

СОФРОНОВ Д.А., ФАДЕЕВА И.М.
ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ АКАДЕМИЧЕСКОГО КОНТРАКТА
ДЛЯ МОЛОДЕЖИ

Аннотация. Статья посвящена анализу привлекательности современных академических контрактов, описанию позитивных и негативных факторов, условий, влияющих на их эффективность.

Ключевые слова: профессия преподавателя, академический контракт, эффективность академического контракта.

SOFRONOV D.A., FADEEVA I.M.
ACADEMIC CONTRACT APPEAL TO YOUNG PEOPLE

Abstract: The paper deals with an appeal potential analysis of the present-day academic contract. The author considers the positive and negative factors and the terms that may improve or harm the contract appeal.

Keywords: teaching profession, academic contract, effectiveness of academic contract.

Академическая профессия имеет особую специфику: такая занятость подходит далеко не всем, что связано с требованиями академической профессии, достаточно высокой психологической напряженностью, излишне регламентированными бюрократическими процедурами, а также недостаточной компенсацией в форме материального вознаграждения и академических привилегий. Академический вид трудового контракта отличается от других его видов. Условия контракта преподавателя очень важны для качества образования. Привлекательный контракт способен заполнить вакансии людьми, ценящими такую работу и те нематериальные вознаграждения, которые она предоставляет: признание обществом, возможность влияния, творческий характер труда, длительный отпуск, гибкий график работы и др.

Проблема академических контрактов в социологии рассматривается через призму взаимоотношений в сфере труда и управления, поэтому её можно исследовать в рамках социологии профессий, социологии труда, социологии управления и образования. Данный вопрос в российской науке остается малоизученным и в основном рассматривается экономистами, в частности Я.В. Кузьминовым, М.М. Юдкевич [1, 2].

Сегодня уже существует новый сегмент рынка труда, который предлагает не только высокий уровень заработка, но и предоставляет некоторые элементы трудового контракта, входящие в «академическое вознаграждение» преподавателя. Такие элементы, как свободный график занятости, стимулирующая к творческому выполнению работы

профессиональная среда, социальный престиж проникают в такие сферы, как консалтинг, маркетинг, дизайн, журналистика, веб-проекты, некоммерческие проекты, инжиниринг. Фактически академическому контракту приходится конкурировать с контрактами данных профессий за привлечение интеллектуальных ресурсов общества.

Изменился ряд традиционных форм организации интеллектуального труда в промышленности, государственном и муниципальном управлении: фирмы и организации предоставляют креативным работникам большую самостоятельность в выполнении обязанностей и в меньшей степени следят за их формальным поведением, включая присутствие на рабочем месте. Среди преимуществ университетов остаются высокий уровень самооценки преподавателя, ощущение собственного авторитета и общественной полезности, высокая социальная защищенность и гарантии занятости. Таким образом, по мере роста доли интеллектуального и креативного труда в экономике в целом, значение «академического вознаграждения» в профессии преподавателя снижается. Несмотря на то, что его размер может оставаться неизменным или даже увеличиваться, одновременно размер аналогичного или похожего нематериального вознаграждения в конкурирующих профессиях вне университета растет ещё быстрее.

Соответственно для сохранения конкурентоспособности университетам необходимо искать дополнительные способы стимулирования своих сотрудников к более эффективной исследовательской и педагогической работе. В первую очередь, необходимо их стимулировать материально. С трудом верится, что повышение уровня оклада профессорско-преподавательского состава до среднего по региону (уровня квалифицированных рабочих) серьезно скажется на желании развиваться, повышать качество своей работы и пересмотреть устаревшие подходы к выполнению трудовых обязанностей. Эффективный контракт должен не только привлекать в академическую среду талантливую молодежь, но и создавать благоприятные условия для развития работников уже занятых в этой среде.

Главной проблемой, возникающей перед молодыми специалистами, которые выбирают академическую карьеру, является неэффективность академического контракта, дисбаланс между требованиями к соискателю должности, условиями труда, предоставляемыми работодателем, и его оплаты. Оплата труда профессорско-преподавательского состава, как правило, является не только ниже чем у работников с аналогичным уровнем образования, занятых вне академической сферы, но и ниже средней зарплаты по региону, что негативно сказывается на привлекательности академического контракта.

Согласно опросу студентов 4 курса бакалавриата и 5 курса специалитета, магистров и аспирантов МГУ им. Н.П. Огарева, проведенному в апреле-мае 2013 года, главными недостатками академической профессии респонденты считают: низкую востребованность результатов научных исследований в обществе, слабую материально-техническую обеспеченность вузов, отсутствие стимулирования к качественному выполнению работы, рутинный характер профессии, высокий уровень психологической напряженности профессии. Все эти недостатки, в отличие от значимых составляющих академического вознаграждения, очевидны и серьезно подрывают престиж и привлекательность профессии. Негатива в восприятии академической профессии добавляют и СМИ. Так, в связи с модернизацией образования в средствах массовой информации часто появляются выпуски, посвященные проблемам в высшей школе, представляющие некоторых работников в негативном свете. Большинство из таких представлений экстраполируется на всю высшую школу, снижая доверие общества к результатам её деятельности. Наш опрос также подтверждает данную тенденцию: 17% респондентов ответили, что в СМИ сейчас распространяется преимущественно негативный образ работников высшей школы.

Многие начинающие преподаватели рассматривают вуз как стартовую площадку для трудовой карьеры. Однако зарплата начинающих преподавателей выпадает за пределы, приемлемые для среднего класса. Несмотря на то, что восхождение по карьерной лестнице сопровождается повышением уровня заработной платы, темпы её роста не сопоставимы с усилиями и финансовыми затратами для достижения следующей должностной позиции (старшего преподавателя, доцента, профессора).

Несмотря на то, что значимыми для респондентов характеристиками при выборе профессии оказались возможность саморазвития, сделать карьеру благодаря своим способностям, гибкий график занятости, общение с широким кругом специалистов, творческий характер профессии, длительный отпуск, свои перспективы для работы в академической сфере видят крайне небольшое число опрошенных (не более 5 %).

В результате исследования было выявлено, что преподавателей объединяют такие характеристики профессии, как возможность заниматься творческой деятельностью, желание самореализоваться в академической сфере, получать, генерировать и делиться знаниями, стремление сделать карьеру за счет саморазвития, интеллектуальных способностей. Неслучайно, респонденты большое внимание уделяют аспектам саморазвития, творчества и распространения знаний в обществе. Наряду с указанными для профессии преподавателя необходимы развитые способности к учебной и научной деятельности, высокий уровень коммуникабельности и педагогические задатки. Такой

набор способностей нужен для верхних ступеней высшего образования – магистратуры и аспирантуры. Поэтому была выдвинута гипотеза о том, что наиболее заинтересованными в построении академической карьеры будут студенты магистратуры и аспиранты. Было выявлено, что интерес у респондентов к преподавательской деятельности повышается вместе с уровнем получаемого образования. Данное исследование показало, что аспиранты почти в 2 раза чаще задумывались о возможности преподавательской деятельности, чем студенты бакалавриата, специалитета и магистратуры (63% аспирантов против 36% студентов).

Интерес молодежи к академической профессии обусловлен глубокой исторической традицией, заложенной в отечественной высшей школе как институте воспроизводства интеллектуальной элиты и слоя интеллигенции. Несмотря на девальвацию академических ценностей, за последние два десятилетия молодежь провинции пока еще доверяет социальному институту высшей школы как возможному месту приложения их творческих сил и профессионального выбора (суммарно 2/3 ответивших респондентов). Однако такой предполагаемый выбор, скорее всего, связан с их незначительным опытом, неуверенностью в своих силах и возможностью их апробации в условиях известной социальной среды (школа и вуз являются организациями, где респонденты провели достаточно много времени). Университету, в свою очередь, необходимо предоставлять студентам возможность проявлять себя в научно-педагогической сфере, а самых способных и талантливых привлекать эффективными академическими контрактами с приемлемым уровнем материального вознаграждения и всеми составляющими вознаграждения нематериального.

ЛИТЕРАТУРА

1. Как платят профессорам? Глобальное сравнение систем вознаграждения и контрактов / под ред. Ф. Альтбаха, Л. Райсберг, М. Юдкевич, Г. Андрушца, И. Пачеко ; пер. с англ. Е. В. Сивак под науч. ред. М. М. Юдкевич ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – 439 с.
2. Контракты в академическом мире / сост. и науч. ред. М. М. Юдкевич; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. — 392 с.