузка на основного воспитателя, поскольку полноценной заменой второму воспитателю помощник воспитателя быть не может. За счет роста нагрузки на основного воспитателя качество услуги также снижается.

Больше всего от роста нагрузки страдают молодые кадры. Из-за сокращения финансирования часть воспитателей вынуждена работать более чем на одну ставку, для того чтобы поддержать имеющийся скромный уровень благосостояния. На несколько ставок чаще работают именно молодые воспитатели, так как у них и так низкий уровень заработной платы. В результате привлекательность профессии воспитателя становится существенно ниже — ра-

бота на более чем одну ставку за достаточно скромные деньги вряд ли будет интересна молодому сотруднику, который может найти себе более высокооплачиваемое место.

Необходимо подчеркнуть, что пока сокращение финансирования коснулось лишь государственных детских садов. В частных ДОО в группах по-прежнему по два полноценных воспитателя, и им не приходится работать более чем на одну ставку.

В-третьих, стоит отметить, что при всем этом руководство дошкольных образовательных организаций не ощущает никаких проблем с кадрами. Как показали глубинные интервью, штаты детских садов полностью укомплектованы, никаких кадровых проблем руководство не замечает. Видимо, это связано с тем, что существующий уровень подготовки кадров полностью устраивает как органы управления образованием, так и руководство ДОО. Однако в действительности это не так: наиболее квалифицированные кадры предпочитают работать в частных детских садах. Кроме того, поскольку молодежь в детские сады работать не идет, смены поколений педагогических работников дошкольного образования не происходит. Тем не менее пока для руководителей ДОО особенности перехода на нормативно-душевое финансирование остаются более важной проблемой, чем возраст воспитателей, увеличение нагрузки на них и их уровень квалификации.

Необходимо отметить, что в некоторых случаях ни роста нагрузки на воспитателей, ни уменьшения их дохода не отмечалось. Увеличение нагрузки коснулось прежде всего крупных городов, в том числе Москвы. В малых городах и селах нагрузка на воспитателей не возросла. Кроме того, в малых городах и селах профессия воспитателя имеет дополнительную привлекательность. Несмотря на то что уровень заработной платы там низок, воспитатели детских садов имеют льготы по оплате коммунальных платежей. Кроме того, уровень оплаты труда в сельской местности в принципе ниже, чем в крупных городах, как и уровень цен. Вероятно поэтому воспитатели не являются крайне низкооплачиваемым персоналом в сравнении со всеми остальными.

Таким образом, наиболее уязвимым качеством образования является в крупных городах. Здесь у выпускника вуза более широкий выбор работы, чем в малых городах и сельской местности, здесь нет льгот, которые повышают привлекательность профессии воспитателя в сельской местности. В результате выпускник вуза, более-менее уверенный в своих силах, если и пойдет работать в детский сад, то скорее в частный, чем в государственный. Существующие практики финансового поощрения лучших детских садов только усиливают и так существующее неравенство кадрового обеспечения. Представляется, что в будущем необходимо разработать стратегии привлечения в ДОО молодых квалифицированных кадров.

И.В. Абанкина, Е.Д. Рылько

**ПРОБЛЕМА КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ
РОССИЙСКИХ ДЕТСКИХ САДОВ
(ПО МАТЕРИАЛАМ КАЧЕСТВЕННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ)**

Информационный бюллетень

Редактор *М.А. Карнович*
Художник *П.А. Шелегеда*
Компьютерный макет *В.В. Пучков*

Подписано в печать 08.09.2017.
Формат 60×84 1/8. Печ. л. 3.0.

Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»
Институт статистических исследований и экономики знаний
101000, Москва, Мясницкая ул., 20
Тел.: +7 (495) 621-28-73
<http://issek.hse.ru>, E-mail: issek@hse.ru

Отпечатано в типографии
Национального исследовательского университета
«Высшая школа экономики»
125319, Москва, Кочновский проезд, 3
Тел./факс: +7 (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 ДОУ в 2006 – 2010 гг.
- № 7 (54), 2011. *Рощина Я.М., Русских И.С.* Стратегии работодателей в сфере обучения персонала в 2007, 2009, 2010 годах.
- № 1 (55), 2012. *Аббрахманова 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 ДОУ 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 ДОУ в области образования детей в 2012 г.
- № 7 (70), 2013. *Озерова О.К., Бородина 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.
- № 10 (73), 2013. *Рощина Я.М.* Преподаватели учреждений профессионального образования на рынке образовательных услуг в 2010 – 2012 гг.

- № 11 (74), 2013. *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Мотивации, поведение и стратегии руководителей учреждений дошкольного образования.
- № 1 (75), 2014. *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д.* Требования работодателей к текущим и перспективным профессиональным компетенциям персонала.
- № 2 (76), 2014. *Гутникова А.С., Забатурина И.Ю., Ковалева Н.В., Кузнецова В.И., Озерова О.К.* Российское образование в законодательстве и статистике.
- № 3 (77), 2014. *Кононова А.Е., Шугаль Н.Б.* Суммарные затраты на образование в Российской Федерации.
- № 4 (78), 2014. *Бородина Д.Р.* Дополнительное образование взрослых: стратегии слушателей.
- № 5 (79), 2014. *Кузьминов Я.И., Мигунова Д.Ю.* Стратегии руководителей учреждений профессионального образования.
- № 6 (80), 2014. *Куприянов Б.В., Косарецкий С.Г., Мерцалова Т.А.* Педагоги учреждений дополнительного образования детей как социально-профессиональная группа: мотивации, структура и условия труда (по результатам опроса руководителей и педагогов учреждений дополнительного образования детей), 2013.
- № 7 (81), 2014. *Бородина Д.Р.* Организации дополнительного образования взрослых на рынке образовательных услуг: стратегии руководителей.
- № 8 (82), 2014. *Рощин С.Ю., Рудаков В.Н.* Образовательные и карьерные стратегии студентов старших курсов российских вузов.
- № 1 (83), 2015. *Абанкина И.В., Савельева М.Б.* Мотивации, поведение и стратегии руководителей учреждений дошкольного образования.
- № 2 (84), 2015. *Рощина Я.М.* Стратегии преподавателей учреждений профессионального образования в 2013 г.
- № 3 (85), 2015. *Рощина Я.М.* Образовательные стратегии школьников старших классов в 2013 г.
- № 4 (86), 2015. *Филиппова Д.С., Косарецкий С.Г., Куприянов Б.В.* Ожидания и поведение семей в сфере дополнительного образования детей.
- № 5 (87), 2015. *Галицкий Е.Б.* Установки и практики в сфере образования детей и взрослых в 2012/13 учебном году: что изменилось за пять лет?
- № 6 (88), 2015. *Павлюткин И.В.* Экономическое поведение родителей учащихся школ и воспитанников детских садов в 2013 г.
- № 7 (89), 2015. *Косарецкий С.Г., Пинская М.А., Мерцалова Т.А., Деркачев П.В., Савельева М.Б.* Политика общеобразовательных учреждений по результатам опроса их руководителей.
- № 1 (90), 2016. *Козина Н.С., Косарецкий С.Г., Пинская М.А.* Условия работы и профессиональное самочувствие учителей в ситуации введения эффективного контракта.
- № 2 (91), 2016. *Бысик Н.В., Евстигнеева Н.В., Козина Н.С., Косарецкий С.Г., Пинская М.А.* Директор школы в меняющихся условиях: вызовы и управленческие стратегии.
- № 3 (92), 2016. *Абанкина И.В., Козьмина Я.Я., Сивак Е.В., Филатова Л.М.* Динамика расходов семей на дошкольное образование, присмотр и уход.
- № 4 (93), 2016. *Бондаренко Н.В., Кочкина Н.Н., Красильникова М.Д.* Оценка общеэкономических условий на предприятиях и спроса на рабочую силу. Наем на работу выпускников основных профессиональных образовательных программ.
- № 5 (94), 2016. *Бондаренко Н.В., Кочкина Н.Н., Красильникова М.Д.* Вопросы профессионального обучения персонала компаний и сотрудничества предприятий с системой профессионального образования.
- № 6 (95), 2016. *Рощина Я.М., Шмелева Е.Д.* Преподаватели и студенты вузов: образовательные и трудовые стратегии в 2014 г.
- № 7 (96), 2016. *Рощина Я.М., Дудырев Ф.Ф.* Образовательные и трудовые практики преподавателей и студентов профессиональных образовательных организаций в 2014 г.
- № 8 (97), 2016. *Кузьминов Я.И., Мигунова Д.Ю.* Стратегии руководителей профессиональных образовательных организаций: студенческий контингент, кадры, экономика.

- № 9 (98), 2016. *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д., Лысова Т.С.* Оценка общеэкономических условий на предприятиях и спроса на рабочую силу. Наем на работу выпускников основных профессиональных образовательных программ в условиях кризиса.
- № 10 (99), 2016. *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д., Лысова Т.С.* Организация обучения персонала в компаниях и сотрудничество предприятий с системой профессионального образования.
- № 1 (100), 2017. *Кузьминов Я.И., Мигунова Д.Ю.* Профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования на рынке образовательных услуг.
- № 2 (101), 2017. *Галицкий Е.Б.* Установки и практики в сфере образования детей и взрослых в 2014/15 учебном году.
- № 3 (102), 2017. *Козина Н.С., Косарецкий С.Г., Пинская М.А.* Условия работы и профессиональное самочувствие учителей в школах с разным уровнем социального благополучия.
- № 4 (103), 2017. *Рощина Я.М., Ругаков В.Н.* Региональные и московские вузы в 2015 г.: различия стратегий студентов и преподавателей.
- № 5 (104), 2017. *Бондаренко Н.В.* Становление в России непрерывного образования: анализ на основе результатов общероссийских опросов взрослого населения страны.
- № 6 (105), 2017. *Бондаренко Н.В.* Анализ взаимодействия системы среднего профессионального образования и работодателей, использующих труд работников массовых профессий и специальностей.
- № 7 (106), 2017. *Пинская М.А., Дербишир Н.С., Бысик Н.В., Косарецкий С.Г.* «Эффективные» школы: ресурсы, контингент и управленческие стратегии директоров.
- № 8 (107), 2017. *Абанкина И.В., Филатова Л.М.* Федеральные государственные образовательные стандарты дошкольного образования: практика введения и информационное сопровождение.
- № 9 (108), 2017. *Дудырев Ф.Ф., Малик В.М., Павленко Е.С., Романова О.А.* Особенности реализации программ среднего профессионального образования в профессиональных образовательных организациях, расположенных в сельской местности.
- № 10 (109), 2017. *Абанкина И.В., Филатова Л.М., Козьмина Я.Я.* Выбор семей, оценка качества и доступность дошкольного образования.
- № 11 (110), 2017. *Травкин П.В., Дудырев Ф.Ф., Романова О.А.* Преподаватели и студенты профессиональных образовательных организаций: массовые профессии и специальности.
- № 12 (111), 2017. *Абанкина И.В., Родина Н.В., Филатова Л.М.* Мотивации, поведение и стратегии воспитателей образовательных организаций, реализующих программы дошкольного образования, на рынке дошкольного образования.
- № 13 (112), 2017. *Абанкина И.В., Родина Н.В., Филатова Л.М.* Мотивации, поведение и стратегии родителей воспитанников образовательных организаций, реализующих программы дошкольного образования, на рынке дошкольного образования.
- № 14 (113), 2017. *Пинская М.А., Евстигнеева Н.В., Бысик Н.В., Косарецкий С.Г., Звягинцев Р.С.* Как меняются условия работы и профессиональное самочувствие учителей?
- № 15 (114), 2017. *Травкин П.В., Ругаков В.Н.* Преподаватели и студенты профессиональных образовательных организаций: трудовые и образовательные стратегии.
- № 16 (115), 2017. *Гошин М.Е., Косарецкий С.Г.* Директора организаций дополнительного образования детей: профессиональные позиции и стратегии.