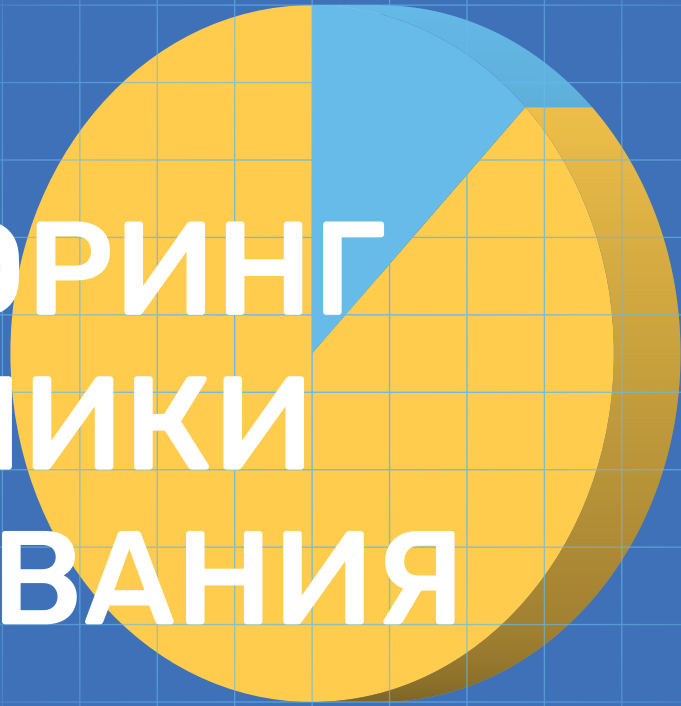




№ 9

# МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ



Удовлетворенность работой,  
карьерные стратегии и планы  
преподавателей российских вузов

2021

ИНФОРМАЦИОННЫЙ  
БЮЛЛЕТЕНЬ



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ



МОНИТОРИНГ  
ЭКОНОМИКИ  
ОБРАЗОВАНИЯ

№ 9

# МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

Удовлетворенность работой,  
карьерные стратегии и планы  
преподавателей российских вузов

ИНФОРМАЦИОННЫЙ  
БЮЛЛЕТЕНЬ

МОСКВА 2021

1  
2  
0  
2

УДК 316.74:378-051  
ББК 60.56  
УЗ1

**Редакционная коллегия:**

Я. И. Кузьминов (главный редактор), Л. М. Гохберг, Н. Б. Шугаль

**Автор:**

*В. Н. Рудаков*, к.э.н., старший научный сотрудник, заместитель заведующего международной лабораторией институционального анализа экономических реформ Института институциональных исследований НИУ ВШЭ

**Удовлетворенность работой, карьерные стратегии и планы преподавателей российских вузов** : информационный бюллетень / В. Н. Рудаков; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : НИУ ВШЭ, 2021. – 36 с. – (Мониторинг экономики образования; № 9). – 70 экз. – ISBN 978-5-7598-2592-0 (в обл.).

В информационном бюллетене оценивается удовлетворенность преподавателей вузов своей работой и доходом, мотивация для работы преподавателем, рассматриваются основные карьерные стратегии и планы преподавателей. Под карьерными стратегиями преподавателей подразумеваются карьерные планы и траектории, готовность поменять работу, коллаборации с ведущими российскими вузами и международное сотрудничество, наличие в вузе социальных программ для преподавателей и их участие в данных программах.

УДК 316.74:378-051  
ББК 60.56

*Публикация подготовлена 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 2021 год.*

doi:10.17323/978-5-7598-2592-0  
ISBN 978-5-7598-2592-0

© Национальный исследовательский университет  
«Высшая школа экономики», 2021  
*При перепечатке ссылка обязательна*



# Содержание

ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ АББРЕВИАТУРЫ . . . . .	.4
ВВЕДЕНИЕ . . . . .	.5
<b>1. МОТИВАЦИЯ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ . . . . .</b>	<b>.7</b>
1.1. Мотивация для работы преподавателем вуза . . . . .	.7
1.2. Удовлетворенность работой . . . . .	.7
1.3. Удовлетворенность доходом. . . . .	12
<b>2. КАРЬЕРНЫЕ СТРАТЕГИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ . . . . .</b>	<b>15</b>
2.1. Карьерные траектории и планы преподавателей . . . . .	15
2.2. Мобильность на академическом рынке труда . . . . .	19
2.3. Сотрудничество с ведущими российскими вузами и международное сотрудничество . . . . .	23
2.4. Участие в социальных программах . . . . .	29
ЗАКЛЮЧЕНИЕ . . . . .	31
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ . . . . .	33



## Используемые аббревиатуры

- ДМС** – добровольное медицинское страхование
- МГУ** – Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова
- МЭО** – Мониторинг экономики образования
- НИУ** – национальный исследовательский университет
- НИУ ВШЭ** – Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»
- ППС** – профессорско-преподавательский состав
- РАНХиГС** – Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации
- Росстат** – Федеральная служба государственной статистики
- СПбГУ** – Санкт-Петербургский государственный университет
- СПбПУ** – Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого
- ФО** – федеральный округ



# Введение

В последнее десятилетие в системе высшего образования в России произошли существенные изменения, связанные с реализацией программ развития вузов и интенсификации их научной деятельности – Проекта 5–100 [Проект 5–100, 2013], программы по созданию национальных исследовательских университетов (НИУ) [Правительство РФ, 2009], внедрением стимулирующего (эффективного) контракта, процедур внешнего найма и открытого конкурса на замещение должности ППС [Правительство РФ, 2012], выполнением майских указов Президента РФ об увеличении заработной платы преподавателей [Президент РФ, 2018]. Эти реформы оказали большое влияние на академическую профессию, в том числе на карьерные устремления преподавателей вузов. С одной стороны, увеличивается уровень оплаты труда ППС, с другой – меняются контрактные отношения с преподавателями вузов, к ним предъявляются дополнительные требования: интенсификация научной деятельности, повышение публикационной активности, большая вовлеченность не только в преподавательскую, но и в научно-исследовательскую работу.

Статистика на макроуровне, например мониторинг заработной платы отдельных категорий работников социальной сферы и науки, проводимый Росстатом [Росстат, 2021а], помогает оценить основные тенденции, связанные с динамикой заработной платы ППС вузов. Тем не менее эти данные не позволяют глубоко исследовать характеристики академической профессии и отследить изменение карьерных стратегий и планов преподавателей.

Наряду с объективными характеристиками работы в вузе, такими как уровень учебной нагрузки, заработной платы, составляющие эффективного контракта, значимым объектом исследования являются субъективные,

«незарплатные» параметры, например удовлетворенность работой и доходом, что позволяет измерить субъективное «самочувствие» преподавателей.

Один из факторов, влияющих на удовлетворенность работой и планы сменить работу, – социальные программы вузов, которые предоставляют различные социальные льготы, направлены на софинансирование добровольного медицинского и пенсионного страхования, на поддержку здорового образа жизни и занятий спортом и др. Отдельная часть данного бюллетеня посвящена изучению наличия в вузе социальных программ для сотрудников и участия преподавателей в этих программах.

Активная реализация перечисленных федеральных программ развития вузов предоставляет существенные преимущества вузам, вошедшим в эти программы (увеличение исследовательского потенциала, продвижение в мировых рейтингах), но в то же время происходит усугубление дифференциации в возможностях вузов, их ресурсах и в стандартах качества преподавания и научной деятельности [Froumin, Platonova, 2017]. Для распространения наиболее удачного опыта образовательной деятельности и академических стандартов на все вузы России важное значение имеет налаживание устойчивого сотрудничества между ведущими и региональными вузами на основе совместных образовательных программ, «зеркальных» лабораторий, программ постдоков, совместных заявок на гранты и т. д. В данной работе рассматриваются формы сотрудничества преподавателей вузов массового сегмента с ведущими российскими вузами, а также степень вовлеченности преподавателей в программы международного сотрудничества.

Целью информационного бюллетеня является оценка удовлетворенности работой и доходом

преподавателей российских вузов, изучение мотивации для работы преподавателем, выявление основных карьерных планов и стратегий преподавателей вузов. Чтобы проанализировать указанные параметры, необходимо:

- оценить уровень удовлетворенности работой и доходом преподавателей российских вузов по типам вузов и возрастным группам сотрудников;
- выявить наиболее значимые характеристики работы и оценить, насколько текущая работа в вузе позволяет удовлетворять преподавателям их потребности;
- выявить основные карьерные траектории и планы преподавателей вузов и различия в карьерных паттернах в зависимости от типа вузов и возрастных групп сотрудников;
- изучить, какие существуют формы коллаборации между преподавателями вузов массового сегмента и их коллегами из ведущих российских вузов, а также насколько преподаватели вовлечены в межвузовское и международное сотрудничество;
- оценить степень вовлеченности преподавателей в социальные программы вуза.

Перечисленные направления анализа позволят оценить степень удовлетворенности работой, получаемой заработной платой, мотивацию преподавателей, определить, насколько значимыми для преподавателей являются материальные и нематериальные стимулы, насколько

преподаватели привержены профессии, чем их привлекает работа преподавателем. Анализ карьерных планов преподавателей позволит выявить их предпочтительные карьерные траектории, планы профессионального развития, предпосылки для смены работы, а также потенциальную готовность ухода из академической сферы занятости. Изучение коллаборации преподавателей с ведущими вузами поможет оценить перспективы и потенциал использования сотрудничества как инструмента для распространения положительного опыта, полученного ведущими вузами в результате реализации программ развития, на другие российские вузы.

В связи с появившейся дифференциацией между вузами – участниками программ развития (программа по созданию НИУ, Проект 5-100) и остальными вузами особый акцент в обзоре делается на сравнении вариантов карьерного роста преподавателей, паттернов коллабораций и удовлетворенности работой в зависимости от типа вуза. Мотивация, удовлетворенность и карьерные устремления рассматриваются также с точки зрения возрастных групп преподавателей, что позволяет выявить различия в указанных параметрах между молодыми преподавателями (до 35 лет), основной частью ППС (36–60 лет) и сотрудниками пенсионного возраста (старше 60 лет).

Опрос был проведен в 2020 г. Результаты являются репрезентативными по контингенту преподавателей российских вузов.



# 1. Мотивация и удовлетворенность работой

## 1.1. Мотивация для работы преподавателем вуза

Для преподавателей вузов наиболее важными являются материальные составляющие работы: стабильность заработка и занятости (74% респондентов отметили данный фактор как «очень важный»), высокий уровень заработной платы (67%); наименее важная характеристика – признание и общественное положение (29%). Однако, по мнению преподавателей, работа в вузе позволяет удовлетворить, прежде всего, нематериальные запросы, реализация же материальных потребностей представляется проблематичной. Так, из фактических преимуществ работы в вузе преподаватели чаще всего отмечают нематериальные: возможность работать с молодежью (63%), интересное профессиональное окружение (39%), возможность приносить пользу обществу (32%), возможность заниматься научной деятельностью (32%). При этом материальные потребности остаются нереализованными, среди преимуществ работы в вузе материальную составляющую

преподаватели отмечают реже всего: только 9% респондентов указали на высокий уровень заработной платы и 17% – на возможность профессионального роста и карьеры (рис. 1).

Отдельно вопрос о мотивации при работе преподавателем задавался внешним совместителям, для которых вуз не является основным местом работы. Результаты опроса свидетельствуют, что для этой группы сотрудников преобладающей является нематериальная составляющая работы (табл. 1). Чаще всего внешние совместители отмечали, что им нравится преподавательская деятельность, атмосфера вуза и академическая среда, что они бы хотели передавать опыт студентам. При этом для части совместителей значимой является и возможность получения дополнительного заработка. Такие факторы, как возможность заниматься научной деятельностью и рекрутинг потенциальных работников среди студентов, отмечались реже всего.

## 1.2. Удовлетворенность работой

Несмотря на недостаточную реализацию материальных потребностей, наблюдается довольно высокий уровень удовлетворенности преподавателей своей профессиональной деятельностью: 18% преподавателей удовлетворены своей работой в вузе, еще 42% – скорее удовлетворены, около 8% ответивших скорее не удовлетворены и совсем не удовлетворены (рис. 2).

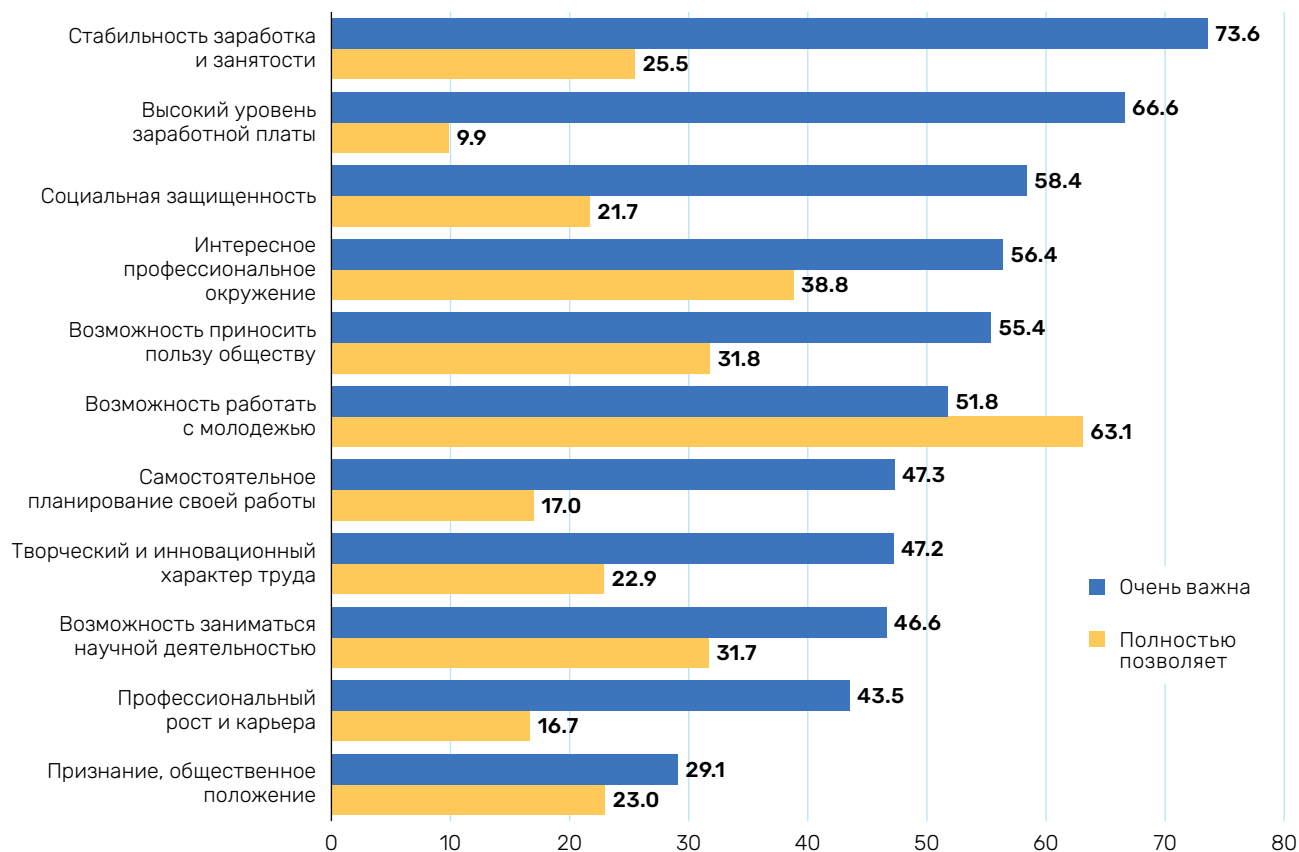
Удовлетворенность работой находится в прямой зависимости от занимаемой должности и уровня административной позиции.

При прочих равных чем выше должность в иерархии вуза, тем выше удовлетворенность работой. Наиболее удовлетворены работой сотрудники, имеющие значимые административные должности, и университетские администраторы: ректоры и проректоры вузов (76–80% удовлетворены работой), деканы и их заместители (76%), заведующие кафедрой и их заместители, сотрудники администрации и руководители подразделений. Сотрудники, не задействованные в управлении и администрировании, занимающиеся только



**Рис. 1. Наиболее важные для преподавателей вузов параметры работы и оценка реализации возможностей, которые предоставляет работа в вузе**  
(в процентах от численности ответивших преподавателей вузов)

❓ В какой степени каждая из перечисленных ниже возможностей, которые может предоставлять работа в вузе, важна лично для вас?  
В какой мере ваша нынешняя работа позволяет вам реализовать эти возможности?



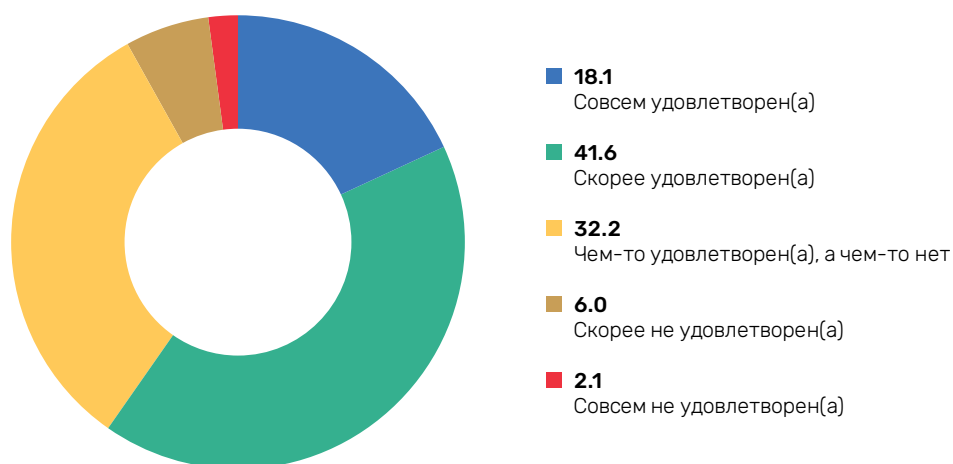
Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020–2021 уч. г.

**Табл. 1. Мотивация для работы преподавателем вуза среди внешних совместителей**  
(в процентах от численности ответивших внешних совместителей)

	Всего	Тип вуза		
		Ведущий вуз	Опорный вуз	Прочий вуз
Нравится преподавательская деятельность	74.4	76.2	71.2	74.5
Передача опыта студентам	61.2	65.0	61.3	60.1
Получение дополнительного заработка	50.5	49.7	54.6	50.0
Нравится атмосфера вуза, академическая среда	44.7	50.9	41.3	43.6
Возможность заниматься научной деятельностью	33.0	37.6	32.7	31.8
Возможность рекрутинга студентов для работы на моем основном месте работы	20.3	29.3	21.4	17.6
Другое	2.1	1.2	3.8	2.1

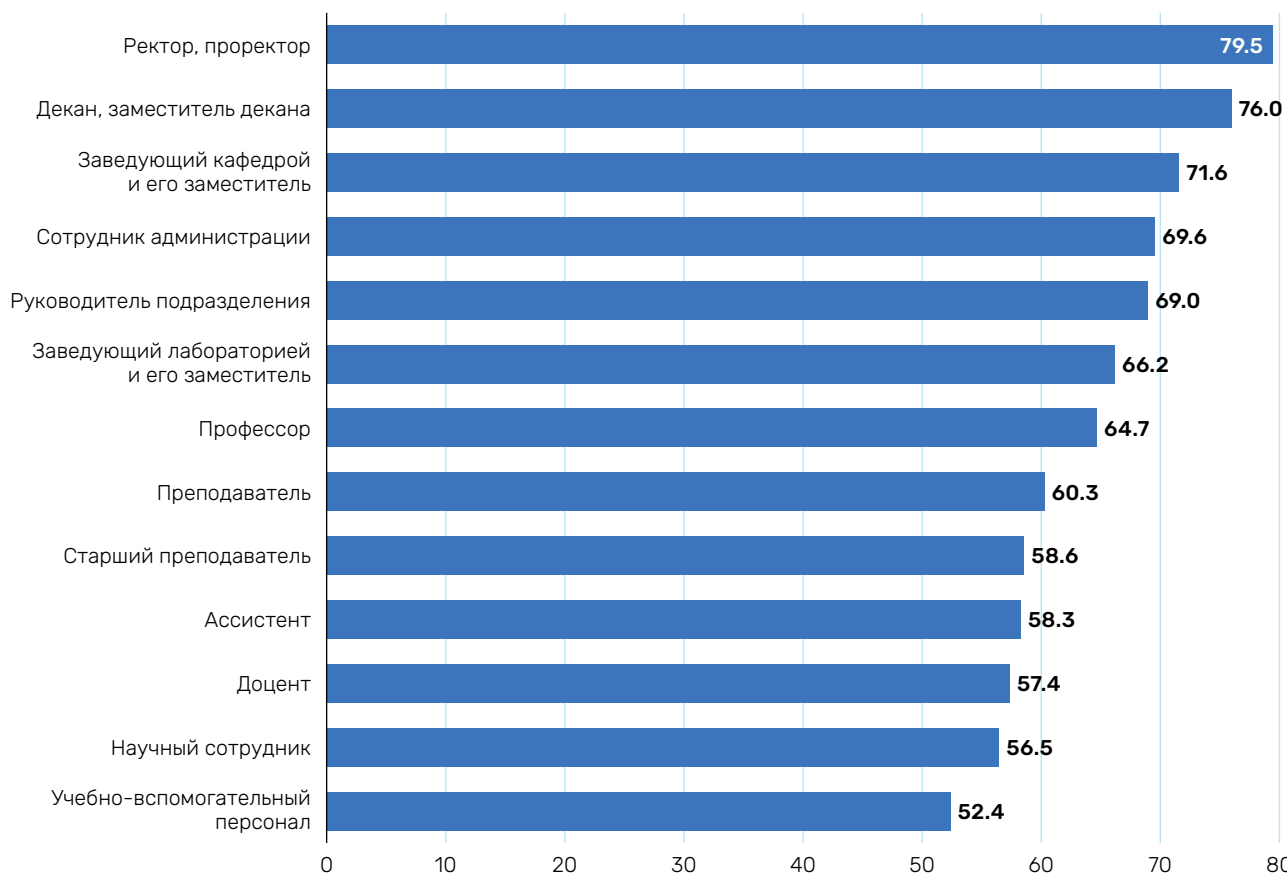
Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020–2021 уч. г.

**Рис. 2. Самооценка удовлетворенности преподавателей своей работой в вузе**  
(в процентах от численности ответивших преподавателей вузов)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020–2021 уч. г.

**Рис. 3. Зависимость удовлетворенности работой преподавателей вузов от занимаемой должности**  
(в процентах от численности ответивших преподавателей, полностью или скорее удовлетворенных своей работой в вузе)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020–2021 уч. г.

преподаванием (профессора, доценты, преподаватели), менее удовлетворены работой (рис. 3).

Примечательно, что наименее удовлетворены работой доценты, что, возможно, связано с тем, что это одна из самых распространенных преподавательских позиций, и преподаватели-доценты сталкиваются с невозможностью дальнейшего карьерного роста до профессора или административных должностей. Научные сотрудники являются одними из наименее удовлетворенных своей работой. Учебно-вспомогательный персонал вузов удовлетворен работой меньше всего (рис. 3).

Таким образом, можно сделать вывод, что наиболее удовлетворены своей работой сотрудники вузов, находящиеся на административно-управленческих позициях, в то время как собственно преподаватели удовлетворены своей работой существенно меньше. Предыдущие исследования академического рынка труда в России показывают, что наличие административной позиции является основным предиктором высокой заработной платы, в то время как преподавание приносит «штраф» в заработной плате [Prakhov, Rudakov, 2021; Prakhov, 2019]. Соответственно, более высокую удовлетворенность может приносить не административная должность сама по себе, а более высокая заработная плата, которая ей сопутствует.

Основным фактором, определяющим уровень удовлетворенности работой, является

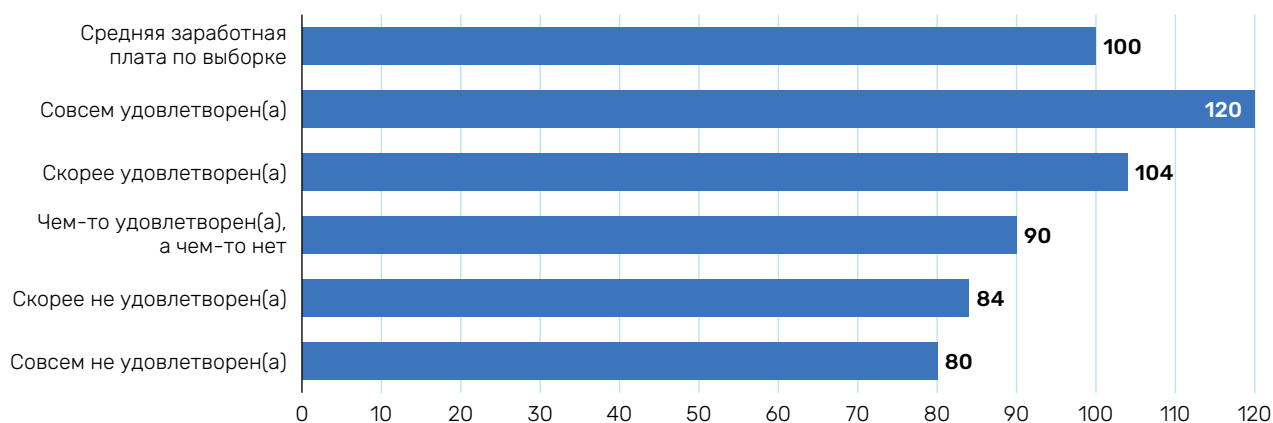
заработная плата. Если принять среднюю заработную плату по выборке за 100%, выявляется следующая взаимосвязь: наиболее удовлетворены своей работой преподаватели, заработная плата которых на 20% выше средней заработной платы, скорее удовлетворены преподаватели, чья заработная плата выше средней, наименее удовлетворены работой те, кто получает заработную плату ниже средней, и чем меньше заработная плата — тем ниже удовлетворенность работой (рис. 4). Таким образом, удовлетворенность работой существенно возрастает с увеличением заработной платы преподавателей.

Существенных различий в уровне удовлетворенности работой в зависимости от типа вуза не наблюдается, преподаватели прочих вузов в среднем чуть более удовлетворены своей работой, чем преподаватели ведущих и опорных вузов (рис. 5).

Такой результат может объясняться как повышенной нагрузкой, связанной с более высокими публикационными обязательствами преподавателей ведущих вузов, так и с их потенциально более высокими карьерными ожиданиями.

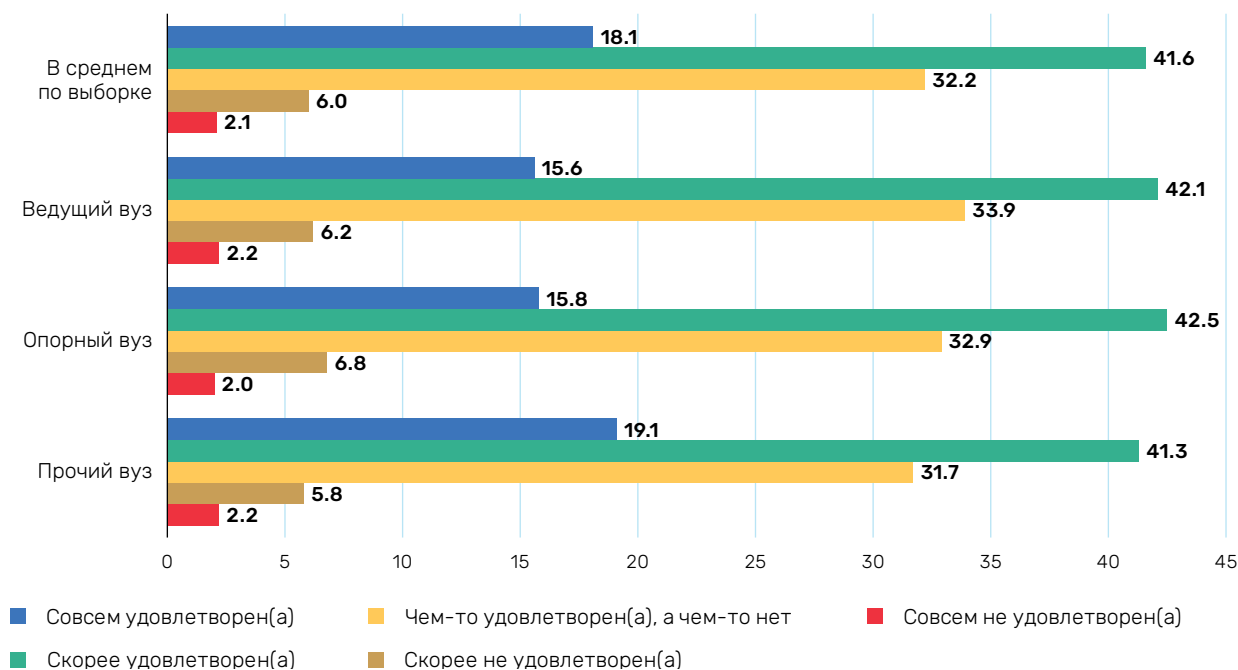
По возрастным группам различия также не являются существенными: преподаватели старше 60 лет чуть более удовлетворены своей работой, чем остальные, а преподаватели в возрасте от 30 до 60 лет несколько реже удовлетворены работой (рис. 6).

**Рис. 4. Взаимосвязь между самооценкой удовлетворенности работой и средней заработной платой преподавателей вузов**  
(в процентах от численности ответивших преподавателей вузов; средняя заработная плата по выборке — базовая группа, равная 100%)



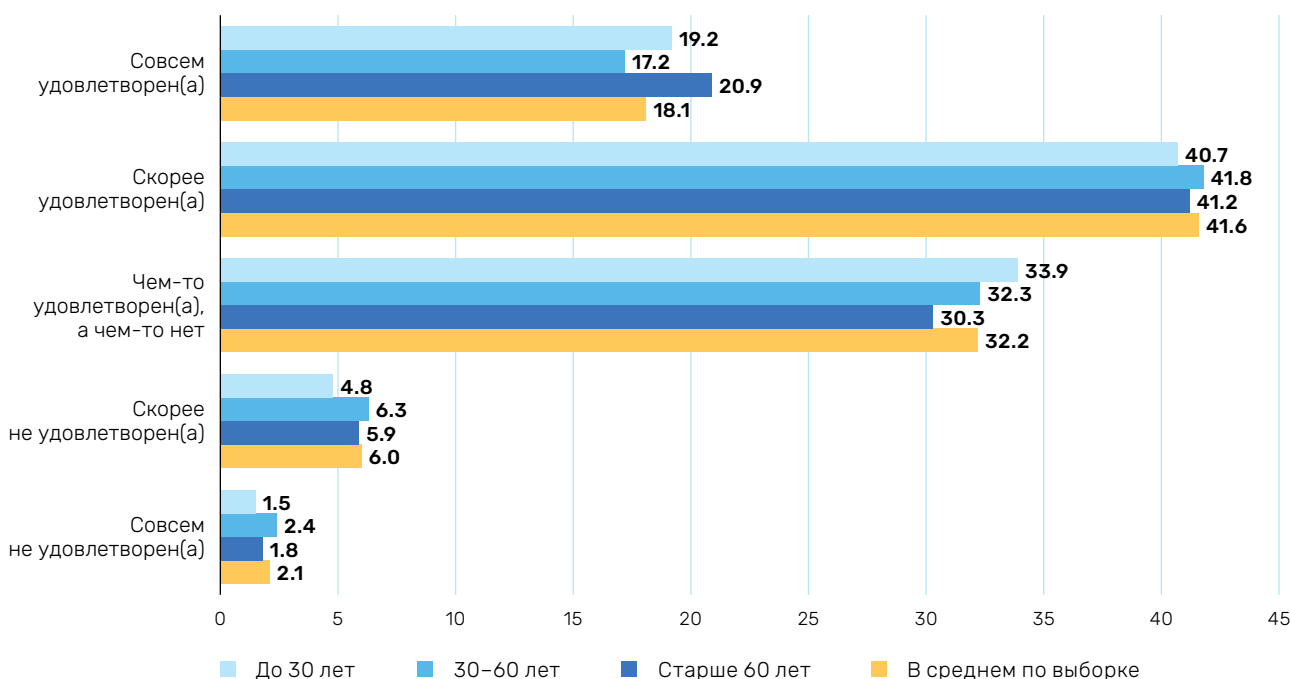
Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020–2021 уч. г.

**Рис. 5. Самооценка степени удовлетворенности работой в данном вузе в зависимости типа вуза**  
(в процентах от численности ответивших преподавателей вузов)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020–2021 уч. г.

**Рис. 6. Самооценка степени удовлетворенности преподавателей работой в данном вузе по возрастным группам**  
(в процентах от численности ответивших преподавателей вузов)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020–2021 уч. г.

### 1.3. Удовлетворенность доходом

По удовлетворенности и неудовлетворенности своим доходом преподаватели вузов разделились практически поровну. Полностью удовлетворены своим текущим доходом 9% ППС, скорее удовлетворены – 43%, скорее неудовлетворены – 33%, полностью неудовлетворены – 15% (рис. 7).

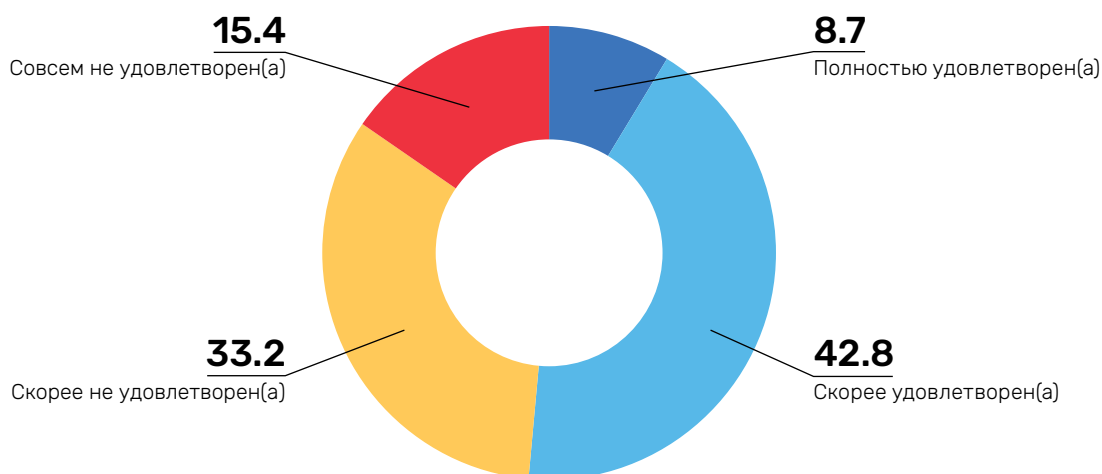
Удовлетворенность работой в значительной степени связана с удовлетворенностью доходом. Среди удовлетворенных своей работой преподавателей полностью удовлетворены доходом 30% респондентов, еще 54% – скорее удовлетворены, 15% преподавателей, удовлетворенных своей работой, доходами не удовлетворены или скорее не удовлетворены. При

этом среди неудовлетворенных работой очень высока доля тех, кто не удовлетворен и своим доходом (табл. 2).

Средняя заработная плата преподавателей, которые полностью удовлетворены своим доходом превышает среднюю на 41%, тех, кто скорее удовлетворен, – на 3%. Не удовлетворены своим доходом преподаватели, которые получают в среднем менее 70% от среднего дохода по выборке (рис. 8).

Анализ взаимосвязи между удовлетворенностью доходом и занимаемой должностью показывает схожие результаты с корреляцией «удовлетворенность работой – удовлетворенность

**Рис. 7. Удовлетворенность преподавателей вузов своим текущим доходом**  
(в процентах от численности ответивших преподавателей вузов)



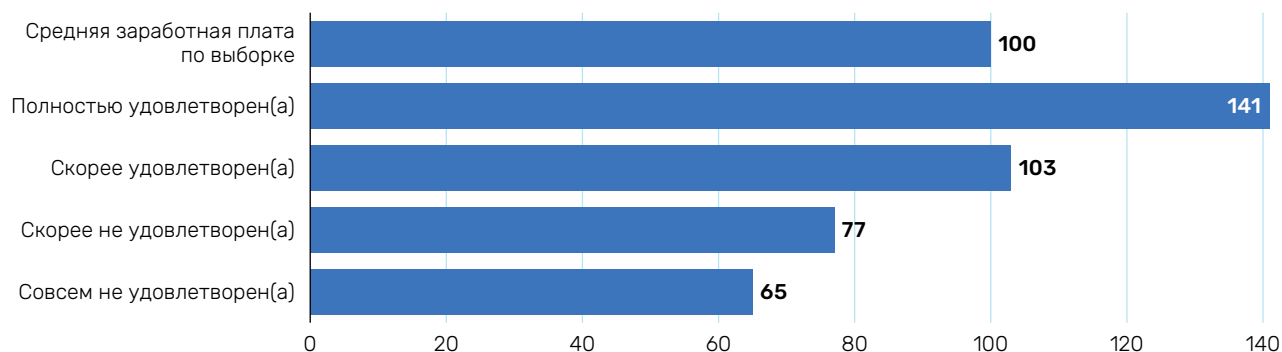
Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020–2021 уч. г.

**Табл. 2. Взаимосвязь между удовлетворенностью работой и удовлетворенностью доходом**  
(в процентах от численности ответивших преподавателей вузов)

Удовлетворенность доходом	Удовлетворенность работой			
	Полностью удовлетворен(а)	Скорее удовлетворен(а)	Скорее не удовлетворен(а)	Совсем не удовлетворен(а)
Совсем не удовлетворен(а)	2.4	6.8	17.0	73.8
Скорее не удовлетворен(а)	1.3	13.1	40.2	45.3
Чем-то удовлетворен(а), а чем-то нет	1.4	26.1	50.2	22.2
Скорее удовлетворен(а)	5.2	57.8	31.0	6.0
Совсем удовлетворен(а)	30.0	54.2	12.7	3.1

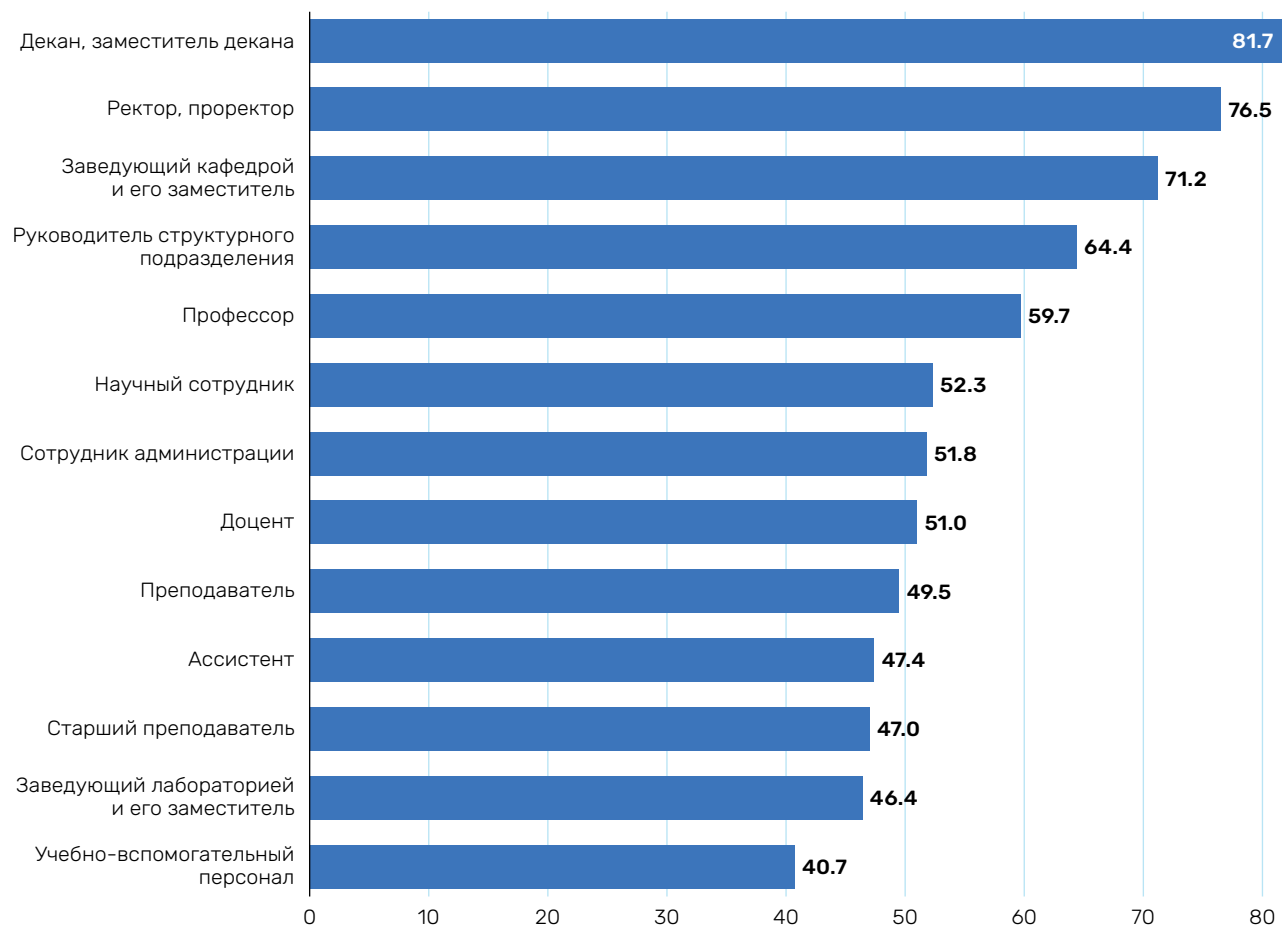
Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020–2021 уч. г.

**Рис. 8. Взаимосвязь между самооценкой удовлетворенности доходом и средней заработной платой преподавателей вузов**  
(в процентах от численности ответивших преподавателей вузов; средняя заработная плата по выборке – базовая группа, равная 100%)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020–2021 уч. г.

**Рис. 9. Зависимость удовлетворенности доходом преподавателей вузов от занимаемой должности**  
(в процентах от численности ответивших преподавателей, которые полностью или скорее удовлетворены своим доходом)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020–2021 уч. г.

должностью». При прочих равных, сотрудники вузов, занимающие административно-управленческие позиции (ректор, проректор, декан, замдекана, заведующий кафедрой и его заместитель), имеют более высокий уровень удовлетворенности доходом. Сотрудники, занятые в большей степени преподаванием, имеют относительно невысокий уровень удовлетворенности доходом. Наименее удовлетворены работой и доходом работники, составляющие учебно-вспомогательный персонал (рис. 9).

Проведенный анализ мотивации для работы преподавателем и уровня удовлетворенности работой и доходом позволил выявить следующее:

- преподаватели скорее удовлетворены своей работой, но в меньшей степени удовлетворены доходом;
- удовлетворенность работой и доходом в значительной степени связана с занимаемой должностью и заработной платой. Наиболее удовлетворены работой и доходом сотрудники, занимающие административно-управленческие должности, существенно менее удовлетворены работой и доходом преподаватели и научные сотрудники, наименее удовлетворены работники, составляющие учебно-вспомогательный персонал;
- наиболее важной для преподавателей характеристикой работы является материальная составляющая (стабильность занятости и заработная плата), при этом работа в вузе, скорее, не позволяет удовлетворить эту потребность;
- для внешних совместителей преобладает нематериальная мотивация для работы в вузе;
- в качестве преимуществ работы в вузе преподаватели указывают прежде всего нематериальные параметры (возможность работы с молодежью, интересное профессиональное окружение, возможность заниматься научной работой);
- значимых различий в уровне удовлетворенности работой и доходом между ППС вузов различного типа и различных возрастных групп не наблюдается.

## 2. Карьерные стратегии преподавателей вузов

### 2.1. Карьерные траектории и планы преподавателей

Большинство преподавателей в качестве своей карьерной траектории видят продвижение по преподавательской линии в данном вузе (40%) или в другом вузе (5%). (табл. 3).

Второй по популярности траекторией является административная: продвижение по административной линии до должностей

заведующего кафедрой, декана, проректора выбирают в качестве карьерной цели 8% преподавателей. Продвижение по научной линии (научный сотрудник – руководитель лаборатории – директор института) выбирают для себя 5% сотрудников, также 5% выбирают для себя в качестве возможных траекторий

**Табл. 3. Предпочтительная профессиональная траектория преподавателей вузов по типам вуза и возрастным группам**  
(в процентах от численности ответивших преподавателей вузов)

Траектория	Всего	Тип вуза			Возрастная группа		
		Ведущий вуз	Опорный вуз	Прочий вуз	До 35 лет	35–60 лет	Старше 60 лет
Продвижение по преподавательской линии (преподаватель – доцент – профессор) в своем вузе	40.0	39.5	36.2	40.7	64.4	40.6	14.3
Останусь на прежней позиции	34.9	34.4	39.1	34.3	10.1	34.5	59.4
Затрудняюсь ответить	12.3	11.4	11.9	12.6	10.0	12.9	12.1
Продвижение по административной линии (заведующий кафедрой – декан – проректор)	8.5	9.3	7.6	8.4	11.6	9.5	1.2
Продвижение по научной линии (научный сотрудник – руководитель лаборатории – директор института)	5.3	8.3	6.2	4.3	11.3	4.7	2.1
Переход на работу в бизнес-структурах	4.9	5.5	4.6	4.8	9.1	4.7	1.7
Фриланс, репетиторство	4.8	4.9	5.6	4.7	6.1	5.1	2.1
Собираюсь оставить работу в связи с выходом на пенсию	4.8	7.1	5.5	4.2	0.1	2.9	17.4
Продвижение по преподавательской линии (преподаватель – доцент – профессор) в другом вузе	4.6	3.5	3.4	5.1	6.2	5.0	1.4
Открытие своего бизнеса, предпринимательство (не связанное с репетиторством)	3.4	3.2	2.9	3.6	6.6	3.3	1.1
Преподавательская или научная позиция в зарубежном университете/научном центре	2.5	4.1	2.3	2.1	4.9	2.4	0.9
Переход на государственную службу	2.1	1.9	1.7	2.2	3.3	2.2	0.8
Собираюсь временно оставить работу по личным, семейным обстоятельствам	1.0	1.0	1.3	0.9	2.6	0.7	0.6
Работа в бизнес-структуре за границей	0.5	0.6	0.6	0.4	1.1	0.4	0.2

Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020–2021 уч. г.



развития репетиторство или уход из вуза для работы в бизнес-структурах.

Значительная часть преподавателей не предполагает какого-либо карьерного развития и планирует оставаться на прежней позиции (35%), еще 12% преподавателей затруднились ответить. Наблюдаются также определенные различия по типам вузов. Работники ППС ведущих вузов значительно чаще планируют для себя продвижение по научной линии (т. к. в ведущих университетах имеются все возможности для ведения научной деятельности) и стремятся занять преподавательскую или научную позицию в зарубежном университете.

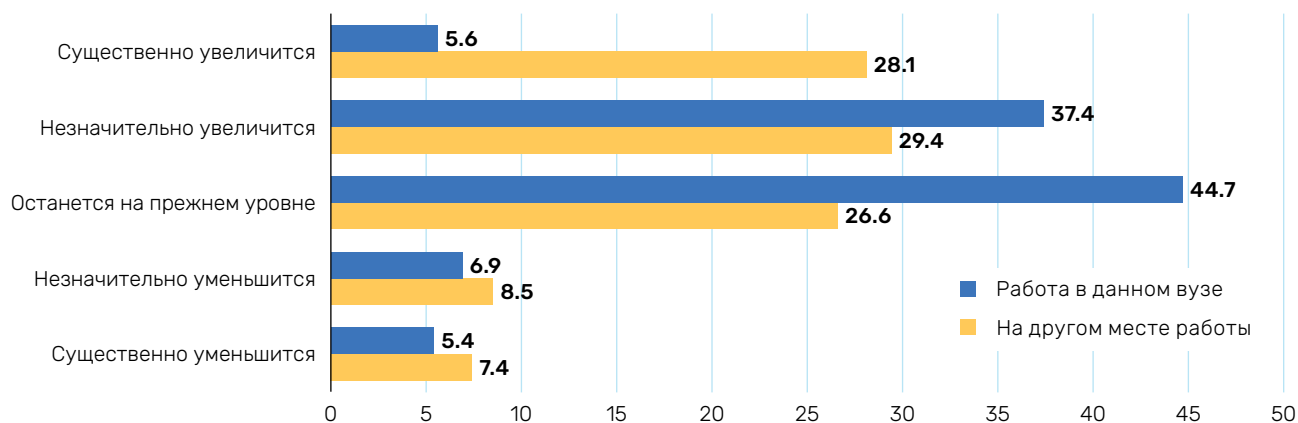
Что касается возрастных групп, то ожидается, что работники ППС из старшей возрастной группы существенно чаще, чем в среднем по выборке, планируют оставаться на той же позиции. Из молодых преподавателей такой ответ дали лишь 10% респондентов. Молодые сотрудники в качестве карьерной траектории с большей вероятностью рассматривают для себя продвижение по научной линии, переход в бизнес-структуры, открытие своего бизнеса и переход на работу в зарубежный университет. Среди преподавателей старше 60 лет лишь 17% планируют оставить работу в связи с выходом на пенсию.

Зарплатные ожидания преподавателей вузов являются достаточно консервативными. Большинство из них предполагает, что в случае, если они продолжат работать в данном вузе, их заработная плата в ближайшие три года останется на прежнем уровне (45%) или незначительно увеличится (37%). Лишь 5% ответивших уверены, что их доход существенно увеличится. Около 12% респондентов имеют пессимистичные зарплатные ожидания и думают, что их доход незначительно или существенно снизится. В случае смены места работы многие преподаватели считают, что их доход может существенно увеличиться (рис. 10).

Большинство преподавателей предпринимают различные действия для увеличения доходов (75%). Наиболее популярной стратегией для увеличения дохода является повышение квалификации, подготовка диссертации, написание статей и книг (таким образом действуют 43% преподавателей), ищут подработку 29% преподавателей, 20% занимаются подготовкой заявок на гранты. При этом 20% преподавателей ищут другую работу в другой сфере занятости или любую дополнительную работу для повышения своих доходов. Четверть преподавателей вообще не предпринимают никаких действий для увеличения своего дохода (табл. 4).

**Рис. 10. Ожидания преподавателей относительно их дохода в ближайшие три года в зависимости от выбора между продолжением работы в данном вузе и сменой места работы (в процентах от численности ответивших преподавателей вузов)**

❓ Как вы считаете, как изменится ваш доход в ближайшие три года, если вы продолжите работать в вашем вузе или если перейдете на другое место работы?



Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020–2021 уч. г.

**Табл. 4. Предпринимаемые действия преподавателей вузов для увеличения своего дохода**  
(в процентах от численности ответивших преподавателей вузов)

❓ **Предпринимаете ли вы действия для увеличения вашего дохода? Если да, то какие?**

	В среднем по выборке	Ведущий вуз	Опорный вуз	Прочий вуз
Занимаюсь повышением квалификации / готовлю диссертацию / пишу статьи и книги и ожидаю, что в будущем мне это принесет дополнительный доход	43.5	45.8	42.1	43.1
Активно ищу дополнительную работу (подработку) в своей профессиональной области	28.6	32.1	29.1	27.5
Не предпринимаю	24.6	22.4	24	25.2
Занимаюсь подготовкой заявок на гранты	20.4	27.6	25.2	17.8
Активно ищу новую работу в науке/образовании	10.1	11.2	9.2	10.0
Активно ищу любую дополнительную работу	10.1	9.4	10.4	10.3
Активно ищу работу в другой сфере занятости	8.7	8.7	8.0	8.8

Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020–2021 уч. г.

Карьерные стратегии для увеличения дохода различаются по типам вузов. Преподаватели ведущих вузов с меньшей вероятностью остаются пассивными и не предпринимают никаких действий для увеличения доходов. Они существенно чаще, чем преподаватели других вузов, готовят заявки на гранты, несколько чаще занимаются повышением квалификации, написанием статей и подготовкой диссертации, ожидая, что это увеличит их будущие доходы. Преподаватели ведущих вузов также более склонны искать подработку в рамках своей профессиональной области и реже соглашаются на любую дополнительную работу. Преподаватели прочих вузов относительно реже предпринимают активные действия для увеличения доходов, реже подаются на гранты и ищут подработку в своей профессиональной области.

Подавляющее большинство (90%) преподавателей планируют продолжать работать в вузе и после выхода на пенсию: почти 40% – с полной нагрузкой, еще треть – со сниженной нагрузкой. Только 4% готовы работать в режиме консультаций. Уже находятся на пенсии 16% респондентов. Только каждый десятый преподаватель указал, что не планирует работать после достижения пенсионного возраста (рис. 11).

Значимой проблемой в российских вузах является «старение» профессорско-преподавательского состава, которое связано с тем,

что, с одной стороны, работа преподавателем вуза не является привлекательной для молодежи на фоне снижения престижа академической профессии и относительно невысокого уровня заработной платы, а с другой стороны, с тем, что многие преподаватели остаются работать в вузе и после достижения пенсионного возраста. Данная ситуация также усугубляется существенными различиями в заработках по возрастным группам: преподаватели старше 60 лет зарабатывают на 30–40% больше, чем их молодые коллеги в возрасте до 35 лет [Рудаков, 2020]. Предыдущие исследования показывают, что только в ведущих вузах (в особенности, в вузах – участниках Проекта 5–100) создаются конкурентоспособные условия для молодых сотрудников и данные вузы решают задачу по привлечению молодежи.

Значимым инструментом привлечения и удержания молодых преподавателей вузов являются программы формирования кадрового резерва или различные внутривузовские программы поддержки молодых сотрудников. Как правило, используются такие инструменты, как дополнительные выплаты, повышение квалификации, стажировки и др. Наличие таких программ поддержки молодых сотрудников в своих вузах отмечают в среднем 40% преподавателей. Наиболее распространены такие программы в ведущих вузах (48%), наименее распространены – в прочих вузах. При этом

чуть менее половины опрошенных преподавателей затруднились ответить, есть ли такие программы в их вузах (рис. 12).

Полученные результаты показывают, что, несмотря на внедрение таких программ в ряде ведущих вузов, на текущий момент охват подобными программами не является достаточным и данный инструмент может быть использован значительным количеством вузов для удержания молодых перспективных сотрудников.

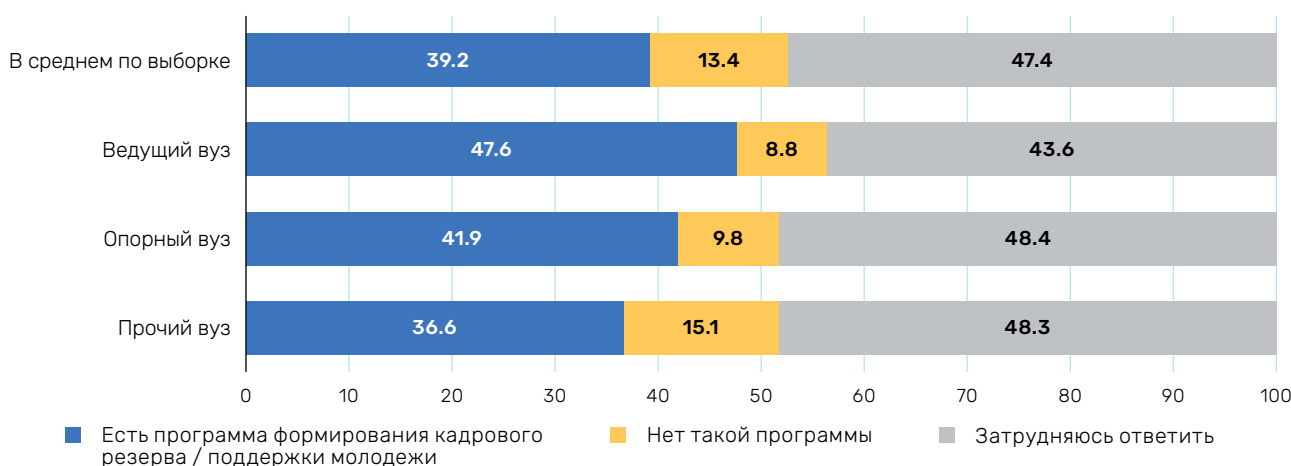
Наиболее распространенными формами поддержки в рамках программы формирования кадрового резерва респонденты называют финансовую поддержку в виде дополнительных выплат молодым сотрудникам (44%), участие в семинарах и специальных мероприятиях (39%), университетских обсуждениях. Часть преподавателей назвали также такие инструменты, как приоритетная возможность повышения квалификации и зарубежных стажировок, приоритетное продвижение по карьерной лестнице (рис. 13).

**Рис. 11. Планы преподавателей относительно продолжения работы в вузе после выхода на пенсию**  
(в процентах от численности ответивших преподавателей вузов)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020–2021 уч. г.

**Рис. 12. Наличие программ формирования кадрового резерва / поддержки молодежи по типам вузов**  
(в процентах от численности ответивших преподавателей вузов)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020–2021 уч. г.

**Рис. 13. Формы поддержки в рамках программы формирования кадрового резерва / поддержки молодых сотрудников**  
(в процентах от численности ответивших преподавателей вузов)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020–2021 уч. г.

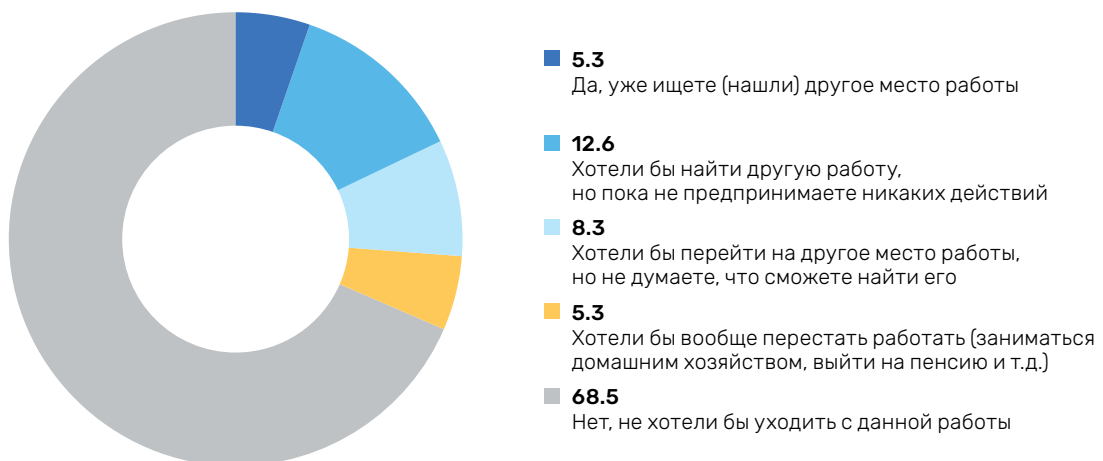
## 2.2. Мобильность на академическом рынке труда

Планы сменить работу имеют около 32% преподавателей, в то время как 68% респондентов не хотели бы менять место работы. При этом 12.6% работников желали бы найти другую работу, но не предпринимают для этого никаких действий, еще 8% хотели бы перейти на другое место, но не уверены, что смогут

найти другую работу, 5% ответивших уже активно ищут другое место работы (рис. 14).

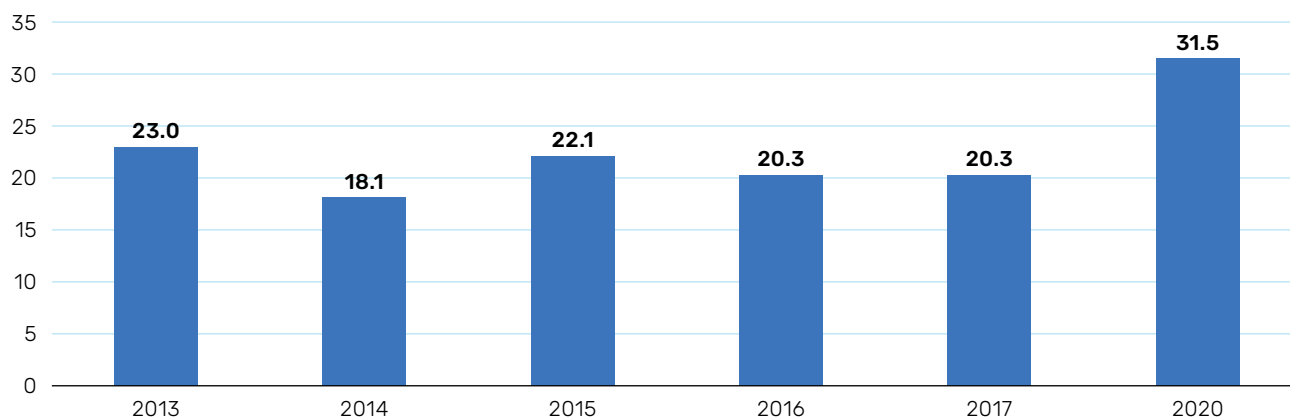
Рассмотрение в динамике доли ППС, желающих сменить работу, показывает, что по сравнению с периодом 2013–2017 гг. количество тех, кто хотел бы уйти из вуза и сменить работу, существенно увеличилось (рис. 15).

**Рис. 14. Планы ППС относительно смены места работы**  
(в процентах от численности ответивших работников ППС вузов)



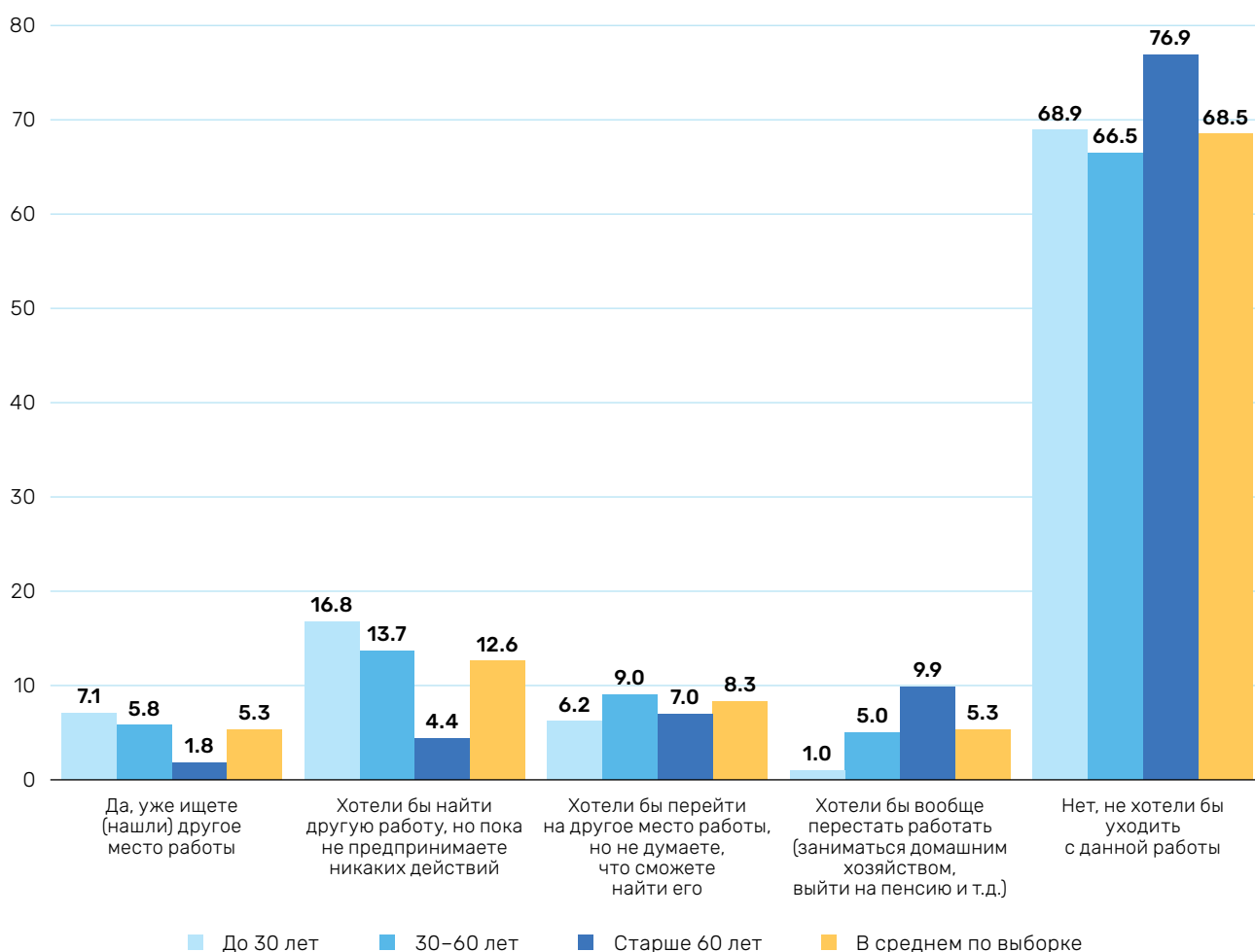
Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020–2021 уч. г.

**Рис. 15. Доля работников ППС вузов, желающих сменить работу**  
(в процентах от численности ответивших работников ППС вузов)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020–2021 уч. г.

**Рис. 16. Планы работников ППС относительно смены работы по возрастным группам**  
(в процентах от численности ответивших работников ППС вузов)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020–2021 уч. г.

Степень лояльности к текущей работе незначительно различается по возрастным группам. Молодые преподаватели значительно чаще, чем их опытные коллеги, говорят о том, что хотели бы найти другую работу, но не предпринимают пока никаких действий, или о том, что уже ищут и нашли другое место работы (рис. 16).

Традиционно, более молодые работники более склонны к мобильности из-за более низких альтернативных издержек и произведенных инвестиций в специфический для работы в вузе человеческий капитал.

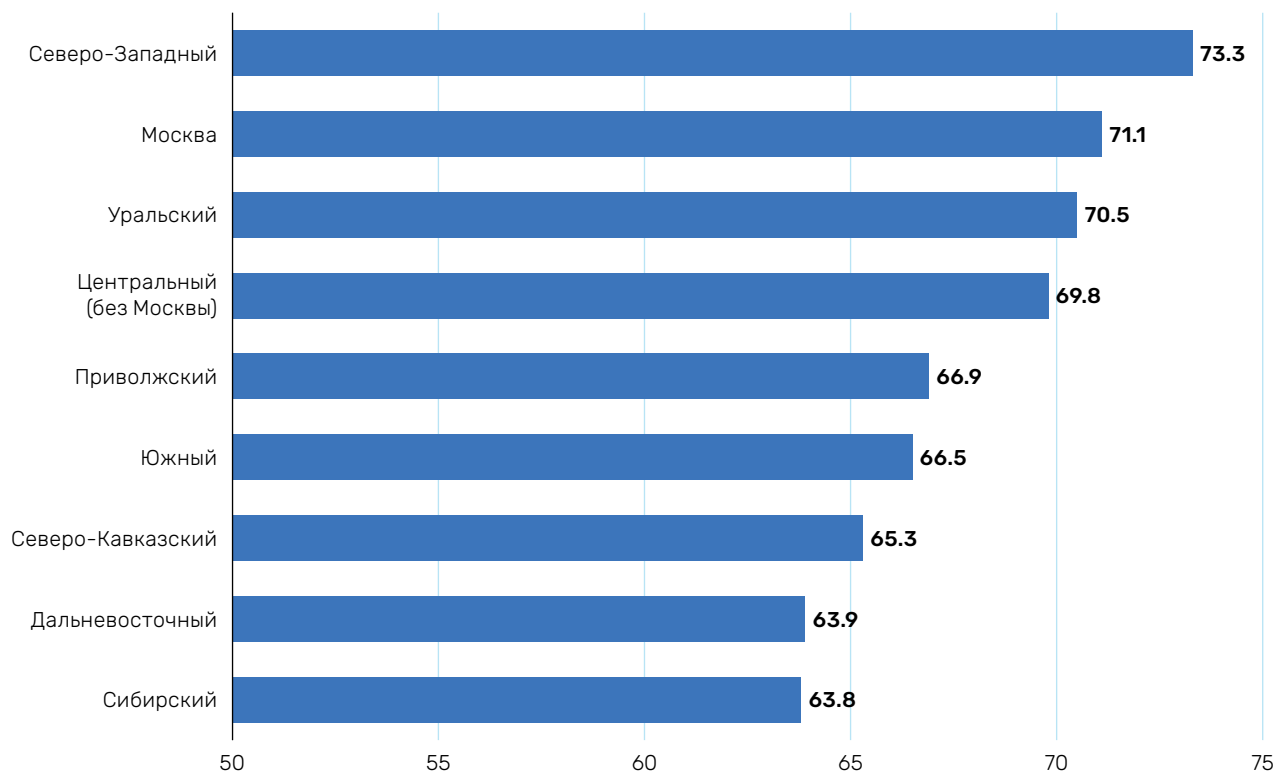
Чаще всего задумываются о смене работы преподаватели в Сибирском, Дальневосточном и Северо-Кавказском ФО, а наиболее лояльны к текущей работе преподаватели в Северо-Западном ФО и г. Москва (рис. 17).

Более половины преподавателей готовы перейти на другую работу с более высокой заработной платой, не связанную с вузом, только в том случае, если там будут востребованы их профессиональные возможности (55,8%). Треть работников готовы перейти на другую работу

с более высокой заработной платой, даже если их текущие профессиональные навыки не будут востребованы. ППС российских вузов является существенно менее мобильным, чем преподаватели зарубежных вузов. Только треть российских преподавателей готовы переехать в другой город для работы в другом вузе на более высокой позиции или с большими возможностями для профессионального роста (рис. 18).

Для устройства на работу вне вуза или переезда в другой город для работы в другом вузе преподавателям требуется существенная прибавка к заработной плате. Работники ППС вузов указывают, что они готовы перейти на работу, не связанную с работой в вузе, при уровне заработной платы на 80% больше, чем текущая, если их нынешние навыки будут востребованы на новой работе, и при уровне заработной платы в 2.2 раза выше, если их имеющиеся навыки и умения не будут востребованы на новой работе. При условии двукратного повышения заработной платы преподаватели готовы полностью сосредоточиться на своей преподавательской

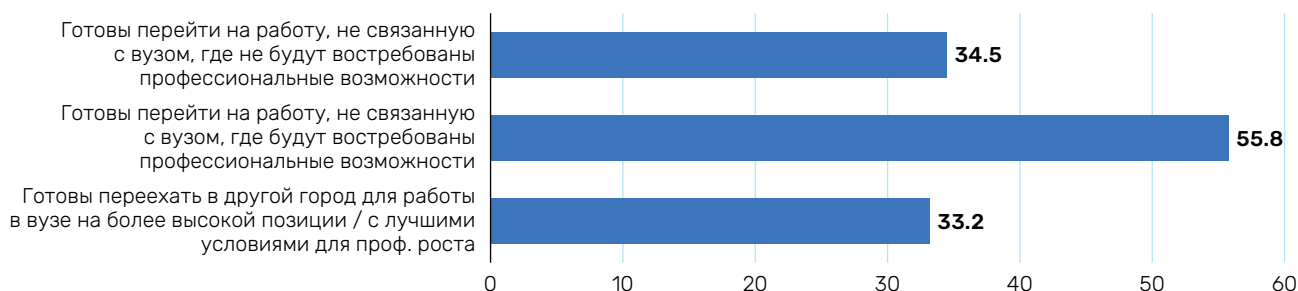
**Рис. 17. Планы работников ППС относительно смены работы по федеральным округам**  
(в процентах от численности ответивших работников ППС вузов)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020–2021 уч. г.

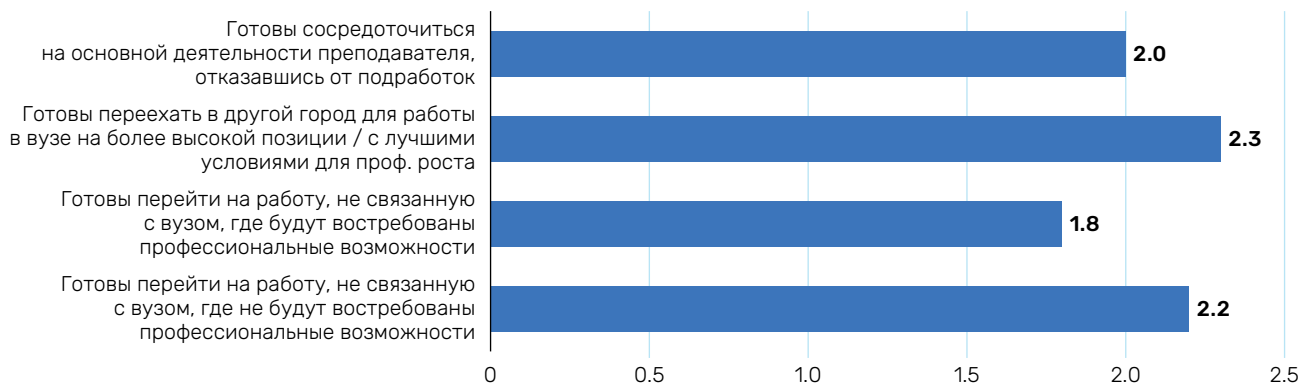
**Рис. 18. Условия, при которых работники ППС будут потенциально готовы перейти на другое место работы с более высокой заработной платой и большими возможностями для карьерного роста**  
(в процентах от численности ответивших работников ППС вузов)

❓ Готовы ли вы, если появится такое предложение, перейти на другую, не связанную с вузом, работу с более высоким уровнем заработной платы, чем у вас сейчас, но на которой будут востребованы / не будут востребованы ваши профессиональные возможности, учтены ваши профессиональные интересы? Готовы ли вы переехать в другой город для работы в вузе, если вам будет предложена более высокая позиция и новые перспективы для профессионального и научного роста?



Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020–2021 уч. г.

**Рис. 19. Отношение уровня заработной платы, при которой преподаватели вузов готовы перейти на другое место работы при различных условиях, к их средней заработной плате**



Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020–2021 уч. г.

деятельности в своем вузе и не заниматься дополнительной подработкой (рис. 19).

Максимальную «прибавку» к заработной плате преподаватели «требуют» за переезд в другой город. Они готовы согласиться переехать в другой город для работы в вузе, если их заработная плата будет в 2.3 раза выше, чем текущая. Это свидетельствует о том, что российские преподаватели мало мобильны и большинство из них фактически не готовы на переезд, даже если условия будут значительно лучше.

Проведенный анализ карьерных стратегий преподавателей позволил выявить следующее:

- в качестве предпочтительной траектории развития карьеры работники ППС указывают преподавательскую (преподаватель — доцент — профессор) и административную линии. В ведущих вузах выше доля тех, кто выбирает для себя научную траекторию карьерного развития;
- в качестве основного способа увеличения дохода преподаватели рассматривают

повышение квалификации, написание диссертации, книг и статей, кроме того, преподаватели ведущих вузов существенно чаще подают заявки на гранты;

- почти 90% преподавателей планируют работать в вузе и после выхода на пенсию, причем 40% из них – с сохранением прежней нагрузки;
- наличие в вузе программ для формирования кадрового резерва и поддержки молодых сотрудников отмечают 40% опрошенных, такие программы распространены прежде всего в ведущих вузах, основной

инструмент – финансовая поддержка в виде дополнительных выплат;

- увеличилась доля преподавателей, которые хотели бы сменить место работы (почти каждый третий преподаватель из числа опрошенных). Чаще всего задумываются о смене места работы преподаватели в вузах Дальневосточного, Северо-Кавказского и Южного ФО;
- преподаватели отличаются низким уровнем мобильности: большинство не готовы на переезд в другой город даже ради более высокой заработной платы и перспективы карьерного роста.

### 2.3. Сотрудничество с ведущими российскими вузами и международное сотрудничество

Многие программы Министерства науки и высшего образования, прежде всего, создание национальных исследовательских университетов и Проект 5–100, оказались весьма успешными и позволили ведущим вузам, вовлеченным в эти программы, существенно интенсифицировать научную деятельность и международное сотрудничество, повысить стандарты научной деятельности, войти в различные международные предметные рейтинги вузов. Однако реализация данных программ привела к усилению дифференциации между вузами в отношении стандартов научной деятельности и качества преподавания. Серьезной миссией ведущих вузов в ближайшие годы может стать трансфер стандартов качества в другие вузы и распространение наиболее удачного опыта образовательной и научной деятельности. Для этого, например, организовываются краткосрочные и долгосрочные стажировки ППС, создаются совместные образовательные программы и научные лаборатории.

В этой связи важной задачей представляется диагностика текущего состояния сотрудничества между российскими вузами, наличия у преподавателей обычных вузов возможности повысить свою квалификацию или работать вместе с коллегами из ведущих вузов. Лишь четверть преподавателей российских вузов имели опыт коллаборации с ведущими российскими вузами (НИУ, вузами – участниками Проекта 5–100, МГУ, СПбГУ и т. д.). Преподаватели ведущих вузов существенно

чаще кооперируются с преподавателями других ведущих вузов (рис. 20).

Результаты опроса показывают, что чаще всего преподаватели вузов сотрудничают с ведущими вузами двух столиц: МГУ, СПбГУ, НИУ ВШЭ, СПбПУ Петра Великого, РАНХиГС. Из региональных вузов относительно высокий уровень коллаборации с преподавателями других вузов демонстрируют Казанский федеральный университет и Томский государственный университет (рис. 21).

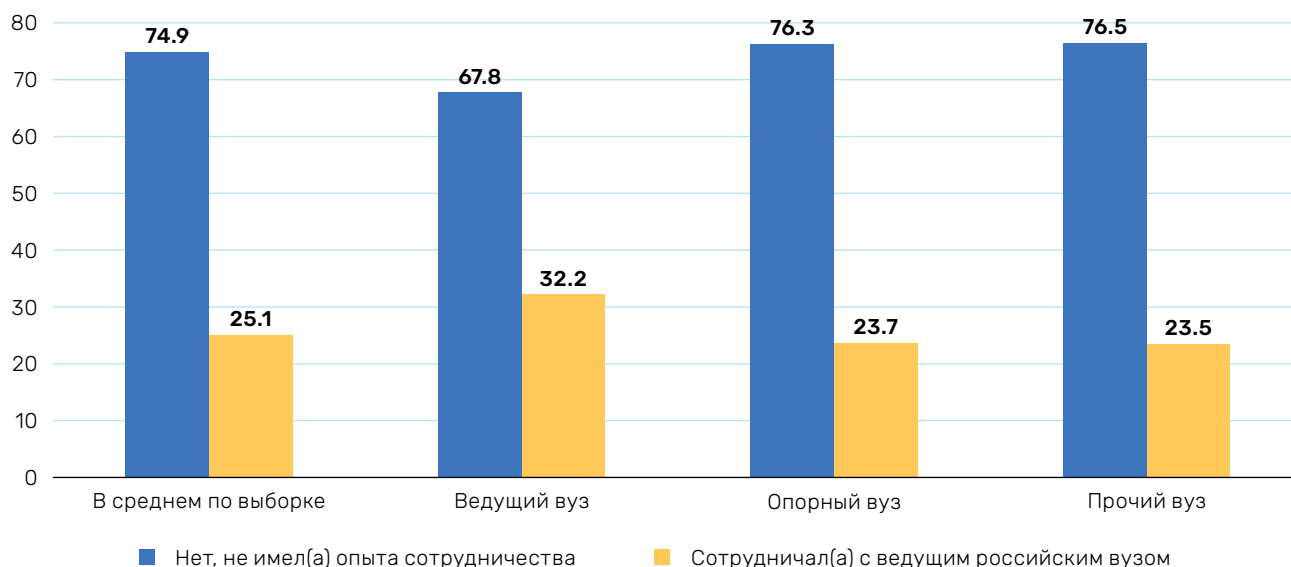
Наиболее распространенными формами сотрудничества являются написание совместных научных работ (соавторство) (34%), повышение квалификации (34%), подача совместных заявок на грант (11%). В программах длительных стажировок преподавателей участвовали только 2% респондентов (рис. 22).

Чаще всего руководство позитивно оценивает опыт такого сотрудничества и поддерживает коллаборацию преподавателя с ведущими российскими вузами (60%), скорее положительно к такому сотрудничеству относится 22% руководителей, еще 13% оценивают данное сотрудничество нейтрально. В 4% случаев непосредственный руководитель не знает о сотрудничестве преподавателя вуза с ведущим российским вузом (рис. 23).

Несмотря на то, что только четверть от всех опрошенных имеют опыт коллаборации с другими российскими вузами, подавляющее большинство преподавателей хотели бы получить такой опыт в будущем. Только 17% ППС указали,

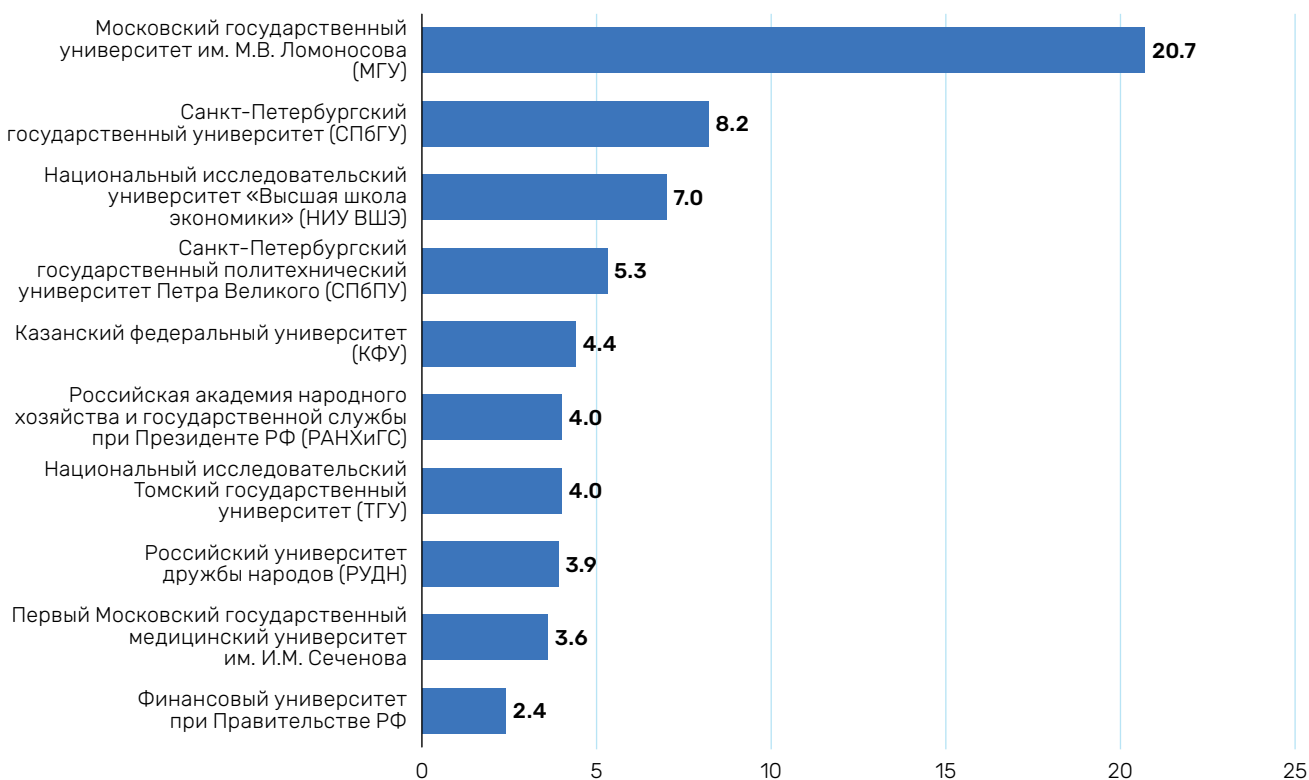


**Рис. 20. Доля преподавателей, имевших в предыдущие три года опыт коллаборации с ведущими российскими вузами**  
(в процентах от численности ответивших преподавателей вузов)



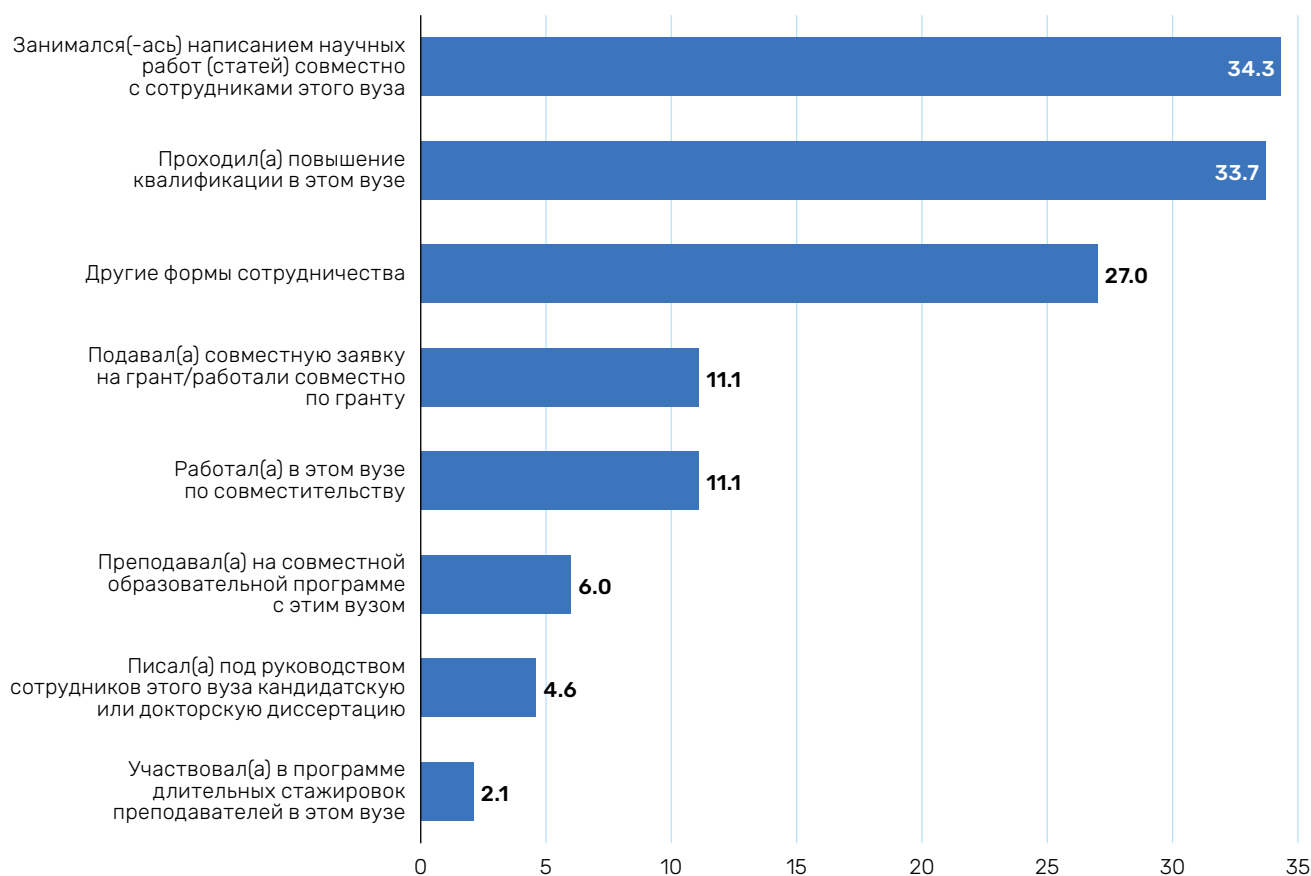
Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020–2021 уч. г.

**Рис. 21. Ведущие вузы, наиболее активно вовлеченные в коллаборации с другими российскими вузами**  
(проценты)



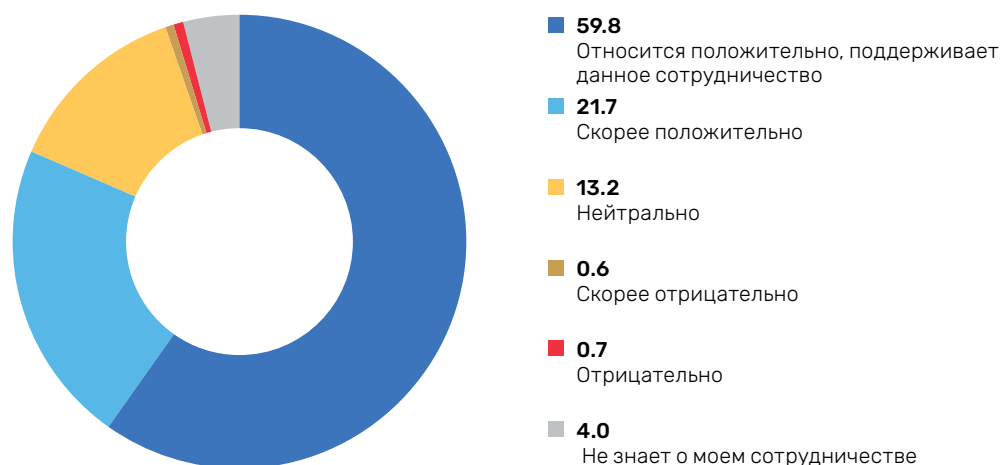
Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020–2021 уч. г.

**Рис. 22. Формы сотрудничества преподавателей с ведущими российскими вузами**  
(в процентах от численности ответивших преподавателей вузов)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020–2021 уч. г.

**Рис. 23. Отношение непосредственного руководителя к сотрудничеству преподавателей с ведущими российскими вузами**  
(в процентах от численности ответивших преподавателей вузов)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020–2021 уч. г.

**Рис. 24. Предпочтительные формы сотрудничества преподавателей с ведущими российскими вузами**  
(в процентах от численности ответивших преподавателей вузов)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020–2021 уч. г.

что не хотели бы участвовать в различных коллаборациях с другими российскими вузами. Более половины опрошенных хотели бы поучаствовать в краткосрочной стажировке в ведущем российском вузе (54%), заниматься написанием статей с сотрудниками ведущих российских вузов хотели бы 26% респондентов. Также привлекательными вариантами сотрудничества являются: участие в долгосрочной стажировке, совместная работа в научной лаборатории, преподавание по совместно составленной образовательной программе, подача совместной заявки на грант (рис. 24).

Проведенный анализ показывает, что преподаватели заинтересованы в сотрудничестве с ведущими вузами и имеется значительный потенциал для такого взаимодействия, который в настоящее время не используется. Кроме того, данное сотрудничество помогло бы улучшить стандарты качества образования, научной деятельности и повышения квалификации, способствовать фактическому трансферу

положительных эффектов от реализации Проекта 5–100 и государственной программы по созданию НИУ в вузы, не задействованные в этих программах.

Еще одно направление анализа связано с вовлеченностью ППС в международное сотрудничество. Результаты опроса показывают, что две трети преподавателей российских вузов не вовлечены в международное сотрудничество ни в каких формах, а треть сотрудников имели такой опыт в течение последних трех лет. Наиболее распространенными формами международного сотрудничества являются даже не конференции, а участие в совместных проектах, образовательных и научных программах (18%), организация совместных публикаций с зарубежными авторами (14%). Еще 5% преподавателей выезжали за рубеж на учебу или стажировку, а 5% респондентов сами преподавали за рубежом (рис. 25).

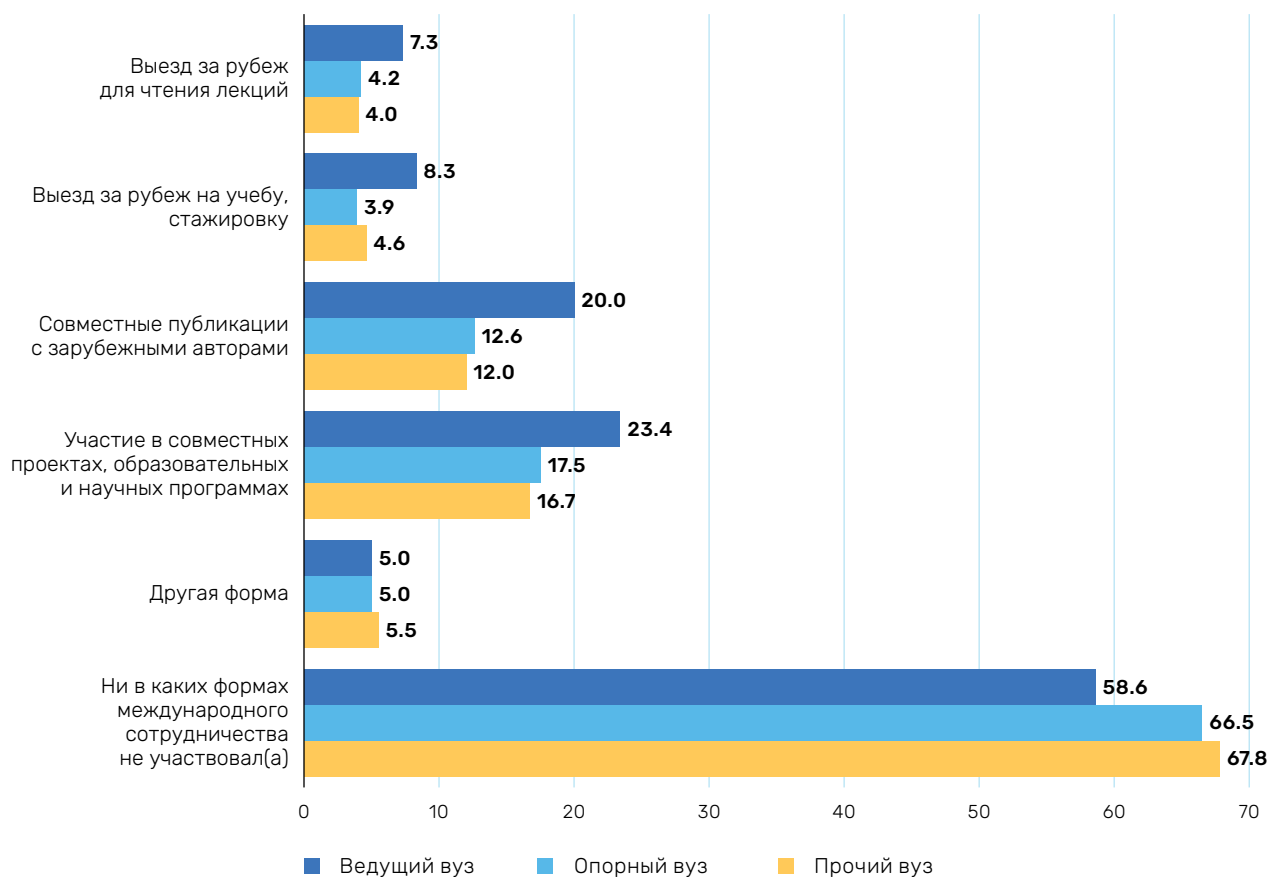
Необходимо учитывать, что в опросе не разделялись страны СНГ и страны дальнего

**Рис. 25. Вовлеченность преподавателей вузов в различные формы краткосрочного международного сотрудничества**  
(в процентах от численности ответивших преподавателей вузов)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020–2021 уч. г.

**Рис. 26. Вовлеченность преподавателей вузов в различные формы краткосрочного международного сотрудничества по типам вузов**  
(в процентах от численности ответивших преподавателей вузов)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020–2021 уч. г.

зарубежья, что не дает возможности оценить, какая доля преподавателей сотрудничали с преподавателями и организациями из стран СНГ, а какая – со странами Западной Европы и США. Также наблюдается существенная дифференциация в вовлеченности в международное сотрудничество в зависимости от типа вуза. Преподаватели ведущих вузов существенно реже отвечали, что не были задействованы в каких-либо формах международного сотрудничества. Почти каждый пятый преподаватель ведущего вуза организовывал совместные публикации с зарубежными коллегами, что почти в два раза выше, чем в группе опорных и прочих вузов. Преподаватели ведущих вузов в полтора раза чаще, чем преподаватели других вузов, участвовали в совместных проектах, образовательных и научных программах с зарубежными вузами, чаще выезжали на учебу или стажировку за рубеж и сами читали там лекции или вели семинары (рис. 26). Во многом

такой результат обусловлен Проектом 5–100, в рамках которого наряду с интенсификацией научной деятельности многие вузы вложили значительные средства в интернационализацию, что существенно расширило вовлеченность преподавателей в международное сотрудничество.

Проведенный анализ коллаборации преподавателей с ведущими российскими вузами и международного сотрудничества позволил выявить следующее:

- в различные формы сотрудничества с ведущими российскими вузами вовлечены лишь четверть от опрошенных преподавателей. Чаще друг с другом взаимодействуют преподаватели ведущих вузов;
- более 80% преподавателей хотели бы принять участие в таком сотрудничестве и пройти краткосрочную или долгосрочную стажировку в ведущем российском вузе. Высокая заинтересованность ППС в таком сотрудничестве

**Табл. 5. Наличие в вузе программы поддержки и софинансирования ДМС и участие преподавателей в данной программе в вузе и в системе ДМС по типам вуза, регионам и формам собственности (в процентах от численности ответивших преподавателей вузов)**

	Тип вуза			Регион вуза		Форма собственности		
	Ведущий вуз	Опорный вуз	Прочий вуз	Москва	Другой регион	Государственная	Частная	
<b>Наличие в вузе программы ДМС и участие в ней</b>								
Не знаю, есть ли в вузе такая программа	56.8	53.0	57.3	57.8	49.3	58.7	57.4	45.3
Нет, в вузе отсутствует программа поддержки ДМС для преподавателей и сотрудников	29.2	27.4	24.2	30.4	35.7	27.6	28.3	45.9
Программа поддержки ДМС в вузе есть, но я в ней не участвую	8.1	13.6	10.6	6.3	10.5	7.5	8.3	4.7
Программа поддержки ДМС в вузе есть, и я в ней участвую	5.9	6.0	7.8	5.6	4.6	6.2	6.0	4.1
<b>Самостоятельное участие в программе ДМС</b>								
Нет, не участвую	88.3	86.4	90.0	88.6	83.7	89.5	88.2	90.5
Участвую за счет программы ДМС другого работодателя	4.5	5.7	3.9	4.2	5.8	4.1	4.5	3.4
Участвую самостоятельно	7.2	8.0	6.1	7.1	10.5	6.4	7.2	6.1

Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020–2021 уч. г.

указывает на его значительный потенциал, который можно использовать в том числе для трансфера стандартов качества научной работы и преподавания от ведущих в другие российские вузы;

- только треть опрошенных преподавателей принимали участие в каких-либо формах международного сотрудничества;

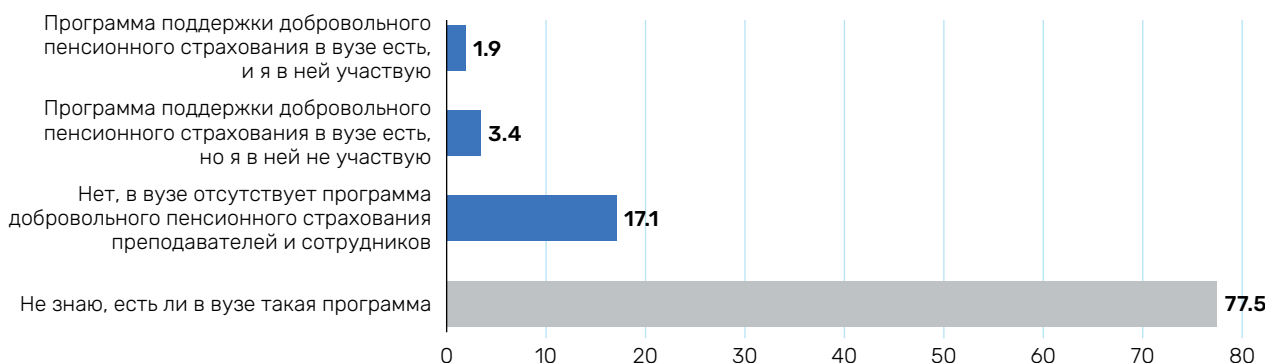
- доля тех, кто имеет опыт международного сотрудничества, существенно выше в ведущих вузах, сотрудники которых чаще участвуют в совместных образовательных и научных проектах с зарубежными вузами, пишут статьи с коллегами из зарубежных вузов, выезжают за рубеж на учебу, стажировку, а также для чтения лекций.

## 2.4. Участие в социальных программах

Анализ участия преподавателей в программах софинансирования ДМС показывает, что в большинстве вузов либо нет программы софинансирования ДМС, либо преподаватели о ней не знают (в сумме – 86%)

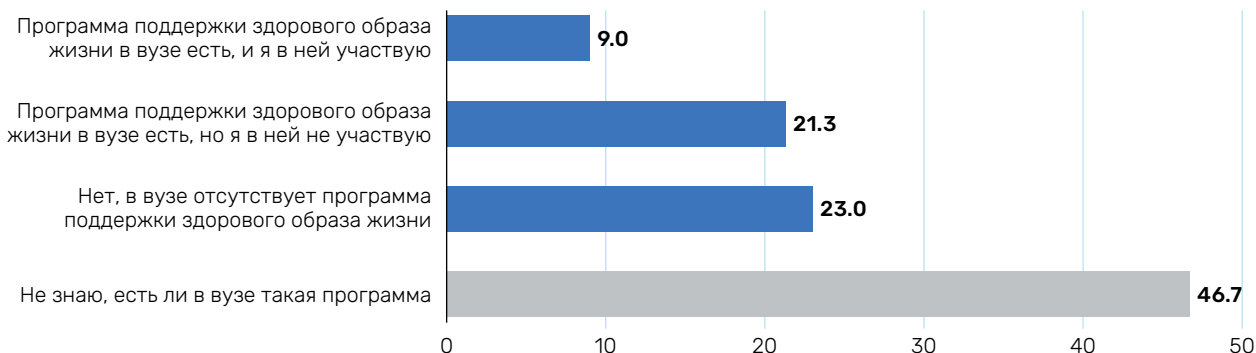
(табл. 5). Лишь 14% преподавателей указывают на то, что такая программа в их вузе есть, и всего 6% респондентов участвуют в таких программах. При этом 7% преподавателей участвуют в программах ДМС самостоятельно

**Рис. 27. Наличие в вузе программы добровольного пенсионного страхования и участие в ней преподавателей**  
(в процентах от численности ответивших преподавателей вузов)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020–2021 уч. г.

**Рис. 28. Наличие в вузе программы поддержки здорового образа жизни, софинансирования занятия фитнесом/спортом и участие в этих программах преподавателей**  
(в процентах от численности ответивших преподавателей вузов)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020–2021 уч. г.

и 4,5% – за счет программы ДМС другого работодателя.

Сравнительно чаще программы софинансирования ДМС представлены в ведущих или опорных вузах по сравнению с прочими вузами и в государственных вузах по сравнению с частными вузами.

Программы добровольного пенсионного страхования в вузах еще менее распространены, чем программы добровольного медицинского страхования. Подавляющее большинство преподавателей не знают, есть ли в вузе такие программы. Наличие такой программы в вузе подтверждают чуть более 5% работников ППС, а лично в ней участвуют лишь 2% (рис. 27).

Из всех видов социальных программ в вузах наиболее распространены программы поддержки здорового образа жизни, софинансирования занятий фитнесом/спортом, поддержки спортивных мероприятий. На наличие таких программ указали 30% преподавателей, из них 9% лично в них участвуют (рис. 28).

Проведенный анализ участия преподавателей в вузах в социальных программах позволил выявить, что программы социальной помощи и поддержки сотрудников (ДМС, добровольное пенсионное страхование) мало распространены в российских вузах, большинство вузов никаких подобных программ преподавателям не предлагают.



## Заключение

Проведенное исследование позволило оценить уровень удовлетворенности работой и доходом преподавателей вузов, выявить основные составляющие мотивации при работе преподавателем, изучить предпочтительные карьерные траектории и планы преподавателей, оценить распространенность и формы профессионального сотрудничества преподавателей различных вузов, их вовлеченность в международное сотрудничество и участие в социальных программах вуза.

Данный анализ показал, что преподаватели вузов скорее удовлетворены своей работой, но в меньшей степени удовлетворены доходом. Также был выявлен ряд противоречий в мотивационных установках преподавателей. С одной стороны, наиболее важными параметрами работы для них являются материальные: заработная плата и стабильность занятости. Работа в вузе не позволяет удовлетворить эти потребности, но имеет ряд нематериальных преимуществ, таких, как возможность работы с молодежью или интересное профессиональное окружение. Несмотря на заявленную неудовлетворенность материальной составляющей, уровень удовлетворенности работой в целом является достаточно высоким. Степень удовлетворенности работой в значительной мере связана с занимаемой должностью и заработной платой. Наиболее удовлетворены своей работой и доходом сотрудники, занимающие административно-управленческие позиции. Сотрудники, занимающиеся только преподаванием или научной деятельностью, удовлетворены своей работой и доходом существенно меньше. Значимых различий в мотивационных установках и уровне удовлетворенности работой между ППС вузов различного типа и преподавателями из разных возрастных групп выявлено не было.

Преподаватели стараются предпринимать ряд усилий для увеличения своего дохода; основная стратегия заключается в повышении квалификации, написании диссертации, книг, статей, которые, по мнению респондентов, могут принести отдачу в будущем. Преподаватели ведущих вузов с большей вероятностью рассматривают подачу заявок на различные гранты как способ возможного увеличения дохода. Предпочтительной карьерной траекторией является продвижение по преподавательской (преподаватель – доцент – профессор) или по административной линии. В ведущих вузах относительно выше доля тех преподавателей, которые планируют сосредоточиться на научной деятельности.

Чуть менее трети преподавателей хотели бы сменить место работы, но чаще всего это желание не переходит в конкретные действия. Наоборот, мобильность преподавателей является достаточно низкой, а что касается мобильности географической, то преподаватели, как правило, не готовы на переезд в другой город для работы в другом вузе даже ради более высокой заработной платы и более привлекательных перспектив карьерного роста. Кроме того, подавляющее большинство преподавателей планируют оставаться работать в вузе и после выхода на пенсию, значительная часть из них собирается работать с сохранением прежней нагрузки. Несмотря на высокую значимость фактора социальной защищенности в мотивационных установках преподавателей, соответствующие программы, например программы добровольного медицинского или добровольного пенсионного страхования, в российских вузах распространены мало.

Анализ паттернов сотрудничества, свойственных преподавателям, показал крайне высокий потенциал для коллаборации между ППС



вузов массового сегмента и ведущих вузов. Такое взаимодействие могло бы способствовать трансферу высоких стандартов качества научной деятельности и преподавания из ведущих вузов, которые повысили эти стандарты за время участия в программах развития, в остальные российские вузы. Более половины преподавателей российских вузов хотели бы пройти краткосрочную или долгосрочную стажировку в ведущем российском вузе. Значительная доля преподавателей хотела бы заниматься научной работой и написанием статей совместно

с коллегами из ведущих российских вузов. По-прежнему относительно невелика доля преподавателей, имеющих опыт международного сотрудничества: лишь треть от всех опрошенных преподавателей. Доля таких сотрудников существенно выше в ведущих вузах, т. к. их преподаватели чаще участвуют в совместных образовательных и научных проектах с зарубежными вузами, пишут статьи совместно с коллегами из зарубежных вузов, выезжают за рубеж на учебу, стажировку, а также для чтения лекций.



## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

Правительство РФ (2009) Постановление Правительства РФ от 13.07.2009 № 550 (ред. от 06.08.2013) «О конкурсном отборе программ развития образовательных организаций высшего образования, в отношении которых устанавливается категория "национальный исследовательский университет"» (вместе с «Правилами конкурсного отбора программ развития образовательных организаций высшего образования, в отношении которых устанавливается категория "национальный исследовательский университет"»).

Правительство РФ (2012) Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190-р.

Президент РФ (2018) Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 (ред. от 21.07.2020) «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

Проект 5-100 (2013) Проект повышения конкурентоспособности ведущих российских университетов среди ведущих мировых научно-образовательных центров. <http://5top100.ru> (дата обращения: 17.10.2021).

Росстат (2021a) Заработная плата отдельных групп работников социальной сферы и науки. <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/itog-monitor02-21.htm> (дата обращения: 17.10.2021).

Росстат (2021b) Среднемесячная начисленная номинальная и реальная заработная плата работников организаций. [https://rosstat.gov.ru/labor\\_market\\_employment\\_salaries](https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries) (дата обращения: 17.10.2021).

Рудаков В.Н. (2020) Различия в положении профессорско-преподавательского состава вузов по возрастным группам // ИАМ МЭО. № 13. [https://www.hse.ru/data/2020/12/03/1354616421/release\\_13\\_2020.pdf](https://www.hse.ru/data/2020/12/03/1354616421/release_13_2020.pdf) (дата обращения: 17.10.2021).

Froumin, I., Platonova, D. (2017) Higher education expansion in Brazil, Russia, India, and China. Encyclopedia of International Higher Education Systems and Institutions. Dordrecht: Springer.

Prakhov, I. (2019) The determinants of academic salaries in Russia // Higher Education. Vol. 77. № 5. P. 777–797.

Prakhov, I., Rudakov, V., (2021) The determinants of faculty pay in Russian universities: incentive contracts // European Journal of Higher Education. 2021. P. 1–24.

**В. Н. Рудаков**

**УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ, КАРЬЕРНЫЕ СТРАТЕГИИ  
И ПЛАНЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ РОССИЙСКИХ ВУЗОВ**

*Информационный бюллетень*

Редактор М. Е. Булаева

Дизайн И. В. Цыганков

Компьютерный макет А. Н. Корзун

Подписано в печать 27.10.2021.  
Формат 60×84<sup>1</sup>/<sub>8</sub>. Бумага мелованная. Печ. л. 4.5.  
Тираж 70 экз. Заказ № 14103

Национальный исследовательский университет  
«Высшая школа экономики»  
101000, Москва, Мясницкая ул., 20

Отпечатано в ООО «АйПринт»  
105062, Москва, Подсосенский пер., 23, стр. 5  
Тел.: +7 (499) 648-17-02

**Для заметок**

Национальный исследовательский  
университет «Высшая школа  
экономики» (НИУ ВШЭ)



Проект  
«Мониторинг экономики  
образования»



---

Сборник  
«Мониторинг экономики  
образования: 2020»



Информационные бюллетени  
серии «Мониторинг экономики  
образования»



---

Статистический сборник  
«Индикаторы образования»



Краткий статистический сборник  
«Образование в цифрах»



---

Статистический обзор  
«Высшее образование  
в России»



Статистический обзор  
«Дошкольное образование  
в России»

