



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 № 32, 2020

Н.А. Шматко, Г.Л. Волкова

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ УСЛОВИЯМИ ТРУДА И ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ ВУЗОВ ДЛЯ НАУЧНЫХ КАДРОВ

Материал посвящен оценке привлекательности образовательных организаций высшего образования для научных кадров и исследовательской деятельности в целом. Анализируется роль сектора высшего образования в сфере исследований и разработок в России и за рубежом. Рассматриваются основные характеристики занятости кандидатов и докторов наук в российских вузах: наличие постоянного контракта, занятость на полный или неполный рабочий день, лояльность месту работы, а также уровень удовлетворенности отдельными условиями труда и работой в целом. Сравняются возможности для реализации исследовательского потенциала в вузах и других типах организаций (научно-исследовательских институтах, организациях промышленности и сферы услуг).

- На сектор высшего образования в России приходится 25% организаций, выполнявших научные исследования и разработки, и только 8.2% персонала, занятого исследовательской деятельностью.
- Работа исследователей в вузах характеризуется менее стабильными условиями занятости (выше доля временных контрактов и занятости на неполный рабочий день по сравнению с другими типами организаций).
- Подавляющее большинство (90.4%) обладателей ученой степени в вузах в целом довольны своей работой.
- Кандидаты и доктора наук, занятые в образовательных организациях высшего образования, положительно оценивают большинство возможностей, которые им предоставляет работа, однако считают, что в НИИ более благоприятные условия для реализации исследовательского потенциала.
- Чтобы повысить привлекательность вузов для научных кадров, необходимо принять меры научно-технической политики, направленные на создание более комфортных условий для совмещения преподавательской и исследовательской деятельности: нужно предоставить сотрудникам карьерные преимущества, дополнительные финансовые поощрения и возможности для более активного участия в международном сотрудничестве.

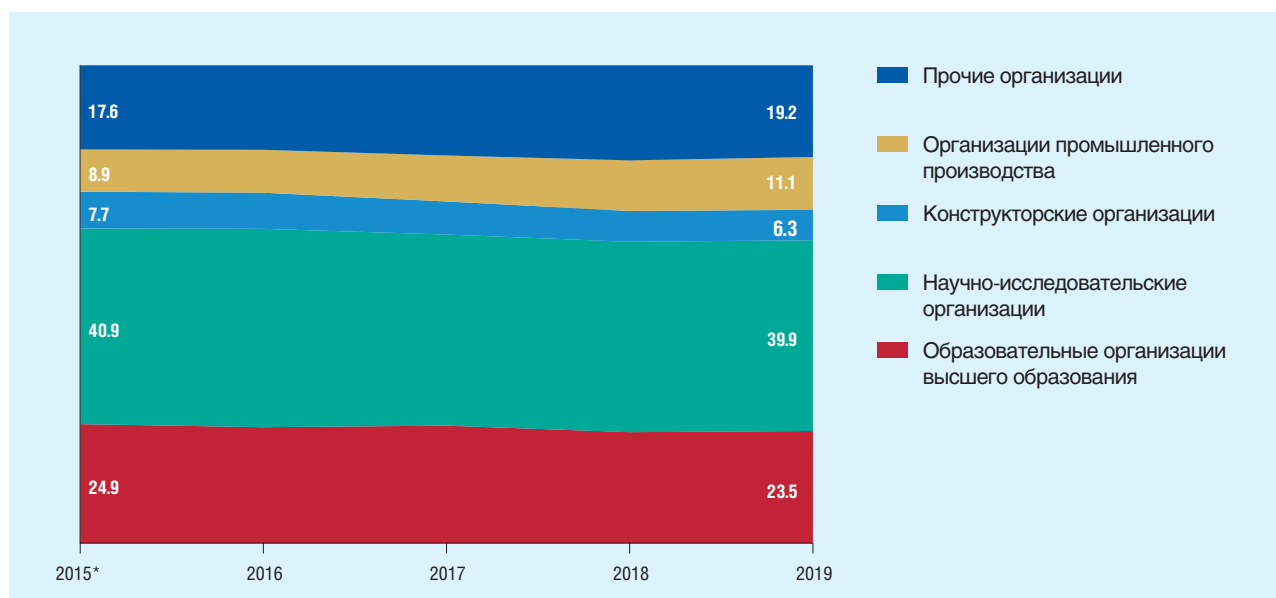
Одна из главных целей в актуальной повестке научно-технического развития России – усиление конкурентоспособности российских вузов на мировой арене за счет повышения качества образования и научных исследований. В частности, в целях развития университетской науки была создана сеть национальных исследовательских университетов и запущен проект «5-100». В новых условиях контракты университетских сотрудников чаще всего стали подразумевать совмещение преподавательской и исследовательской деятельности. Это полностью согласуется с зарубежными тенденциями, когда ведущие университеты, являясь также крупными исследовательскими центрами, активно взаимодействуют

с корпоративным сектором при создании и внедрении инноваций, вовлечены в международную научную кооперацию и конкуренцию за наиболее талантливые кадры.

В России в 2019 г. образовательные организации высшего образования составляли порядка четверти (23.5%) от общего числа учреждений, выполнявших исследования и разработки, уступая по численности лишь научно-исследовательским организациям (39.9%) (рис. 1). При этом доля вузов в общей структуре за последние пять лет (2015–2019 гг.) практически не меняется. По оперативной информации за январь–июнь 2020 г., на сектор высшего образования приходилось 25% исследовательских организаций.

Рисунок 1

Структура организаций, выполнявших исследования и разработки (проценты)



* Начиная с 2015 г. в число организаций включаются филиалы образовательных организаций высшего образования.

Источник: Росстат. Сведения о выполнении научных исследований и разработок.

Что касается численности персонала, занятого исследованиями и разработками, в 2018 г. на образовательные организации высшего образования приходилось 8.6% таких сотрудников на рынке труда (для сравнения: на НИИ – 57.8%). По оперативной информации за январь–июнь 2020 г., в секторе высшего образования занято 8.2% работников, выполнявших научные иссле-

дования и разработки (без совместителей и лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера).

Сравнительно низкая вовлеченность работников вузов в исследования особенно заметна на фоне стран Европы. По данным Евростата¹, в 2018 г. по Европейскому союзу в целом сектор высшего образования обеспечивал 29.4%

¹ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sgd_09_30/default/table?lang=en (дата обращения: 15.10.2020).

общей численности персонала, занятого исследованиями и разработками (R&D Personnel). При этом разброс между странами значителен: в Великобритании сотрудники вузов составляют 41.1%, во Франции – 26.4%, в Германии – 20.8%. Последние сопоставимые для России данные – за 2012 г., и по ним можно сделать вывод, что низкая доля сотрудников вузов среди персонала, занятого исследованиями и разработками, наблюдается в России уже давно: в 2012 г. она составляла 14.4% (в среднем по странам Евросоюза – 43.3%).

Чтобы понять, насколько развита наука в вузах и насколько сектор высшего образования привлекателен для исследователей, важна не только абсолютная численность организаций и сотрудников, но и более подробный анализ условий труда. Привлекательность вузов рассматривается в сравнении с другими типами организаций (НИИ и организации промышленности и сферы услуг). Данные были собраны в ходе специализированного обследования, проведенного ИСИЭЗ НИУ ВШЭ в рамках проекта «Мониторинг научных кадров высшей квалификации» за 2019 г. Опрос проводился во всех федеральных округах Российской Федерации, в городах, где расположены НИИ и крупные уни-

верситеты, а также в наукоградах. Респондентами были исследователи высшей научной квалификации (кандидаты и доктора наук), занятые в подразделениях, осуществляющих исследования и разработки, в вузах, НИИ, организациях инжиниринговых услуг, промышленных предприятиях, медицинских центрах и клиниках. Общий объем выборки — 1742 человека. Выборка репрезентативна по полу, возрасту, сектору занятости и областям науки. Полученные данные позволяют сравнить удовлетворенность исследователей условиями труда в вузах, НИИ и организациях промышленности и сферы услуг, и сделать вывод о привлекательности работы в вузах для научных кадров.

Характеристики занятости научных кадров в вузах

Сотрудники вузов имеют только одно место работы чаще, чем исследователи из НИИ и организаций промышленности и сферы услуг, – в 59.4% случаев (табл. 1), а если работают по совместительству, то в основном в образовательных организациях. Стабильность положения научных кадров в вузах проявляется не только

Таблица 1

Множественная занятость и трудовая мобильность исследователей по типам организаций (проценты)

	Вузы	НИИ	Организации промышленности и сферы услуг
Совмещение различных мест работы			
Только одно место работы	59.4	56.4	52.2
Два места работы	29.4	32.1	37.4
Три места работы и более	11.2	11.5	10.4
Смена работы за последние 10 лет			
Не менял (а) место работы	80.7	86.2	51.3
Один раз	13.0	10.7	24.8
Два раза и более	6.3	3.1	23.9

Источник: НИУ ВШЭ. Мониторинг научных кадров высшей квалификации, 2019.

в выборе сектора занятости, но и в лояльности своей организации – большинство (80.7%) из них за последние 10 лет ни разу не меняли место основной работы. Такое постоянство характерно для всего академического сектора рынка труда: в НИИ доля не менявших работу ни разу за последние 10 лет – 86.2%.

Доля занятых на условиях постоянного контракта по основному месту работы заметно варьирует в организациях различных типов, при этом в вузах она наименьшая – 52.7%, в то время как в НИИ – 80.1%, в промышленности и сфере услуг – 90.4%. Аналогичная ситуация наблюдается в зарубежных университетах: только около половины научных кадров высшей квалификации имеют постоянный трудовой договор². К тому же в российских вузах больше всего сотрудников, занятых на неполный рабочий день (14.8% против 9.7% в НИИ и 11.7% в организациях вне академического сектора). Таким образом, положение научных кадров в вузах характеризуется гораздо менее стабильными условиями занятости, чем в НИИ и организациях неакадемического сектора рынка труда.

Удовлетворенность научных кадров условиями работы в вузах

Несмотря на нестабильность занятости, 90.4% обладателей ученой степени в вузах полностью или скорее довольны своей работой. Для высококвалифицированных кадров важную роль играет возможность реализовать свой профессиональный потенциал. Среди сотрудников вузов 80.7% считают, что их работа полностью соответствует полученной научной специальности, 17.8% – что соответствует частично, а несоответствие встречается крайне редко (1.5%).

Что касается возможностей, которые предоставляет исследователю вуз, в первую очередь указываются творческий характер труда, стабильный заработок и интересное профессиональное окружение (рис. 2).

Привлекательность университетов важно оценивать в сравнении с другим типом организаций, традиционно осуществляющих исследовательскую деятельность, а именно с НИИ. По оценкам кандидатов и докторов наук, вуз не уступает НИИ по возможности получить признание и иметь интересный круг общения, по социальной защищенности и стабильности заработка, однако возможностей получения надбавок, премий и выплат по грантам в вузах меньше. Несмотря на то, что исследователи в вузах скорее довольны степенью профессиональной свободы, по сравнению с коллегами из НИИ они вдвое чаще указывают, что работа не позволяет им реализовать собственный исследовательский интерес (20.6 и 11.6%). Кроме того, кандидаты и доктора наук, занятые в образовательных организациях, в полтора раза чаще не удовлетворены возможностями профессионального роста и построения научной карьеры (30.3% против 19% в НИИ). По возможности самостоятельно планировать рабочий график университеты также проигрывают: в НИИ этим показателем скорее или полностью довольны 89%, а в вузах – только 68.4%. Аналогичная ситуация с перспективой работать за рубежом или участвовать в международных проектах в России: среди сотрудников вузов значительно больше доля тех, кто считает, что текущая работа не позволяет им реализовать эти возможности.

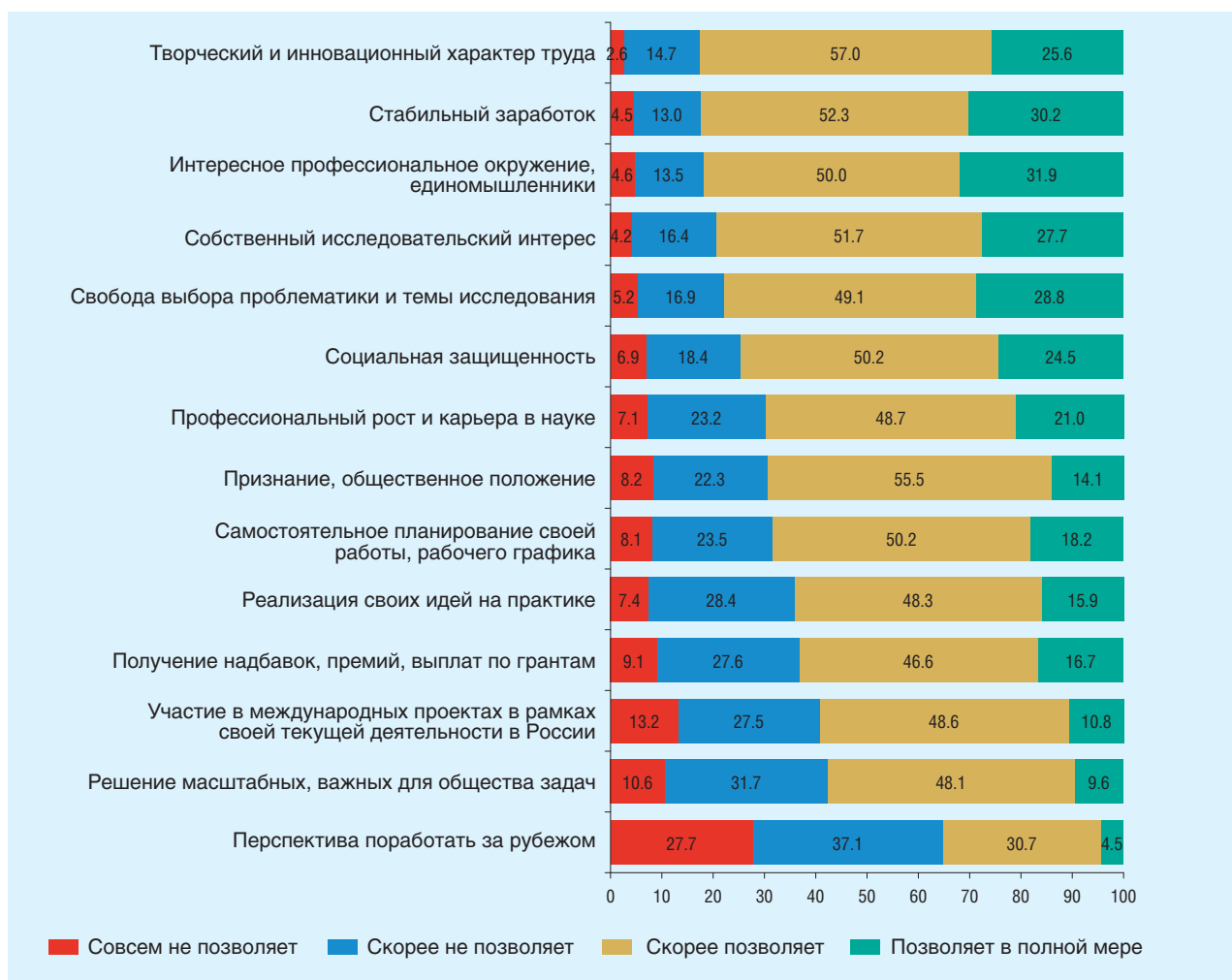
Таким образом, кандидаты и доктора наук, занятые в вузах, в целом положительно оценивают большинство возможностей, которые им предоставляет работа, однако считают, что некоторые условия для реализации исследовательского потенциала и международного сотрудничества в НИИ лучше. Это подтверждается, в том числе, данными об исследовательской результативности: сотрудники вузов публикуются в среднем несколько менее активно, чем их коллеги из НИИ, и реже имеют публикации в изданиях, индексируемых в WoS/Scopus. По среднему числу статей в международных рецензируемых изданиях исследователи из вузов в среднем почти в два раза отстают от сотрудников НИИ (табл. 2).

² По данным исследования «2017 Career Tracking Survey of Doctorate Holders». http://www.esf.org/fileadmin/user_upload/esf/F-FINAL-Career_Tracking_Survey_2017__Project_Report.pdf (дата обращения: 20.10.2020).

Рисунок 2

Степень удовлетворенности научных кадров вузов возможностями, которые предоставляет текущая работа (в процентах от общей численности ответивших)

? В какой мере нынешняя работа позволяет Вам реализовать различные возможности?



Источник: НИУ ВШЭ. Мониторинг научных кадров высшей квалификации, 2019.

Таблица 2

Среднее число статей в научных журналах на одного исследователя, опубликованных за последние три года, по типам организаций

	Тип организации		
	НИИ	Вузы	Организации промышленности и сферы услуг
Среднее число статей (всего), ед.	11.8	11.1	3.6
Среднее число статей в международных рецензируемых изданиях (индексируемых в WoS/Scopus), ед.	6.9	3.4	1.1

Источник: НИУ ВШЭ. Мониторинг научных кадров высшей квалификации, 2019.

Заключение

Сектор высшего образования – важная часть системы исследований и разработок, на него приходится около четверти соответствующих организаций. При этом в отличие от европейских стран, вовлеченность сотрудников вузов в исследовательскую деятельность невысока. Занятость в вузах характеризуется меньшей стабильностью, чем в НИИ и организациях промышленности и сферы услуг, поскольку в университетах широко распространены временные контракты и занятость на неполный рабочий день. По оценкам кандидатов и докторов наук, НИИ по сравнению с вузами чаще позволяют реализовать собственный исследовательский интерес, дают возможности профессионального роста и построения научной карьеры, имеют систему поощрений (надбавки, премии и выплаты по грантам), обеспечивают более активное участие в международном научном сотрудничестве. Однако университеты не уступают другим типам

организаций в возможности получить признание и иметь интересный круг общения, а также в социальной защищенности и стабильности заработка. В итоге 90.4% обладателей ученой степени в вузах полностью или скорее довольны своей работой и редко переходят на новое место. Такая лояльность и приверженность собственной профессии среди кандидатов и докторов наук, работающих в сфере высшего образования, создают предпосылки для более полной реализации их исследовательского потенциала. Чтобы увеличить привлекательность вузов как места работы научных кадров, необходимо создать условия, при которых сотрудники могли бы успешно совмещать преподавательскую деятельность с исследовательской, их научные достижения давали бы карьерные преимущества, дополнительные финансовые поощрения и возможности более активного участия в международном научном сотрудничестве.