

МОЛОДЫЕ ПРЕПОДАВАТЕЛИ: ПОТРЕБНОСТИ И ВОЗМОЖНОСТИ ИХ РЕАЛИЗАЦИИ В ВУЗЕ

БЕРЕЗОВСКАЯ Елена Александровна – канд. экон. наук, доцент, Южный федеральный университет. E-mail: berezovskaya@sfedu.ru

Аннотация. В статье рассматриваются предложенные автором мероприятия по устранению причин неблагоприятной ситуации в системе высшего образования с привлечением и сохранением кадров молодых преподавателей. В настоящее время вузы не могут или не считают нужным в достаточной мере удовлетворять актуальные потребности молодых преподавателей, что приводит к постепенному старению преподавательского корпуса высшей школы. Проведенный анализ предложенного комплекса мер позволяет сделать вывод об усилении негативных тенденций в области привлечения и сохранения молодых преподавателей в вузе.

Ключевые слова: преподаватель вуза, молодые кадры, потребности работника, мотивация, профессиональная карьера

Для цитирования: Березовская Е.А. Молодые преподаватели: потребности и возможности их реализации в вузе // Высшее образование в России. 2016. № 11 (206). С. 97–102.

В предыдущей статье, посвященной данной тематике, были рассмотрены причины сложившейся к 2014 г. неблагоприятной ситуации с привлечением и сохранением молодых преподавателей в системе высшего образования. Был представлен комплекс мер по привлечению и сохранению молодых преподавателей в вузе с учетом структуры их потребностей. Напом-

ним список предложенных нами мероприятий (Табл. 1) [1].

В данной статье дан анализ сложившихся тенденций по привлечению и сохранению молодых преподавателей в вузе и оценка перспектив решения проблемы. Пройдемся по списку мероприятий ещё раз, иллюстрируя возможность их реализации отдельными примерами из жизни

Таблица 1

Меры по привлечению молодых преподавателей в вузы

Потребности работников (по А. Маслоу)	Меры по удовлетворению потребностей
Физиологические потребности	Повышение должностных окладов. Система премирования. Возможность заработать на научных исследованиях. Доступные места в благоустроенных общежитиях. Доступ к льготным жилищным кредитам
Потребность в безопасности	Повышение гарантии занятости. Социальный пакет. Страхование жизни и здоровья
Социальные потребности	Формирование благоприятного психологического климата. Совместные формальные и неформальные мероприятия
Потребность в уважении	Формирование развернутой «карьерной лестницы». Формы морального поощрения. Вовлечение в экспертные сообщества
Потребность в самовыражении	Большая самостоятельность в выборе методов и средств преподавания. Поощрение творческой инициативы. Оплата участия в программах обучения и повышения квалификации.

Южного федерального университета (ЮФУ).

Мероприятия, способствующие удовлетворению физиологических потребностей работников организации. За последние два года у молодых преподавателей (как правило, они занимают должности ассистентов, преподавателей и старших преподавателей), обладающих ученой степенью, произошло не повышение, а снижение должностных окладов. В недавнем прошлом надбавка за ученую степень, которая ранее выплачивалась работникам бюджетной сферы отдельно от должностного оклада, была включена в должностной оклад. В вузах для каждой должности профессорско-преподавательского состава появилось несколько градаций, например, преподаватель/старший преподаватель/доцент без степени и с ученой степенью кандидата или доктора наук. Соответственно, и должностные оклады различались по этим градациям.

В 2015 г. в ЮФУ по некоторым должностям (ассистент, преподаватель, старший преподаватель) была сохранена только одна позиция, которая не предполагала наличия учёной степени, соответственно, размер должностного оклада был установлен на уровне градации «без степени». После окончания срока трудового договора (все преподаватели в ЮФУ имеют срочные трудовые договоры) и при условии прохождения конкурса и заключения нового трудового договора ассистенты, преподаватели и старшие преподаватели со степенью получили новый должностной оклад, в номинальном выражении ниже прежнего.

Добавим к этому общее снижение реальной заработной платы у всех россиян, связанное с девальвацией национальной валюты. Для вузовских преподавателей это выглядит следующим образом. Месячная заработная плата молодого преподавателя

в ЮФУ (ассистент, преподаватель) составляет в пересчёте примерно 235 долл. в месяц (по курсу 65 руб./долл.)¹. Начальная зарплата ассистента профессора в Калифорнийском университете (США) – более 4500 долларов в месяц. Разрыв – почти в 20 раз.

Может быть, система стимулирования в вузе способствует росту общих доходов молодого преподавателя? Должностной оклад – небольшой, но есть возможность получить значительные дополнительные стимулирующие выплаты? Стимулирующие выплаты в ЮФУ во многом зависят от величины индивидуального рейтинга преподавателя. Право на получение такой стимулирующей выплаты возникает в случае превышения некоего «порога» минимальных баллов, которые можно набрать за участие в научной, образовательной, организационной и др. видах деятельности. Дело в том, что этот «минимальный порог» баллов установлен на таком уровне, что не каждый доцент, а иногда и профессор могут его преодолеть. Неудивительно, что большая часть молодых преподавателей по объективным причинам не могут преодолеть этот порог и, соответственно, остаются без стимулирующих надбавок.

Можно ли молодому преподавателю заработать на участии в научных исследованиях (гранты, хоздоговорные работы)? В целом в вузах количество и размеры получаемых научных грантов ограничены, особенно по гуманитарным специальностям. Иногда молодому преподавателю удаётся попасть в состав исполнителей гранта, но размер получаемых дополнительных доходов невелик. К тому же не будем забывать, что на долю молодых приходится наибольший объем аудиторной нагрузки (в основном – проведение практических и лабораторных занятий, у некоторых – чтение лекций), что не позволяет им уделять много

¹ Сайт Южного федерального университета. URL: http://sfedu.ru/www/stat_pages22.show?p=PER/N11706

времени научным исследованиям. Возможность получить жилье от университета или хотя бы льготный жилищный кредит для подавляющего большинства по-прежнему остается несбыточной мечтой.

Таким образом, тенденция возможности удовлетворения физиологических потребностей на должном уровне у молодых преподавателей вуза остается негативной, и симптомов к ее изменению пока не наблюдается. Молодой преподаватель, как правило, идет на работу в вуз, чтобы получить ученую степень кандидата наук, и остается работать в нем до момента защиты диссертации, после чего активно ищет возможности продолжения своей профессиональной карьеры вне вуза – в государственных или бизнес-структурах.

Мероприятия, способствующие удовлетворению потребности в безопасности. Получает ли молодой преподаватель определенную гарантию занятости от вуза? Несмотря на то, что в письме зам. министра науки и образования А.А. Климова в ответ на обращение депутата Государственной Думы РФ О.Н. Смолина написано, что «трудовым законодательством не предусмотрено заключение срочных трудовых договоров с педагогическими работниками по месту их основной работы»², руководство большинства вузов предпочитает заключать с преподавателями именно срочные трудовые договоры. Причем если ранее срок договора приближался к верхней установленной границе для такого вида договоров – 5 лет, то в последние годы наметилась устойчивая тенденция к снижению сроков заключения трудовых договоров с преподавателями вузов до 1 – 3 лет. Нетрудно догадаться, что наименьший срок трудового договора оказывается именно у молодого преподавателя. Таким образом, он имеет минимальную гарантию занятости на

ближайшие 1 – 2 года, после чего вынужден заново проходить непростую конкурсную процедуру очередных выборов на должность.

В условиях продолжающегося снижения количества студентов (демографическая «яма»³) и соответствующего снижения количества преподавателей (ускоренными темпами, в связи с повышением норматива студент/преподаватель), конкурс на выборах преподавателей в вузе становится все более жестким. Наименее защищенными категориями в таком конкурсе оказываются именно молодые кадры.

Может быть, вузы позволяют молодым преподавателям чувствовать себя более комфортно благодаря предоставляемому им социальному пакету (страхование жизни и здоровья, льготы на получение доступа к мобильной связи и сети Интернет, льготы на оздоровительный отдых и посещение спортивно-оздоровительных комплексов и т.п.)? К сожалению, примеры получения доступа молодых преподавателей хотя бы к отдельным составляющим социального пакета единичны.

Таким образом, можно сделать вывод, что молодые преподаватели вузов не имеют возможности удовлетворять даже свои первичные потребности (физиологические и потребность в безопасности) на должном уровне. И тенденция к снижению уровня удовлетворения этих потребностей продолжает расти. Поэтому среди молодых преподавателей вузов достаточно высок уровень текучести. Продолжают работать в вузе либо те, кто ожидает завершения работы над кандидатской диссертацией, либо те, у кого есть другие источники удовлетворения первичных потребностей и высокая мотивация к работе преподавателя, связанная с особенностями личности.

Допустим, у молодого преподавателя

² Сайт депутата Государственной Думы РФ Смолина О.Н. URL: http://www.smolin.ru/electorate/letters_org/2015-08-28.htm

³ Демографическая «яма» в России и безработица преподавателей вузов. URL: http://drusnvnkz.narod.ru/Demograf_i_bezrabortiza.html

есть возможность удовлетворять первичные потребности на определённом уровне (помощь семьи, кредиты и др.). Известно, что возможность удовлетворения только первичных потребностей создаёт у работника средний уровень мотивации и, соответственно, результативности труда. Чтобы получить уровень мотивации выше среднего и более высокий уровень результативности, должна присутствовать возможность удовлетворять и так называемые вторичные потребности (социальные, потребность в уважении, самовыражении).

Мероприятия, способствующие удовлетворению социальных потребностей. Известно, что педагогический коллектив складывается годами и даже десятилетиями, здесь возникает особая психологическая атмосфера. Что изменилось в последнее время? В ЮФУ в течение 2015–2016 гг. преподавателей принимают после конкурса не на конкретную кафедру, а на факультет. Тем самым коллективы кафедр размываются: теперь важно, не на какой кафедре ты работаешь, а на какой образовательной программе в бакалавриате или магистратуре ведёшь свои дисциплины. В этих все время меняющихся условиях молодой преподаватель оказывается в весьма уязвимом положении. Ему все менее ясно, к какому коллективу он принадлежит, кто его непосредственный руководитель, ближайшие коллеги и наставники.

Необходимость частого (каждые один – два года) участия в конкурсе по избранию на должность в атмосфере вынужденной конкуренции, а иногда и прямой борьбы за выживание также не способствует удовлетворению социальных потребностей молодого преподавателя, подталкивая его к поиску возможностей удовлетворения этих потребностей вне стен вуза вплоть до принятия решения об уходе.

Мероприятия, способствующие удовлетворению потребности в уважении. Для молодого преподавателя потребность в уважении может быть удовлетворена в первую

очередь посредством построения динамичной и поступательной профессиональной карьеры именно в стенах вуза. Как мы уже писали ранее, российская система высшего образования, декларируя и делая реальные шаги по переносу на нашу почву основных принципов и институтов западной высшей школы (бакалавриат и магистратура, ЕГЭ, ECTS, индивидуальные траектории обучения студентов, установление норматива соотношения численности студент/преподаватель и др.), упорно не желает перенять у зарубежных коллег принципы и правила формирования профессиональной карьеры преподавателя.

В настоящее время «карьерная лестница» преподавателя вуза в России едва ли не самая короткая в мире и при этом имеет тенденцию к сокращению. При этом сокращённые «ступеньки» в первую очередь затронули молодых преподавателей. Ещё два года назад в тарифной сетке ЮФУ были четыре основные должности профессорско-преподавательского состава (ассистент/преподаватель, старший преподаватель, доцент и профессор), и в рамках каждой должности было деление по заработной плате в зависимости от наличия у преподавателя учёной степени (кандидат или доктор наук). В то время «идеальную» карьеру преподавателя можно было представить в таком виде: ассистент/преподаватель (без степени) – старший преподаватель (без степени) – старший преподаватель (кандидат наук) – доцент (кандидат наук) – доцент (кандидат наук, ученое звание доцента) – доцент (доктор наук, доцент) – профессор (доктор наук, доцент) – профессор (доктор наук, ученое звание профессора). Итого – восемь ступенек. Заметим, что карьерная лестница преподавателя вуза в Европе, США, Австралии и др. странах включает более 25 ступенек.

В 2015 г. в ЮФУ было принято решение при назначении на должность, относящуюся к профессорско-преподавательскому составу, вовсе не учитывать наличие учё-

ной степени, что сократило и так невеликую «карьерную лестницу». Теперь, чтобы после защиты кандидатской диссертации дожидаться признания и в материальном, и в моральном плане, молодой преподаватель должен надеяться занять должность доцента.

Исследования специалистов в области управления карьерой показывают, что после нахождения в одной и той же организации на одной и той же должности в течение 5–6 лет у большинства сотрудников организации все факторы мотивации перестают оказывать своё влияние на качество их работы [2]. В результате работник либо будет стараться покинуть эту организацию, либо будет «дожидаться пенсии», работая «спустя рукава». Молодым преподавателям до пенсии ещё далеко, поэтому они чаще всего выбирают пусть смены места работы.

Во многих организациях помимо карьерного роста используют и другие формы удовлетворения потребности работников в уважении. Например, это могут быть различные символы статуса и престижа: кабинет, мебель, служебный автомобиль, профессиональные награды и др. В условиях довольно жёсткой экономии в последние годы в организациях бюджетной сферы, к которым относятся и вузы, даже крупные университеты часто не могут себе позволить предоставить преподавателю даже отдельный стол с компьютером, не говоря уже о других перечисленных благах.

Мероприятия, способствующие удовлетворению потребности в самовыражении. Мы уже отмечали, что в вузы идут работать особые люди – с творческим началом, с меньшей ориентацией на материальные блага, с желанием воплотить свои устремления в образовательной и научной деятельности. С чем они сталкиваются? С высокой аудиторной учебной нагрузкой (до 900 часов в год) плюс с необходимо-

стью вести научные исследования для подготовки кандидатской диссертации, притом что у некоторых преподавателей в это время уже появляются семья, дети. В этих условиях объективно остается очень мало времени и сил для самореализации в каких-то других формах, помимо подготовки к учебным занятиям и написания диссертации. Да, каждый преподаватель вуза имеет право на повышение квалификации каждые три года, но не секрет, что в условиях «оптимизации» ресурсов в вузах возможность реализовать это право получают в первую очередь доценты и профессора.

Опрос, проведенный среди молодых специалистов в Ростовской области в 2016 г., показал, что 35% желают работать в органах государственной власти. Главным преимуществом работы в госучреждениях 71% опрошенных назвали стабильность и постоянство, 54% – возможность карьерного роста. Самыми нежелательными сферами для начала карьеры молодёжь назвала образовательные и научные учреждения, а также некоммерческие организации⁴.

Минобрнауки РФ видит своей главной целью в настоящее время сократить число неэффективных вузов, а также число преподавателей в оставшихся вузах. Демографическая «яма» скоро будет пройдена, начнёт расти число абитуриентов, понадобятся квалифицированные кадры преподавателей, а взять их будет неоткуда. Оставшиеся в вузах преподаватели имеют возраст далеко выше среднего, из бизнеса или из госучреждений массового перехода кадров в вузы ждать не приходится, у большинства молодёжи (и их родителей) уже будет сформирована негативная позиция к работе в сфере науки и образования. Возможно, в это время произойдет поворот к нуждам преподавателя, к повышению его статуса в обществе, но на восстановление хотя бы прежней ситуации в высшем образова-

⁴ Третью молодых специалистов Ростовской области хотят в чиновники. URL: http://www.donnews.ru/Tret-molodyh-spetsialistov-Rostovskoy-oblasti-hotyat-v-chinovniki_25774

нии, которая при всех её недостатках имела большой запас прочности, уйдут уже годы и десятилетия...

Литература

1. Березовская Е.А., Крюков С.В. Привлечение и сохранение молодых преподавателей

лей в системе высшего образования // Высшее образование в России. 2014. № 6. С. 117 – 122.

2. Крюков С.В. Имитационное моделирование процессов управления персоналом высшей школы // Інформаційні технології в освіті (Україна). 2013. № 16. С. 20 – 27.

Статья поступила в редакцию 26.07.16.

YOUNG LECTURERS IN THE SYSTEM OF HIGHER EDUCATION OF RUSSIA: TRENDS AND PROSPECTS

BEREZOVSKAYA Elena A. – Cand. Sci. (Economics), Assoc. Prof., Southern Federal University. E-mail: berezovskaya@sfedu.ru

Abstract. The article discusses the negative trends in higher education recruitment. The author proposes a set of measures aimed at recruitment and retaining of young teachers at university taking into account the structure of their needs. The universities are not able or do not consider it necessary to meet adequately the current needs of young lecturers, which leads to «aging» of university teaching staff. The analysis of the situation and the proposed set of measures allows to make a conclusion about the strengthening of negative trends in attracting and retaining young teachers at university.

Keywords: higher education recruitment, university teacher, young lecturers, needs of employees, motivation, professional career

Cite as: Berezovskaya, E.A. (2016). [Young Lecturers in the System of Higher Education of Russia: Trends and Prospects]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 11 (206), pp. 97-102. (In Russ., abstract in Eng.)

References

1. Berezovskaya, E.A., Kryukov, S.V. (2014). [Recruitment and Retention of Young Teachers in Higher Education Institutions of Russia]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 6, pp. 117-122. (In Russ., abstract in Eng.)
2. Kryukov, S.V. (2013). [Simulation Modeling of the University Personnel Management System]. *Informatsionnye tehnologii v osviti* [Information Technologies in Education]. No. 16, pp. 20-27. (In Russ.).

The paper was submitted 26.07.16.

