



МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

Информационно-аналитические материалы по результатам статистических и социологических обследований

Материалы подготовлены в рамках проекта «Мониторинг экономики образования», реализуемого в соответствии с Тематическим планом научно-исследовательских работ и работ научно-методического обеспечения, предусмотренных Государственным заданием НИУ ВШЭ на 2020 год

Выпуск № 13, 2020

В. Н. Рудаков

РАЗЛИЧИЯ В ПОЛОЖЕНИИ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА ВУЗОВ ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ

В аналитическом материале рассматривается распределение профессорско-преподавательского состава вузов по должностям и заработной плате в зависимости от возраста и научно-педагогического стажа. Такое сопоставление позволяет оценить положение молодых ученых и преподавателей на академическом рынке труда. Сравнение осуществляется, в том числе, по статусу образовательной организации: отдельно рассматриваются национальные исследовательские университеты и вузы – участники программы повышения глобальной конкурентоспособности российских университетов «5–100». Исследование основано на данных федерального статистического наблюдения за 2019 г. и опроса профессорско-преподавательского состава вузов в рамках Мониторинга экономики образования НИУ ВШЭ за 2015–2017 гг..

- Академический рынок труда в России сталкивается с проблемой «старения»: половина преподавателей вузов старше 50 лет, доля работников младше 35 лет – менее 15%, а до 30 лет – менее 6%.
- Среди преподавателей вузов наблюдается крайне поздний пик заработков – в возрасте 60 лет и старше. При этом заработная плата молодых преподавателей существенно ниже, чем у работников пенсионного и предпенсионного возрастов. Также отмечаются низкая карьерная мобильность и прямая зависимость заработной платы от стажа работы.
- В вузах с особым статусом (НИУ, участники Программы «5–100») ситуация с заработной платой молодых сотрудников более благополучная, заработки в гораздо меньшей степени зависят от стажа и возраста. Эти вузы выполняют функцию по привлечению талантливой молодежи в науку.

Академический рынок труда традиционно достаточно иерархичен. Во многих странах он характеризуется более высоким средним возрастом работников, чем в других отраслях экономики, и тем, что продвижение по должности и увеличение заработной платы происходят с накоплением существенного стажа. Россия представляет один из самых ярких примеров академического рынка

труда с крайне высоким средним возрастом работников вузов и привлекательными условиями лишь для сотрудников со стажем более 20 лет. Такая ситуация требует тщательного анализа. Особое внимание следует уделить дифференциации работников по возрастным группам и статусу вузов. В рамках данного исследования в отдельную категорию выделены вузы с особым статусом,

к которым отнесены национальные исследовательские университеты и вузы – участники программы повышения глобальной конкурентоспособности российских университетов «5–100».

Наиболее многочисленную возрастную группу среди профессорско-преподавательского состава российских вузов составляют лица в возрасте старше пенсионного (19.5%), доля работников в возрасте от 50 до 65 лет – около 30% (рис. 1). Таким образом, половина всего профессорско-преподавательского состава вузов старше 50 лет. При этом достаточно широко представлены работники среднего возраста (от 35 до 50 лет). Непропорционально малочисленной выглядит группа моложе 35 лет: она составляет менее 15%, а работники до 30 лет – около 5%.

Существующее распределение указывает на риски дальнейшего «старения» профессорско-преподавательского состава вузов. При этом очевидно, что многие необходимые для преподавания и научной работы навыки, такие как знание иностранного языка, умение преподавать онлайн и работать с современным программным обеспечением, имеют именно молодые сотрудники.

По данным Мониторинга экономики образования, национальные исследовательские университеты и вузы – участники Программы «5–100» существенно чаще имеют в своем составе

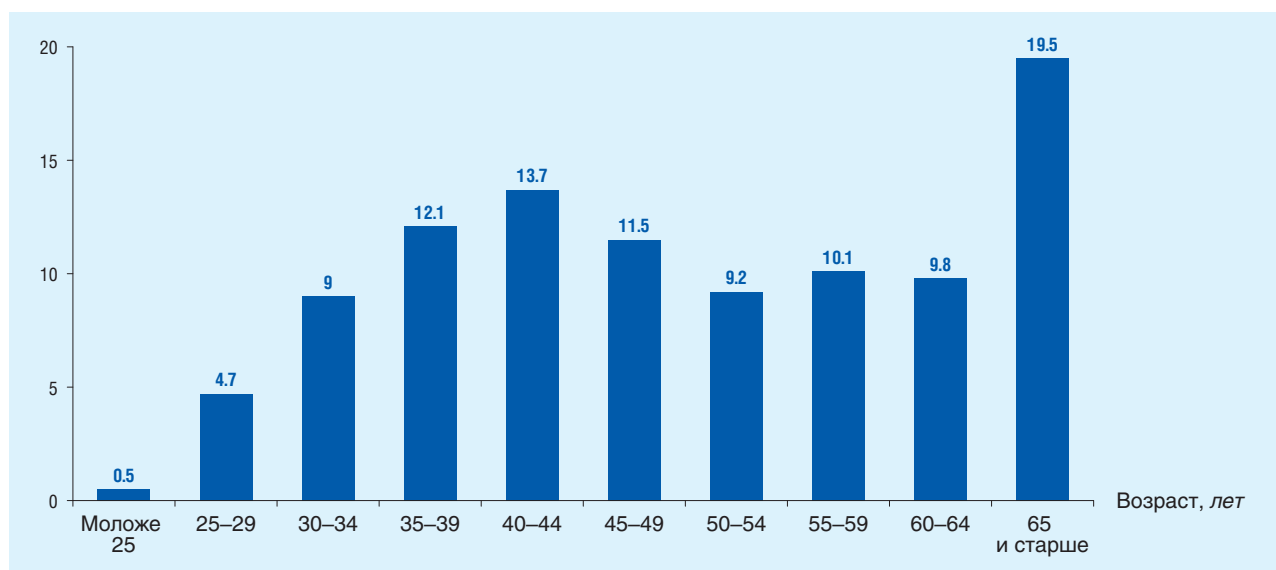
сотрудников в младших возрастах. В частности, доля профессорско-преподавательского состава в возрасте от 25 до 29 лет в них вдвое выше, чем в остальных университетах (рис. 2). Такая статистика свидетельствует, с одной стороны, о выполнении вузами с особым статусом важной функции, связанной с обновлением профессорско-преподавательского состава академического сектора, а с другой – о большей привлекательности этих вузов для молодых преподавателей и ученых.

Интерес представляет также соотношение занимаемой позиции и возраста (табл. 1). Работники пожилого возраста (старше 65 лет), как правило, концентрируются на должностях заведующих кафедрой и профессоров. На административные позиции, требующие постоянной и оперативной работы, например, декана факультета, чаще назначают работников среднего возраста (от 40 до 50 лет). Должность доцента в большинстве случаев занимают лица среднего или пенсионного возраста. Сотрудники до 35 лет в основном заняты на должностях старших преподавателей, преподавателей и ассистентов.

Средний возраст профессорско-преподавательского состава российских вузов составляет 45 лет, средний научно-педагогический стаж – 19 лет (рис. 3). При этом наблюдается линейная

Рисунок 1

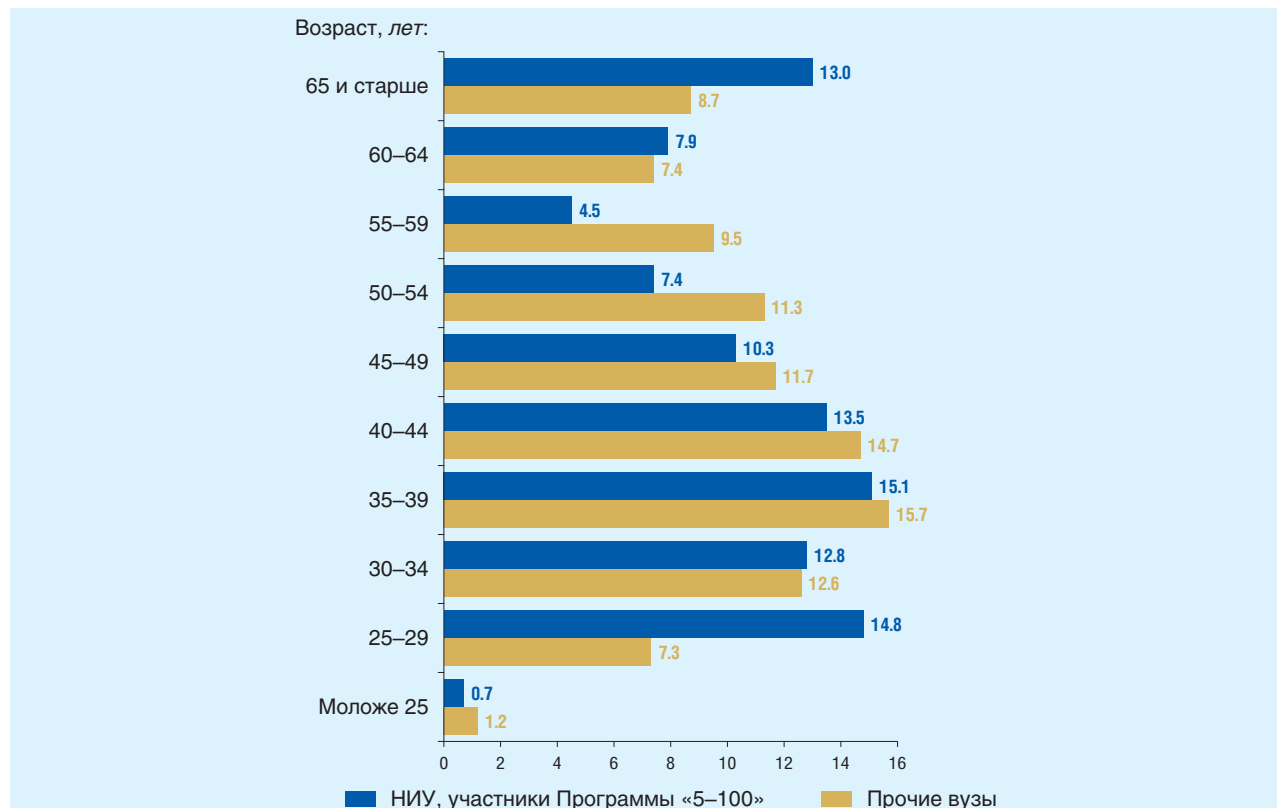
Распределение профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования по возрастным группам: 2019 (проценты)



Источник: Минобрнауки России, 2019.

Рисунок 2

Распределение профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования по статусу вуза и возрастным группам (проценты)



Источник: НИУ ВШЭ. Мониторинг экономики образования, 2015–2017.

Таблица 1

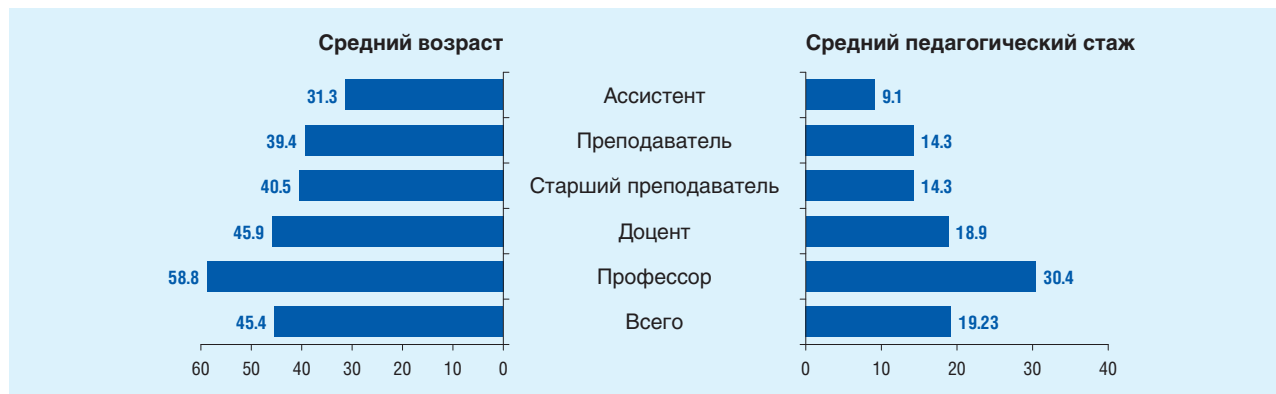
Распределение профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования по должностям и возрастным группам: 2019 (проценты)

Категория профессорско-преподавательского состава	Возраст, лет										Всего
	Моложе 25	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–64	65 и старше	
Всего	5.8	7.8	9.8	10.5	11.1	10.2	9.6	10.7	9.8	14.7	100
Деканы факультетов	0.0	0.3	2.9	9.2	16.6	17.3	13.7	13.8	12.4	13.8	100
Заведующие кафедрами	0.0	0.0	1.2	5.9	11.7	12.7	11.5	14.3	15.5	27.2	100
Директора институтов	0.0	0.4	2.7	8.5	15.0	15.1	13.2	15.8	16.0	13.1	100
Профессора	0.0	0.0	0.2	1.6	5.0	7.0	8.0	11.4	15.5	51.1	100
Доценты	0.0	1.0	7.7	14.4	17.0	13.6	10.1	10.4	9.6	16.2	100
Старшие преподаватели	0.1	7.6	16.3	15.8	14.2	10.8	8.9	9.0	7.2	10.1	100
Преподаватели	3.8	28.1	21.8	13.0	9.6	6.9	5.6	5.0	3.1	3.2	100
Ассистенты	5.4	33.1	23.2	13.3	8.0	5.3	3.4	3.0	2.0	3.3	100

Источник: Минобрнауки России, 2019.

Рисунок 3

Средний возраст и педагогический стаж профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования по должностям (лет)



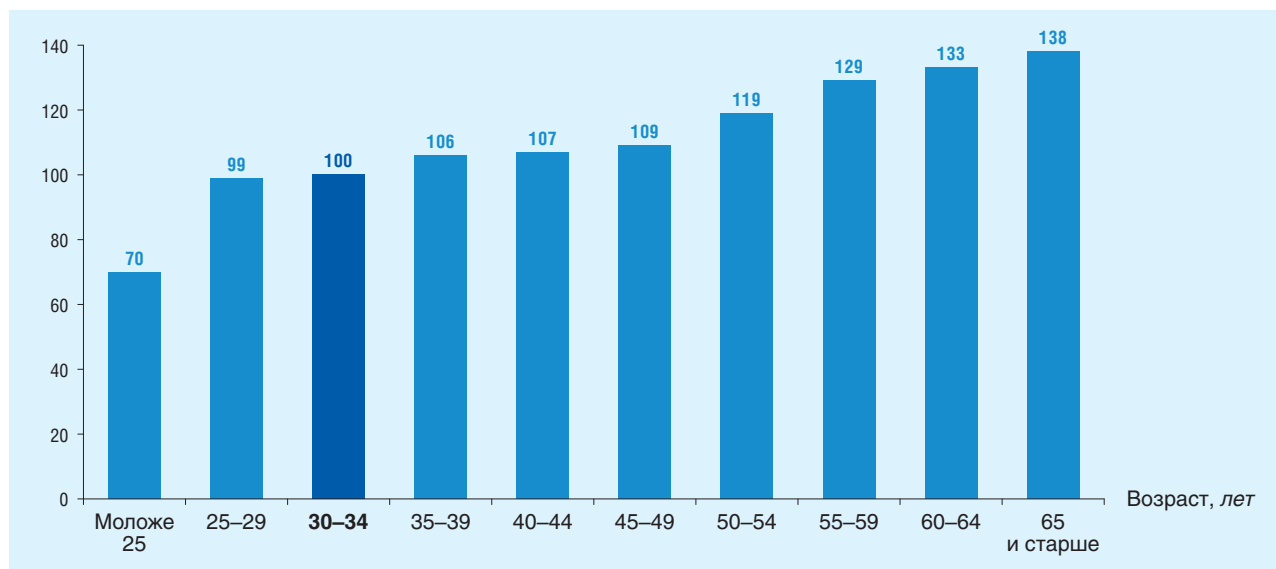
Источник: Мониторинг экономики образования, 2015–2017.

зависимость между должностью и возрастом (стажем), что объясняется спецификой академического рынка труда. Так, средний возраст ассистента в вузе – 31 год, профессора – 59 лет. Значение среднего стажа ассистентов и преподавателей в диапазоне от 9 до 14 лет указывает на крайне низкую карьерную мобильность на академическом рынке труда.

Рассмотрим распределение средней заработной платы профессорско-преподавательского состава вузов по возрастным группам (рис. 4). В качестве базовой взята возрастная группа от 30 до 34 лет. Академический рынок труда в России характеризуется крайне поздним пиком заработков. Средняя заработная плата линейно зависит от возраста: ее максимальная величина

Рисунок 4

Средняя заработная плата профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования по возрастным группам (в процентах от заработной платы базовой группы – профессорско-преподавательского состава в возрасте 30–34 лет)



Источник: НИУ ВШЭ. Мониторинг экономики образования, 2015–2017.

зафиксирована в группе старше 65 лет (на 38% выше по сравнению с базовой группой), причем сотрудники старше пенсионного возраста зарабатывают больше, чем в возрасте 60–64 года. Средняя заработная плата профессорско-преподавательского состава в возрасте от 25 до 49 лет значимо не различается. Подобный результат свидетельствует о низкой скорости роста заработков в академической сфере. Работник старше 65 лет зарабатывает в среднем на 30–38% больше, чем его более молодой коллега (рис. 4).

Аналогичная корреляция наблюдается и между размером заработной платы и стажем работы (рис. 5). В данном случае в качестве базовой группы рассматриваются научно-педагогические кадры со стажем от 5 до 9 лет. В целом отмечается тенденция к росту заработной платы работников с увеличением научно-педагогического стажа. Максимальные заработки – на 31% выше, чем у базовой группы, – имеют работники со стажем 40 лет и более. Самой низкооплачиваемая группа – сотрудники со стажем менее 5 лет: их

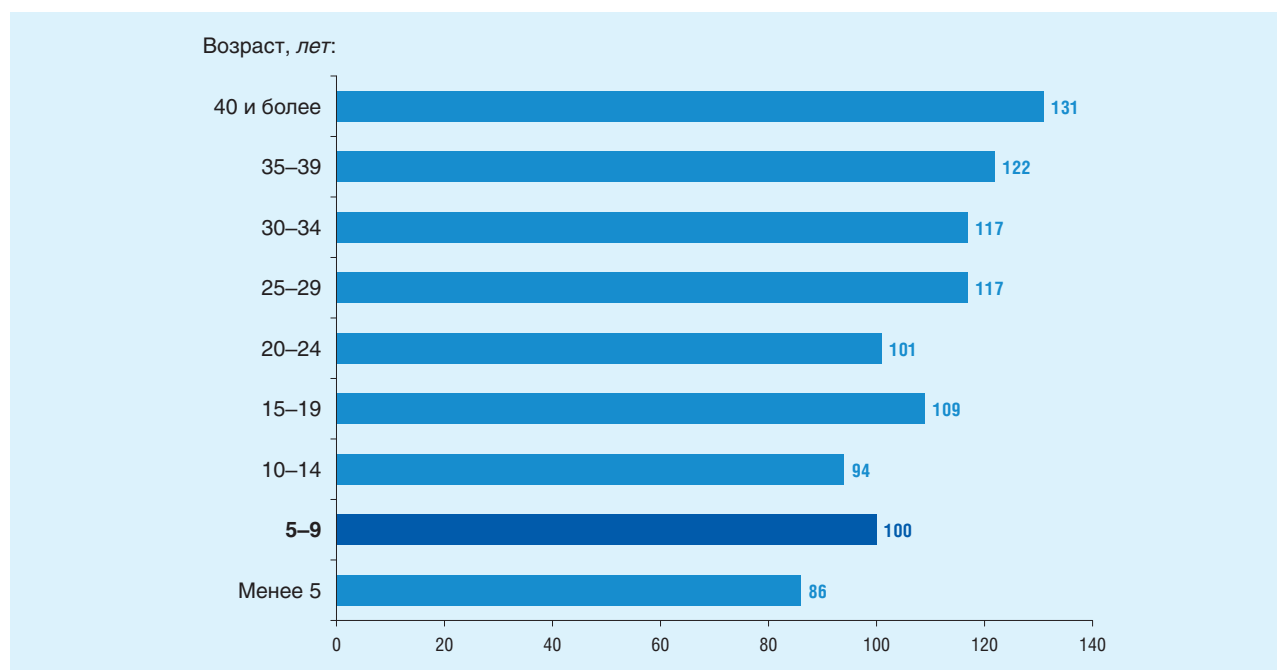
заработная плата составляет 86% от уровня базовой группы.

В университетах с особым статусом ситуация иная (рис. 6). Здесь нет строгой «привязки» заработной платы к возрасту работников, различия по возрастным группам не существенны. Таким образом, можно сделать вывод, что заработная плата в ведущих вузах определяется не стажем, а научной производительностью работников, и выравнивание может происходить при помощи инструментов эффективного контракта. Самую высокую заработную плату в этих образовательных организациях получают преподаватели в возрасте 35–39 и 55–59 лет. В остальных вузах наблюдается рост заработной платы с возрастом, работники старших возрастов зарабатывают на 43–44% больше, чем представители базовой группы.

Можно предположить, что в вузах с особым статусом в большей степени поощряются те, кто поступил на работу уже в новое, постреформенное время, обладая необходимыми для развития

Рисунок 5

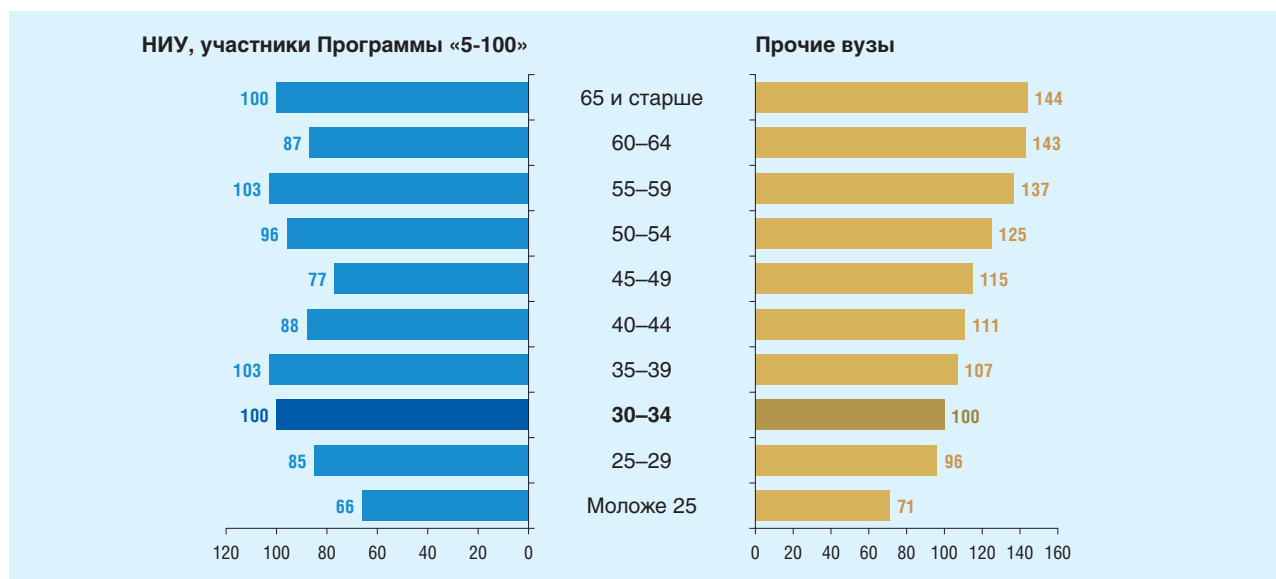
Средняя заработная плата профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования по длительности научно-педагогического стажа (в процентах от заработной платы базовой группы – профессорско-преподавательского состава со стажем 5–9 лет)



Источник: НИУ ВШЭ. Мониторинг экономики образования, 2015–2017.

Рисунок 6

Средняя заработная плата профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования по возрастным группам и статусу вузов
(в процентах от заработной платы базовой группы – профессорско-преподавательского состава в возрасте 30–34 лет)



Источник: НИУ ВШЭ. Мониторинг экономики образования, 2015–2017.

современного университета навыками. При этом сохраняется традиционная для академического

сектора прибавка к заработной плате для опытных работников самых старших возрастных групп.

Заключение

Проведенный анализ показал, что в российском академическом секторе сохраняются преобладание старших возрастных когорт в профессорско-преподавательском составе и поздний пик заработков – в возрасте старше 60 лет (для сравнения: в экономике в целом он наступает в 40–45 лет). Зарплата в российских вузах напрямую зависит от возраста и стажа работы. При этом самая молодая группа преподавателей – в возрасте до 35 лет – представлена недостаточно и имеет низкую заработную плату. Кроме того, отмечается низкая карьерная мобильность, карьерный рост зависит в основном от стажа работы.

Сложившаяся ситуация является крайне негативной для российского академического сектора.

Существующая возрастная структура заработков делает работу в нем непривлекательной для молодежи, что ведет к неблагоприятному отбору и трудностям для привлечения талантливых выпускников вузов. Уже в среднесрочной перспективе эта проблема скажется на качестве научно-педагогических кадров и, соответственно, на качестве образования. В вузах с особым статусом (национальных исследовательских университетах и участниках Программы «5–100») ситуация с заработной платой молодых сотрудников относительно благополучная, заработки в гораздо меньшей степени зависят от стажа и возраста. Таким образом, эти вузы выполняют функцию по привлечению талантливой молодежи в науку.