



УДК 331.52; 331.54

Е.А. Тропинова, Э.Ю. Захариадис**СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ АКАДЕМИЧЕСКОЙ
ЗАНЯТОСТИ В РОССИИ****E.A. Tropinova, E.Iu. Zakhariadis****CURRENT TENDENCIES IN ACADEMIC PROFESSION DEVELOPMENT
IN RUSSIA**

Рассматриваются закономерности развития академической занятости и академического рынка труда. Охарактеризована роль институтов внутреннего рынка труда университетов в совершенствовании института академической занятости. Сделан вывод о роли сопряженных рынков (рынков грантов и госфинансирования) в повышении эффективности внутренних рынков труда вузов.

АКАДЕМИЧЕСКАЯ ЗАНЯТОСТЬ. АКАДЕМИЧЕСКИЙ РЫНОК ТРУДА. ВНУТРЕННИЙ РЫНОК ТРУДА. ИНСТИТУТЫ РЫНКА ТРУДА

Article examines the current tendencies in academic employment and profession in Russian higher education. The role of internal labor markets institutes in academic profession evolution was determined. The conclusion about mission of spare markets as grant market in academic employment was made.

ACADEMIC EMPLOYMENT. ACADEMIC LABOR MARKET. INTERNAL LABOR MARKET. LABOR MARKET INSTITUTES

Исследовательский интерес к проблематике развития академической профессии и академического рынка труда обусловлен особенностями современного этапа реформирования сферы высшего профессионального образования, новым этапом инновационной модернизации, предъявляющей новые требования к квалификации и содержанию трудовых контрактов работников вузов. В противовес развитию рыночных тенденций в российских вузах все еще сильны традиции инбридинга (системы подготовки кадров внутри вуза), что ориентирует рекрутинговую политику вуза в основном на использование внутренних возможностей в удовлетворении кадровой потребности. Организационная стабильность университетов, в свою очередь, зиждется на мощной корпоративной культуре, восприятие и освоение которой требует времени и дополнительных затрат, что также выступает в пользу развития внутриорганизационных систем занятости и внутренних рынков труда. Деструктивные тенденции в развитии института академической занятости, выражающиеся в поляризации первичного и вторичного секторов формирующегося

академического рынка труда как по условиям найма, формам и величине оплаты труда и возможностям заниматься творческой деятельностью, так и по условиям страхования занятости в рамках контрактов постоянного или временного найма. Современный этап инновационной модернизации сферы высшего профессионального образования ставит перед вузами задачу целенаправленного удовлетворения потребностей разнообразных стейкхолдеров (студентов, предприятий, общественных организаций) в образовательных услугах, результирующихся формированием профессиональных компетенций, востребованных на рынках труда современной экономики. Кроме того, в условиях сжатия продолжительности жизненного цикла инноваций и необходимости их интеграции в хозяйственный и образовательный процесс, освоение академическими работниками необходимых исследовательских и педагогических компетенций, по мнению Я.М. Рощиной и М.М. Юдкевич, становится более интенсивным [3], требующим от кадровых служб университетов усилий по своевременному удовлетворению потребностей вуза в квалифицированных

кадрах как за счет внутреннего предложения, так и на основе стратегий внешнего рекрутинга на академическом рынке труда. Теоретические и практико-прикладные исследования природы и особенностей функционирования внутренних рынков труда в системе высшего профессионального образования довольно глубоко проанализировали институциональную структуру академической занятости, однако вопросы об адекватных размерах внутреннего рынка труда, степени его открытости внешнему и связи с сопряженными рынками, а также направления обеспечения устойчивости институтов академической занятости вузов в условиях современного этапа инновационной модернизации остаются недостаточно разработанными, что предопределило основную цель настоящей статьи.

Отсутствие в национальной экономике полноценного академического рынка труда исторически обусловило ориентацию вузов на использование внутриорганизационных возможностей в формировании, развитии и повышении эффективности использования кадрового потенциала. В результате сегодня российские вузы сильны проверенными регламентами, правилами и стратегиями, регулируемыми внутренними рынками, а работники высшей научно-педагогической квалификации – компетенциями оперирования и позиционирования во внутренней среде. Однако это создает определенные риски конкурентоспособности вузов, поскольку отсутствие адекватных контактов внутриорганизационных систем занятости с внешними академическими рынками препятствует проникновению новых идей и компетенций, обедняя человеческий капитал, сокращая возможности увеличения институционального престижа и интеграции вуза в глобальное образовательное и исследовательское пространство [6]. Академический рынок труда представляет собой постепенно формирующуюся, институционально оформляющуюся в ходе инновационной модернизации часть национальной экономики, связанную с наймом и академической занятостью работников. По своему содержанию академический рынок труда – это совокупность условий и механизмов реализации индивидуальных и коллективных транзакций, предусматривающих формирование академического контракта между университетами и работниками

различных академических рангов. Развитие академического рынка труда происходит в тесной взаимосвязанности с эволюцией академической профессии, основные тенденции развития которой на современном этапе можно определить следующим образом.

Во-первых, происходит изменение карьерных траекторий работников – объективное сокращение в мире постоянных контрактов обуславливает необходимость самостоятельного позиционирования работников на внешних рынках труда [1, с. 260], что приводит, по мнению Ф. Альтбаха, Л. Райсберга и И. Пачеко, к сегментации академического сообщества, ослаблению его единства, появлению первичного (суперпрофессора и исследователи) и вторичного (преподаватели, специализирующиеся на обучении студентов) секторов, с весьма отличающимися условиями работы и оплаты труда [1, с. 16]. Первичный сектор академического рынка труда характеризуется высокой степенью академической свободы и широкими перспективами для мобильности, в то время как в отношении представителей преподавательской когорты используется термин «академический работник», подчеркивая значимость контроля и отчетности, стандартизацию и рационализацию поля обязанностей, что, по мнению некоторых зарубежных ученых, является необходимой составляющей процесса «реструктуризации академической профессии» [7, с. 26]. Во-вторых, полная и неполная занятость, предопределяемая временными контрактами (условия которых чаще регулируются внутренними правилами, чем внешним рынком труда), сопровождается очевидной вариативностью статуса работников в университетах. Это позволяет использовать возможности внутреннего рынка труда в удовлетворении потребности в кадрах, например, за счет аспирантов, студентов старших курсов, а также сохранять персонал, не выдерживающий требований контрактов полной занятости, например сотрудников преклонного возраста или преподавателей, не имеющих необходимой научной степени. Эта тенденция даже получает название гетерогенизации института академической занятости, усиливающей диверсификацию условий академического контракта и способствующей увеличению доли временной занятости на рынке академического труда [8, с. 425].



Вторым значимым глобальным фактором в развитии института академической занятости стала приватизация и, как следствие, появление частного сектора в сфере высшего профессионального образования. Кроме того, вузы, сохранившие высокую долю государственного финансирования, стали развивать модели «предпринимательских университетов», в которых, по мнению Б. Кларка, преподаватели должны быть нацелены на самостоятельное генерирование собственного дохода и работать также на наращивание дохода самого вуза посредством оказания услуг консультирования, развития связей с реальным сектором экономики, привлечения внешних грантов [2, с. 160–162]. Усиление предпринимательской направленности деятельности университетов на рубеже тысячелетий и в начале нового века сопровождалось маркетизацией высшего образования: подушевое финансирование высшего образования, а также переход к философии индивидуальных образовательных траекторий потребителями образовательных услуг поставили перед университетскими преподавателями задачу необходимости удовлетворения образовательных потребностей и исследовательских интересов студентов, осуществляющих выбор учебной программы или курса. При этом значимым компонентом комплекса маркетинга в предпринимательских стратегиях вузов становится институциональный престиж [1, с. 16], сопровождающийся заполнением ключевых позиций персоналом с высокими научными достижениями.

Важным критерием институционального престижа вузов выступают позиции университетов в международных рейтингах. В государственной программе «Развитие образования на 2013–2020 гг.» в числе основных приоритетов предусматривается попадание ведущих российских вузов в международные рейтинги. (В настоящее время позиции во Всемирном рейтинге университетов Times Higher Education (2013 г.) занимают только МГУ, в первой сотне университетов, и СПбГУ, в четвертой сотне. Структура показателей международных рейтингов отражает наполнение репутационного ресурса вузов.

Гетерогенизация академической занятости по содержанию, формам, видам интеллектуального труда актуализирует значение сегментации,

в числе базовых критериев которой выступают: «масштаб академического рынка труда», оконтуривающий территориальные сегменты; «характер и результативность академического труда», выделяющий кластеры научного, научно-исследовательского и педагогического труда; «уровень квалификации и замещаемости», сегментирующий рынок на первичный (с высокой концентрацией интеллектуальных, исследовательских и педагогических компетенций работников) и вторичный сектора; «социально-психологический критерий», классифицирующий работников в соответствии с академическими рангами на карьерной лестнице вуза (расширенно особенности сегментации субъектов академического рынка труда представлены в работах Ф. Альтбаха) [5]. Глубинный анализ 4D-модели сегментации академического рынка труда позволяет идентифицировать его структурный элемент – внутренний рынок труда, охарактеризовать его специфику.

Существование внутренних рынков труда в отечественных вузах обусловлено закономерностями развития академической профессии, многовековыми традициями инбридинга кадров, а также доминированием командно-административных регламентов и процедур в управлении социально-трудовыми отношениями в сфере ВПО. Под внутренними рынками труда университетов мы понимаем систему внутриаорганизационных формальных и неформальных регламентов, правил, в рамках которых осуществляется распределение трудовых ресурсов организации, формируется заработная плата, заключаются академические контракты. Существование внутренних рынков труда в академической сфере предопределяется следующими условиями [6, 9]: наличием четырех академических рангов (в России этим рангам соответствуют должности ассистента кафедры, старшего преподавателя, доцента и профессора), выступающих портами входа/выхода на внутренний рынок труда и достаточно простых и четких регламентов для карьерного продвижения, характеризующихся набором требований к должности, а не личности соискателя (в отечественных университетах этими требованиями являются: наличие ученой степени/звания, количество публикаций, выполняемые учебные, административные поручения, индекс цитируемости); использованием конкурсных

механизмов замещения академических должностей; привязкой уровня заработной платы, стимулирующих надбавок и выплат к уровню квалификации и академическому рангу.

Доминирование институциональных правил и регламентов в механизмах функционирования внутренних рынков труда в университетах дополняется квазирыночными составляющими, которые исследуются посредством анализа структуры внутреннего рынка труда, представленного кадровым ядром и периферией, портами входа/выхода, а также каналами и кластерами мобильности. Показано, что кадровое ядро, образующееся из представителей наиболее высоких академических рангов, характеризуется высокой концентрацией компетентностного и репутационного ресурса, а также невысокой степенью мобильности персонала. Задача университета состоит в закреплении данной категории сотрудников в связи с возрастающими транзакционными издержками поиска трудовых ресурсов-субститутов на внешнем академическом рынке. По мере удаления от центра кадрового ядра средние и низшие академические ранги характеризуются менее стабильным положением во внутриорганизационной системе занятости, невысокой долей специфических профессиональных компетенций и необходимостью самостоятельного позиционирования во внутренней среде вуза или за ее пределами. Эти сектора внутреннего рынка труда опосредуются действием рыночных механизмов в инвестиционных стратегиях работников в развитие собственного потенциала или вузовских стратегиях интернализации труда, предусматривающих закрепление наиболее перспективных сотрудников (создание кадровых резервов).

Монополистический характер внутреннего рынка труда создает университету благоприятные условия для присвоения большей части репутационного дохода, создаваемого академическими работниками, и использование данного ресурса для позиционирования на смежных рынках (в числе наиболее значимых в настоящее время выступают рынок государственных грантов (государственного заказа на исследования) и рынок интеллектуального продукта, реализуемого в формах идеи, информации, технологии, изобретения, созданного интеллектуальным

трудом (в академической сфере значительный вклад в рейтинг вуза осуществляет производимый интеллектуальный продукт в форме статей в авторитетных реферируемых международных изданиях, поскольку воплощает международное признание результатов интеллектуальной деятельности, и определенное влияние на экономику и общество в целом).

Взаимодействие внутренних и внешних академических рынков труда характеризуется рядом следующих особенностей, учет которых значим для выработки политики оптимизации академической занятости в университете:

1) усиление конкуренции на академическом рынке труда и сопряженных рынках государственного заказа и интеллектуального продукта обеспечивает постепенное замещение формальных правил и регламентов конкурсными механизмами распределения ресурсов (рабочих мест, карьерных перспектив, гарантий занятости в рамках пожизненных контрактов) на внутреннем рынке труда университета, что предопределяет реализацию проактивного поведения академических работников в освоении специфических компетенций, которые могут быть предложены вузу в рамках академического контракта;

2) оптимальная занятость на внутреннем рынке труда определяется количественными и качественными параметрами, в числе которых достижение запланированной грантодателем рентабельности инвестиций на развитие исследовательского и репутационного потенциала университета, приращение которого должно обеспечиваться трудовыми усилиями каждого работника;

3) отсутствие адекватного общественному заказу внутреннего предложения специфических исследовательских, интеллектуальных и педагогических компетенций для реализации инновационной и образовательной миссии университета обуславливает внешние рекрутинговые стратегии, предусматривающие сокращение внутренней занятости (за счет просева работников с невысокими академическими достижениями или находящимися на периферии внутреннего рынка труда), или сохранение внутреннего трудового потенциала и привлечение за счет дополнительного финансирования академических работников с высокими академическими достижениями, репутационным ресурсом и располагаемым



социальным капиталом. Привлечение суперпрофессоров извне (в настоящее время преимущественно из-за рубежа) обеспечивает приток новых идей, профессиональных компетенций, позволяющих университетам сокращать время на обучение и повышение квалификации персонала, а также издержки поиска стратегических партнеров и заказчиков.

Таким образом, взаимодействие внутреннего и внешнего академического рынка труда подчинено действию оптимизационного принципа, который заключается в согласовании интересов академического персонала и университета, а также в балансировании равновесий на внутреннем рынке труда и сопряженных рынках государственного заказа и интеллектуального продукта. Спрос университета на трудовые ресурсы внешнего академического рынка труда формируется вследствие отсутствия необходимого количества профессиональных компетенций во внутренней среде для выполнения государственного заказа и достижения эффективной позиции в рейтингах университетов; при этом вуз может реализовывать стратегии сокращения внутренней занятости или пополнения собственного персонала новыми работниками с высокими академи-

ческими достижениями, репутационным ресурсом и располагаемым социальным капиталом.

В целом роль внутреннего рынка труда, а также взаимосвязь внутреннего и внешнего академических рынков определяется, с одной стороны, возможностью обеспечить прирост научной репутации вузам за счет внутреннего ресурса труда, что требует от персонала непрерывных усилий по наращиванию человеческого капитала, и активной позиции на внутреннем рынке труда в направлении перемещения между академическими рангами. В случае, если кадровый потенциал университета не способен сгенерировать и наращивать необходимый уровень репутации (выступающий критерием осуществления государственной финансовой поддержки), университет склонен выходить на внешние рынки труда и привлекать персонал с необходимым уровнем компетенций и репутационного ресурса. Таким образом, академическая занятость в современных условиях инновационной модернизации национальной систем высшего профессионального образования все больше подчинена действию внешних рыночных стимулов, условиям усиления конкуренции в глобальном научно-образовательном пространстве.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Альтбах, Ф.** Академическое вознаграждение и контракты: мировые тенденции и реалии [Текст] / Ф. Альтбах Л. Райсберг, И. Пачеко // Как платят профессорам? Глобальное сравнение систем вознаграждения и контрактов / под ред. Ф. Альтбаха, Л. Райсберга, М. Юдкевич, Г. Андрушака, И. Пачеко; пер. с англ. НИУ «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом ВШЭ, 2012.
2. **Кларк, Б.Р.** Создание предпринимательских университетов: организационные направления трансформации [Текст] / Б.Р. Кларк / пер. с англ. А. Смирнова; НИУ ГУ ВШЭ. М.: Изд. дом ВШЭ, 2011.
3. **Рощина, Я.М.** Факторы исследовательской деятельности преподавателей вузов: политика администрации, контрактная неполнота или влияние среды? [Текст] / Я.М. Рощина, М.М. Юдкевич // Вопросы образования. 2009. № 3. С. 203–229.
4. **Эфендиев, А.Г.** Профессиональная деятельность преподавателей российских вузов: проблемы и основные тенденции [Текст] / А.Г. Эфендиев, К.В. Решетникова // Вопросы образования. 2008. № 1. С. 87–119.
5. The Decline of the Guru: the Academic Profession in Developing and Middle-Income countries (2002) [Text] / Philip G. Altbach, ed. Palgrave MacMillan.
6. **Haeck, C.** The internal economics of a University – evidence from personnel data [Text] / C. Haeck, F. Verboven. Catholic University of Leuven. 2010. URL: www.ebookbrowse.com/haeck-verboven-2011-pdf-d356959279
7. **Lafferty, G.** The Restructuring of Academic Work in Australia: Power, Management and Gender [Text] / G. Lafferty, G. Fleming // British Journal of Sociology of Education, 2000, 21.
8. **Musselin, C.** The Academic Workplace [Text] / C. Musselin // Chapter 14 in «Knowledge Matters: The Public Mission of the Research University»: Columbia University Press, 2011.
9. **Бабкин, А.В.** Развитие научно-исследовательского сектора в национальной инновационной системе России [Текст] / А.В. Бабкин, Т.Ю. Хватова // Известия Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов. 2009. № 4. С. 41–50.

REFERENCES

1. Paying the professoriate a global comparison of compensation and contracts. Edited by Philip G. Altbach, Liz Reisberg, Maria Yudkevich, Gregory Androushchak and Iván F. Pacheco. Routledge, New York and London, HES, 2013 (rus).
2. **Clark Burton R.** Creating Entrepreneurial Universities Organizational Pathways. Higher School of Economics. Moscow, 2012. (rus)
3. **Roshchina Ia.M., Iudkevich M.M.** Factors effecting university teachers' research: Management policies, contract incompleteness or environment influences? *Journal of Educational Studies*, 2009, no. 3. (rus)
4. **Efendiev A.G., Reshetnikova K.V.** Professional Activities of Russian College Teachers: Problems and Main Trends. *Journal of Educational Studies*, 2008, no. 1. (rus)
5. The Decline of the Guru: the Academic Profession in Developing and Middle-Income countries (2002). Philip G. Altbach, ed. Palgrave MacMillan.
6. **Haeck C., Verboven F.** The internal economics of a University – evidence from personnel data. *Catholic University of Leuven*. 2010. Available at: www.ebookbrowse.com/haeck-verboven-2011-pdf-d356959279
7. **Lafferty G., Fleming G.** The Restructuring of Academic Work in Australia: Power, Management and Gender. *British Journal of Sociology of Education*, 2000, 21.
8. **Musselin C.** The Academic Workplace. Chapter 14 in «Knowledge Matters: The Public Mission of the Research University»: Columbia University Press, 2011.
9. **Babkin A.V., Khvatova T.Iu.** Razvitie nauchno-issledovatel'skogo sektora v natsional'noi innovatsionnoi sisteme Rossii. *Izvestiia Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo universiteta ekonomiki i finansov*. 2009. № 4. S. 41–50. (rus)

ТРОПИНОВА Елена Александровна – доцент кафедры «Теоретическая экономика» Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена, кандидат экономических наук.

191186, наб. р. Мойки, д. 48, Санкт-Петербург, Россия. E-mail: tropinova@mail.ru

TROPINOVA Elena A. – Herzen State Pedagogical University of Russia.

191186, nab. Moiki. 48. St. Petersburg. Russia. E-mail: tropinova@mail.ru

ЗАХАРИАДИС Элиза Юрьевна – аспирант кафедры «Экономическая теория» Южного федерального университета.

344006, ул. Б. Садовая, д. 105, г. Ростов-на-Дону, Россия.

ZAKHARIADIS Eliza Iu. – Southern Federal University.

344006, B. Sadovaya str. 105. Rostov-on-Don. Russia.
