

ВЗАИМОСВЯЗЬ ПРЕКАРИЗАЦИИ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ РЕГИОНАЛЬНЫХ ВУЗОВ: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

Р. А. Долженко^а, С. В. Лобова^б

*^а Уральский государственный экономический университет
Россия, 620144, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45; rad@usue.ru*

*^б Алтайский государственный университет
Россия, 656049, Алтайский край, г. Барнаул, пр. Социалистический, д. 68*

К л ю ч е в ы е с л о в а: система высшего образования, университет, научно-педагогические работники, занятость, прекаризация занятости, трудовая мобильность.

В статье представлен анализ предпосылок трудовой мобильности научно-педагогических работников региональных вузов, которые с точки зрения авторов, во многом связаны с усилением прекаризации их занятости. Методы исследования, использованные при написании статьи, основаны на анализе, синтезе и обобщении научной литературы по вопросам трудовой мобильности населения и преподавателей вузов, в частности, на группировке и анализе результатов исследований по экономике высшей школы. Проведен обзор научных работ в данной области исследования, выделены наиболее актуальные направления изучения трудовой мобильности научно-педагогических работников. Проанализировано, как ситуация в системе высшего образования накладывается на возможности региональных вузов, а также на научно-педагогических работников, в них работающих. Показано, что жесткие требования к персоналу приводят к снижению их заинтересованности в работе у себя вузе. Встречно некоторые университеты пытаются изменить традиционные представления о целесообразности академического инбридинга, внедрить новые подходы к подбору научно-педагогических работников с внешнего рынка. На стыке выделенных трендов усиливаются противоречия в интересах субъектов труда, действующих на рынке труда системы высшего образования, как результат, обостряется прекаризация занятости научно-педагогических работников, усиливается их стремление к трудовой мобильности.

Введение

Происходящие изменения в системе образования Российской Федерации, обусловленные необходимостью вывести отечественные университеты на качественно новый уровень, приводят к тому, что вузы вынуждены искать и апробировать новые инструменты работы с персоналом, которые позволят побудить научно-педагогических работников (НПР) к реализации активной трудовой деятельности, вести не только педагогическую, но и административную, научную и публикационную работу. Идеальный работник современного вуза становится тем универсалом, который способен эффективно обучать студентов, заниматься исследовательской деятельностью, обладать предпринимательскими навыками, позволяющими внедрять научные разработки в практику, осуществлять административную работу, вести профориентационную работу, выполнять многие другие трудовые функции. Для того чтобы найти, подобрать, нанять на работу или просто вырастить такого работника внутри организации, необходимы не менее впечатляющие подразде-

ления с эффективно выстроенными процессами.

Однако не все академические учреждения, особенно в регионах, в силу отсутствия опыта и ресурсов могут обеспечить условия для перехода персонала к работе в новых условиях. Конечным объектом подобных трансформаций выступают работники, некоторые из них реагируют на нововведения радикальным образом, прекращая трудовые отношения с вузом, который или слишком активно интенсифицирует работу, или, сохраняя консервативность, не позволяет НПР реализовать себя. Часто такие работники, испытывая проявления прекаризации труда, принимают решение переехать в другие регионы для работы в вузах, которые предоставляют лучшие условия. Данный тренд только начинает набирать обороты, но поставленные Министерством образования и науки Российской Федерации цели, активная реализация проектов 5–100, «опорные вузы», говорят о том, что он будет только усиливаться. Кроме того, эта тенденция укладывается в общее представление об усилении миграционных потоков из периферийных регионов в центральные области страны. Омрачается эта ситуация тем фактом, что реги-

ональная политика в сфере занятости носит ситуативный характер, осуществляется без учета экономических, стратификационных, социально-демографических, социокультурных последствий территориального перемещения трудовых ресурсов, поэтому можно спрогнозировать усиление миграционных процессов в академической среде региональных вузов. Данные тенденции лишь усиливают противоречия в системе трудовых отношений НПП с вузами, влекут за собой необходимость поиска решений назревающих проблем на рынке академического труда.

Цель данной работы заключается в рассмотрении предпосылок трудовой мобильности научно-педагогических работников, которая обусловлена трансформациями в системе трудовых отношений с вузом, усиливающейся прекаризацией занятости НПП, а также в оценке ее возможных последствий для регионов и вузов, поскольку, во-первых, профессорско-преподавательский состав высшей школы представляет собой интеллектуальную элиту регионального сообщества. Во-вторых, рынки труда в России сегодня носят региональный характер, и именно внутренние факторы роста, связанные с конкретной территорией, – человеческий капитал, исторические традиции, культурный контекст данного места – являются решающими в экономическом развитии региона [1].

Обзор литературы. Трудовая мобильность работников как явление, которое влияет на систему трудовых отношений в организации и на рынке труда, давно уже привлекает внимание специалистов по экономике труда. Трудовая мобильность обычно используется в качестве обобщающего понятия, которое характеризует различные перемещения работников на рынке труда. Данное явление в целом по отечественному рынку труда достаточно подробно рассмотрено в работах зарубежных [2] и российских [3, 4, 5] исследователей. В них, как правило, изучается либо внутрифирменная (движение работников внутри фирм), либо внешняя (перемещения работников между работодателями) мобильность, но есть отдельные попытки связать эти два вида трудового перемещения [3]. В последнем из упомянутых исследований подчеркивается, что в нашей стране в целом по рынку труда нарастает тенденция к наращиванию межфирменной мобильности.

Что касается трудовой мобильности НПП, то в большинстве отечественных и зарубежных публикаций ее изучение концентрируется вокруг вопросов академической мобильности.

Зарубежные исследования фокусируются: (1) или на причинах академической мобильности, (2)

или на изучении ее последствий для работника. В частности, причины трудовой мобильности ученых рассматриваются в работах [6, 7]. Условия и факторы стратегий найма интернационализации научного и преподавательского персонала европейских вузов (межстрановой мобильности преподавателей) изучались В. Lepori, М. Seeber и А. Bonaccorsi (это интернациональная группа ученых) [8], которые пришли к выводам, что в процессе интернационализации факторы страны более важны, чем характеристики вузов: исследовательские вузы в привлекательных странах имеют большую долю международного персонала, тогда как это происходит лишь в ограниченной степени с аналогичными вузами в странах с низким уровнем привлекательности. Поэтому менее привлекательные страны должны скорее сосредоточиться на обучении и возможностях карьерного роста для молодых национальных исследователей, а также на инструментах для поддержания связей с национальными экспатриантами. Исследователи J. S. Long [9], J. K. Dutton [10], M. Lutter & M. Schröder [11], P. Deville, D. Wang, R. Sinatra [12] отмечают, что смена вуза преподавателем является предпосылкой изменения его продуктивности в лучшую сторону, способствует взаимному обогащению научного знания, развитию науки, повышению качества и продуктивности отдельных исследователей, коллективов, вузов. D. C. Pelz и F. M. Andrews [13], а также L. Velho и J. Krige [14] указывают, что мобильные преподаватели имеют большой опыт, обладание широкой сетью контактов облегчает перемещение, что в итоге приводит к усилению циркуляции знаний в научном сообществе. А. Bäker [15] говорит не только о положительных сторонах академического переезда в другой университет в другом месте для успеха в карьере, но и об отрицательных последствиях. Он считает, что меняющий место работы преподаватель получает новых коллег и соавторов (социальный капитал), а также новые знания (человеческий капитал), но, с другой стороны, утрачивает контакты и возможность вести совместные работы с прежними коллегами и соавторами, что может иметь негативное влияние на результаты его научной и публикационной продуктивности. Считаем, что подобные оценки последствий мобильности имеют односторонний характер (рассматривают интересы только мобильного преподавателя) и не акцентируют внимание на таком негативном эффекте, как то, что вузы-доноры лишаются высокоэффективных профессионалов, которые создают репутацию вуза и являются драйверами научной, публика-

ционной активности других НПП вуза. Поэтому есть основание полагать, что именно поэтому, несмотря на существующую общую поддержку интернационализации образования в Европе, в менее половины стран реализуется политика, явно направленная на поощрение мобильности персонала в сфере высшего образования. Данный факт отражен в исследовании Еврокомиссии, посвященном изучению мобильности персонала организаций высшего образования [16].

В отечественной научной литературе исторический контекст трудовой мобильности НПП и связанные с ней негативные последствия для общества рассматриваются в работе К. С. Ерохиной [17]. Е. И. Самсоновой показано, что мобильность ученого является необходимым условием его успешности [18]. Это соотносится с вышеобозначенными результатами исследований зарубежных авторов. Трудовая мобильность НПП изучается, главным образом, на межстрановом и внутригосударственном уровне (например, [19, 20, 21], [22]). Однако не представлено публикаций, в которых бы изучались бы факторы трудовой мобильности НПП, описывались бы модели их поведения. Большинство работ в этой области рассматривают влияние трудовых перемещений на эффективность деятельности НПП вузов, в которых они работают.

Между тем при описании траекторий трудовой деятельности российских академических работников системы высшего образования дифференцируются два полярных явления: мобильность, связанная с отъездом за рубеж, и полная немобильность – инбридинг, то есть занятость в одном и том же вузе на протяжении всей карьеры (зачастую даже в том, в котором преподаватель получил диплом о высшем образовании и степень). Наиболее полно тема инбридинга и его последствий для университетов изложены в работах представителей НИУ ВШЭ Е. В. Сивак и М. М. Юдкевич [23, 24, 25]). Согласно их исследованиям, низкий уровень трудовой мобильности НПП обусловлен во многом институциональными особенностями академической среды и сложившейся академической культурой. Трудовая деятельность почти 2/3 российских преподавателей связана с одним вузом, причем 36% из них учились в том же университете. Руководители кафедр, отвечающие за наем новых сотрудников, лишены необходимых для рекрутинга иновузовских преподавателей инструментов, кадровые подразделения вузов также не обладают необходимыми полномочиями и компетенциями. Поэтому предпочтение отдается собственным выпускникам. При

этом вопрос, кто же имеет большую научную производительность инбридный или неинбридный преподаватель, до сих пор остается обсуждаемым. Исследование О. Алиповой и А. Ловакова [26] доказывает, что нет значительного влияния академического инбридинга на публикационную активность преподавателей. В то же время М. М. Юдкевич и Е. В. Сивак обосновывают, что инбридинг в отечественных вузах негативно влияет на качество работы подобных НПП: для них характерна более низкая научная и исследовательская производительность, инбридов меньше цитируют, они больше ориентируются на местный круг общения, чем на внешний мир [24].

Проблема перемещения НПП из одного вуза в другой, определяемое как локальными причинами, так и их стремлением работать в ведущих вузах страны, особенно в среде усиливающихся миграционных потоков из одних вузов в другие, не имеет достаточной степени изученности. Однако справедливости ради следует сказать, что в последнее время в отечественном научно-публикационном поле стали появляться работы, посвященные этой теме, в частности, статьи О. Ю. Гореловой [27], а также Н. А. Шматко и Г. А. Волковой [28]. В работе О. Ю. Гореловой по результатам анализа данных международного исследования *Changing Academic Profession* («Динамика академической профессии»), проведенного по единой методологии в 2007–2009 гг. в 19 странах мира и в 2012 г. в России, представлены различные аспекты мобильности отечественных НПП. При этом отмечается, что проведенный анализ не учитывает значительных трансформаций в системе образования, которые были осуществлены в последние годы, а значит, имеет ретроспективный характер. В публикации Н. А. Шматко и Г. А. Волковой описаны современные концепции мобильности и миграции научных кадров, рассматриваются проблемы «утечки мозгов» и «циркуляции мозгов», анализируется мобильность как один из важнейших драйверов карьеры исследователя на академическом и неакадемическом рынках труда. На материалах эмпирического исследования поведенческих характеристик российских кандидатов и докторов наук показаны основные тренды международной и внутренней (внутрисекторальной и межсекторальной) мобильности, проанализировано влияние мобильности на карьерные возможности научных кадров, показано, что мобильные российские исследователи более востребованы на национальном рынке труда, а также охваче-

ны феноменом «синхронной мобильности», при которой ученый может трудиться одновременно в нескольких странах.

С нашей точки зрения, одним из ключевых факторов, усиливающих заинтересованность отечественных НПР в трудовой мобильности, в настоящее время является прекаризация их занятости. Происходящие изменения в системе высшего образования влекут за собой усиление прекаризации занятости, которая, в свою очередь, подталкивает работников вузов к трудовым перемещениям за пределы вуза. В связи с этим рассмотрим содержание данного явления, а также, каким образом оно влияет на трудовую мобильность НПР.

По мнению В. Н. Бобкова и Е. А. Черных, прекаризация занятости может быть определена как состояние, при котором на рынке труда повышается уровень неопределенности и риска трудовых отношений, а работа перестает служить источником средне- и долгосрочного планирования и улучшения качества жизни экономически активного населения и индивида [29]. Отдельно следует отметить, что именно этими учеными был сделан важный акцент на одной из ключевых характеристик прекаризации, суть которой состоит в том, что для нее характерно перераспределение риска, связанного с трудовыми отношениями на работника. В связи с изменениями политики вузов в отношении своих НПР их гарантии в части продолжительности трудового договора, стабильности заработной платы уменьшаются, риски увеличиваются, значит, усиливается основная предпосылка прекаризации занятости.

Нельзя не отметить положительные аспекты прекаризации, например, она приводит к тому, что повышается гибкость трудовых отношений, рынок труда становится более открытым, расширяются возможности работников для занятости и получения дохода. С другой стороны, опасность распространения неустойчивых форм труда состоит в снижении качества занятости и жизни населения, повышении уязвимости работника и его семьи, росте социальной напряженности в обществе.

В настоящее время в зарубежной литературе значительный объем работ посвящен изучению вопросов прекаризации занятости в контексте экономической социологии и социологии организаций. На момент подготовки настоящей статьи в международной базе публикаций Scopus удалось найти 54 научные работы с ключевыми словами «прекаризация занятости». Первым ученым на постсоветском пространстве, обратившим внимание на проблему прекаризации, является А. М. Колот [30]. Согласно данным базы e-library,

первой отечественной веховой публикацией на эту тему является работа коллектива авторов из Всероссийского центра уровня жизни под руководством В. Н. Бобкова, 2011 г. [31]. В ней речь идет именно о неустойчивой занятости и ее влиянии на систему социально-трудовых отношений. Увы, данное понятие на фоне доминирования в последующем англицизма «прекаризации занятости» не прижилось. В дальнейшем данная тема как предмет концентрации исследовательских усилий получила свое развитие: в базе РИНЦ за 2013 г. было зарегистрировано уже 11 публикаций на тему прекаризации занятости, в 2014 г. – 29, а в 2015 г. – 30, и, наконец, в 2016 г. – 33 научных работы.

Однако следует отметить, что вопросы усиливающейся прекаризации занятости НПР пока не получили должного рассмотрения в отечественных исследованиях. Лишь одна научная работа под авторством А. А. Ворониной посвящена прекаризации занятости НПР [32]. Данное обстоятельство позволяет говорить об имеющихся лакунах в области изучения проблем прекаризации занятости НПР.

Наконец, прежде чем рассмотреть возможную взаимосвязь прекаризации занятости НПР и их трудовой мобильности дадим общую характеристику системы университетов в Российской Федерации (для того, чтобы иметь представления о возможном ареале проявления проблемы усиления прекаризации между субъектами труда академического рынка труда).

Предпосылки и последствия прекаризации занятости НПР региональных вузов в современных условиях. Понятие «прекаризация» в трудовых отношениях означает их неустойчивость, непостоянность, негарантированность, что приводит к усилению социальной уязвимости работников, не позволяет им считать себя полноценными работниками в правовом и социальном смысле. К сожалению, это явление не обошло и российскую высшую школу. Процесс снижения уровня правовых гарантий НПР в сфере труда начался не сегодня, а в 1990-е гг. Это было время всеобщей невыплаты заработной платы, ее задержки, тогда же стали меняться в сторону увеличения и нормы учебной нагрузки, ее снижение по отдельным видам работ, стали повышаться и требования к НПР, резко повысилась интенсивность труда, включая работу, вызванную усилением бюрократической составляющей образовательного процесса. Усугубило ситуацию и продолжило процесс прекаризации труда НПР многолетнее реформирование в сфере образования страны на всех ее уровнях. Рассмотрим, что же, на наш



взгляд, может являть собой признаки прекаризации занятости НПП.

Демографические изменения, усиление миграционных потоков населения из сельских населенных пунктов в города, из отдаленных регионов в центральные области страны, особенно молодежи, приводят к тому, что набор в региональных вузах снижается, уже сейчас проявляет себя тренд сокращения числа студентов в региональных вузах, как результат – падает нагрузка НПП. Часто это сопровождается мероприятиями по оптимизации образовательного процесса, включая минимизацию расходов на него, внедрение новых федеральных государственных образовательных стандартов, переход на дистанционную форму обучения, расширение сетевого взаимодействия вузов. Во многих вузах нормы учебной работы за ставку заработной платы не дифференцируются в зависимости от уровня квалификации и занимаемой должности и фактически составляют или приближены к максимальным – 900 часов в год. Все вместе взятое привело к тому, что практически в каждом вузе появились «лишние» преподаватели. В целях сохранения штатного состава кафедры заведующий вынужден переводить сотрудников на неполные ставки, или «избавляться» от них, в том числе за счет введения дополнительных барьеров при переизбрании в связи с окончанием срока трудового контракта.

В некоторых государственных вузах значительная часть работников занята на условиях неполного времени, то есть преподаватели занимают долю ставки, причем размер этой доли имеет разброс от 0,1 до 0,9 ставки, а также осуществляются мероприятия по сокращению работников, работающих на неполную ставку, в том числе и совместителей [32]. Данные действия, в частности, объясняются письмом Министерство образования и науки Российской Федерации от 29 мая 2013 г. № АП-867/04 «О доведении средней заработной платы педагогических работников учреждений до уровня средней заработной платы по экономике соответствующего региона в 2013 году», согласно которому считается целесообразным «ограничить количество педагогических работников, осуществляющих трудовую деятельность по основному месту работы на долю ставки (0,95–0,25) до 15% от общего числа ставок таких работников в штатном расписании учреждения, за исключением федеральных университетов, научно-исследовательских университетов, Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова и Санкт-Петербургского государственного университета». Проводимая вузом соответствующая политика является демотивирующим фактором

и подталкивает сотрудников к смене места работы, переезду в крупные города, где нет подобных проблем с педагогической нагрузкой в качестве источника дохода для многих преподавателей высшей школы, приоритетом трудовой деятельности которых является работа в аудиториях.

Заработная плата преподавателей вузов остается низкой, хотя отчетность вузов по данному показателю эффективности деятельности соответствует предъявляемым требованиям (по последним министерским установкам 180% к средней заработной плате по региону). Так, в Алтайском крае, по данным Федеральной службы государственной статистики¹, уровень средней заработной платы преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования в организациях государственной формы собственности за январь-декабрь 2016 г. составил 36 384 руб., в то же время этот показатель в г. Москве – 94 370 руб., в г. Санкт-Петербурге – 67 776 руб., в Свердловской области – 52 787 руб., в Новосибирской области – 46 574 руб., в Томской области – 63 606 руб. (в качестве примеров названы регионы, которые традиционно являются «центрами притяжения» для НПП). Причем такое же примерное соотношение заработных плат преподавателей вузов названных регионов сохранялось в течение последних четырех лет (табл. 1).

¹ http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_monitor/itog-monitor4-16.html.

Таблица 1

Средняя заработная плата преподавателей образовательных учреждений высшего образования в организациях федеральной государственной формы собственности в 2013–2016 гг., руб.

Регион	2013	2014	2015	2016
Алтайский край	29 302	31 865	33 632	36 384
Новосибирская область	37 895	42 159	44 008	46 574
Свердловская область	42 931	48 374	51 954	52 787
Томская область	50 900	56 654	63 070	63 606
Москва	62 357	78 045	85 816	94 370
Санкт-Петербург	47 829	55 229	59 655	67 776
В среднем по Российской Федерации	40 285	46 942	50 841	64 944

Источник: данные Федеральной службы государственной статистики (http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_monitor/itog-monitor4.html, http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_monitor/itog-monitor4-14.html, http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_monitor/itog-monitor4-15.html, http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_monitor/itog-monitor4-16.html).

В связи с поставленной задачей о вхождении к 2020 г. 5 ведущих российских вузов в первую сотню мировых исследовательских университетов уже сейчас проявляется разница в финансировании вузов-победителей специального конкурса, проведенного Министерством образования и науки Российской Федерации (из представленных в таблице регионов они есть в Москве, Санкт-Петербурге, Екатеринбурге, Новосибирске, Томске), и оставшихся вузов, рассредоточенных по территории России, а значит, уровень доходов НПП в этих вузах будет различаться. Данное обстоятельство, на наш взгляд, объясняет среди прочего сложившееся соотношение заработных плат преподавателей вузов.

Результаты обследования руководителей образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам высшего и среднего профессионального образования, которые проводятся НИУ ВШЭ по заказам Министерства образования и науки Российской Федерации в рамках мониторинга экономики образования, показывают (рис. 1), что дифференциация в заработной плате преподавателей вузов Москвы и регионов в 2014 г., по оценкам руководителей вузов, составляла 71%, причем такого показателя она достигла начиная с 2007 г., увеличившись почти в два раза. Темпы прироста заработной платы преподавателей вузов регионов, за исключением 2012 г., ниже, чем преподавателей московских вузов. Исходя из этого можно предпо-

ложить, что подобная разница в заработной плате у преподавателей вузов Москвы и регионов может выступать катализатором их межрегиональной миграции.

Безусловно, есть заслуживающие уважения и изучения прецеденты повышения заработной платы научно-педагогическим работникам за счет внедрения различных систем оценки и рейтингования результатов труда ППС, в соответствии с которыми формируется размер стимулирующей надбавки каждому преподавателю (например, [36, 37]). Но поскольку базовая или гарантированная составляющая оплаты труда, несмотря на ее повышения буквально в последнее время, все еще остается низкой за счет невысоких размеров окладов различных категорий НПП, то и внедрение таких стимулирующих систем для многих преподавателей не снимает актуальности вопроса (хотя справедливости ради следует сказать, что наиболее продуктивные сотрудники имеют значительные размеры оплаты своего труда).

Какие еще факторы и особенности трудовых отношений с НПП могут повлиять на фактический размер доходов сотрудников вуза и их уверенность в завтрашнем дне?

Достаточно часто с научно-педагогическими работниками заключаются срочные трудовые договоры (на 1–2 года), в связи с этим конкурс с ними проводится практически ежегодно. Исходя из результатов исследований Дж. Л. Бесса [33], М. С. Макферсона и М. О. Шапиро [34] делаем вы-

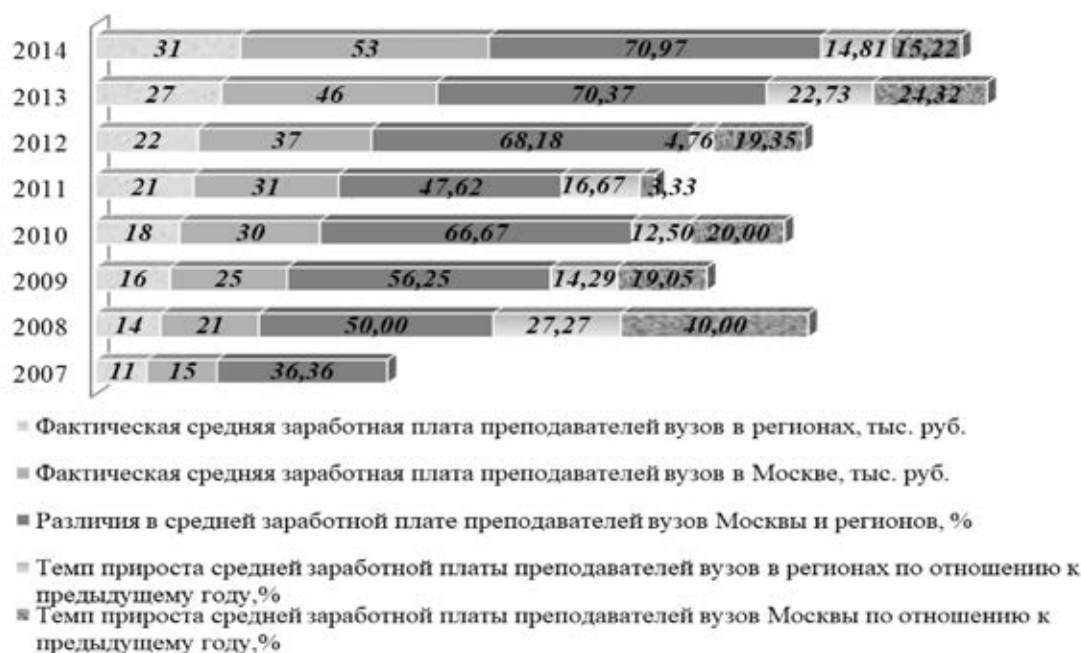


Рис. 1. Фактическая заработная плата преподавателей в Москве и регионах и темпы ее прироста, по оценкам руководителей вузов (составлено и рассчитано по [35])



воды, что в одних случаях такая ситуация может выступать для преподавателя стимулом к активизации трудовой деятельности, а в других – усиливать неуверенность работника в том, контракт с ним будет сохранен, подталкивать его к поиску нового рабочего места.

Очень большое воздействие на доходы НПП оказало внедрение эффективных контрактов, в соответствии с которыми результаты их деятельности стали определяться количеством публикаций, заявок, участия в грантах и т. п. Но выиграли от подобных систем только те работники, которые соответствуют формальным требованиям к достижениям и могут обеспечить их большое количество. В контексте настоящей статьи здесь представляется уместным привести замечание Т. Ю. Стукен о том, что «складывающиеся подходы в стимулировании персонала вузов во многом находятся в русле проводимых институциональных реформ высшей школы. Акцент делается не на совершенствование подготовки кадров, а на соответствие вуза формальным требованиям» [38].

Проблема, которая осталась в вузах до сих пор, заключается в том, что открытый конкурс на вакансию, который должен выступать инструментом отбора НПП, в большинстве случаев реализуется формально: поиск и отбор новых сотрудников основан на социальных связях кандидатов и людей, осуществляющих наем. Таким образом, традиционные институты направлены на то, чтобы академический рынок труда оставался закрытым для мобильных преподавателей, если они, что называется, не имеют имени в академической среде. Справедливости ради следует сказать, что ярким исключением из этого правила является НИУ «Высшая школа экономики», где правила и условия проведения вакантного конкурса позволяют аккумулировать лучших преподавателей из других вузов и других регионов.

Таким образом, вузы заинтересованы в новых эффективных кадрах, однако остаются неразработанными инструменты достижения цели в привлечении и оценке персонала. Лишь в ряде федеральных вузов в организационной структуре создаются подразделения, наделенные функциями head-hunting. Региональные вузы лишены такой возможности, в первую очередь, из-за отсутствия необходимых компетенций, не сформированных карьерных лестниц для эффективных сотрудников.

Среди последствий прекаризации занятости НПП нами выделяются, с одной стороны, приспособление или неприятие ситуации со сторо-

ны работника, а с другой стороны, избегание им негативной ситуации.

Первое из выделенных направлений проявляется в: а) интенсификации депрофессионализации НПП, которая происходит, в частности, за счет распространения двойной, тройной и т. п. занятости (рис. 2), а в перспективе – вообще вытеснение профессиональных ученых и преподавателей высшей школы категориями лиц, которые зарабатывают чем-то другим, а наукой занимаются факультативно – в свое удовольствие [39], б) формировании в вузе нездорового социально-психологического климата, в) оппортунистическом поведении по отношению к управленческим решениям администрации вуза [40], что в совокупности приводит к разрушению профессиональной идентичности НПП.



Рис. 2. Доля штатных преподавателей организаций высшего образования, имевших дополнительную оплачиваемую работу в течение последних 12 месяцев, % (по данным опроса в рамках мониторинга экономики образования) (источник: [41])

Проявление второго направления наблюдается в уходе работника из образовательного учреждения, а иногда и системы высшего образования вообще, или переходе его в другой вуз (трудовой мобильности). По данным опросов, проводимых НИУ «Высшая школа экономики» в рамках мониторинга экономики образования, доля штатных преподавателей образовательных организаций высшего образования, имеющих намерение сменить работу или совсем перестать работать в 2015 г. составляла 22,5% (хотя до этого снижалась с 33% в 2006 г. до 19% в 2014 г.), при этом доля желающих сменить работу в региональных вузах колебалась в 2010–2015 гг. в пределах 23–25%, в то время как в московских вузах – 16–19%. При этом следует отметить, что в столице по сравнению с регионами преподаватели хотели бы сменить место работы, но не вид деятельности, и просто перейти в другую образовательную организацию (45% против 24%), в региональных

вузах сотрудники просто хотят расстаться с преподавательской деятельностью чаще москвичей, не зная, куда хотят трудоустроиться (21 % против 12 %) [41].

Во-вторых, это интенсификация внутреннего миграционного потока специалистов высшей квалификации, имеющих ученую степень, в центральные регионы страны.

Так, к примеру, по данным Федеральной службы государственной статистики, в 2015 г. в г. Москву и Московскую область прибыло 278 человек, имеющих ученую степень доктора наук, и 678 человек, имеющих степень кандидата наук, в г. Санкт-Петербург – 187 и 778 человек соответственно, в Краснодарский край – 113 и 222 соответственно². При этом открытые официальные данные не позволяют достоверно сказать, сколько из них осуществили межрегиональную миграцию, но доля прибывших иностранцев в общем количестве лиц, осуществивших миграцию, в 2015 году составила лишь 13,5 %. Данное соотношение позволяет говорить, что в большей степени количество переехавших в центральные регионы докторов и кандидатов наук все же сформировалось за счет межрегиональной миграции.

Пока безоценочно можно высказать предположение, что усиление трудовой мобильности НПП в регионе оказывает влияние на: (1) процессы качественного и количественного воспроизводства НПП, формируя тем самым угрозы интеллектуальной безопасности региона; (2) демографическую ситуацию в регионе; (3) качество подготовки трудовых ресурсов региона; (4) изменение интеллектуально-научного потенциала региона; (5) уровень потерь капитальных затрат, вложенных в подготовку мигрировавшего научно-педагогического работника, – влечет за собой деформацию социальной стратификации населения.

В связи с этим возрастает необходимость разработки адекватных политико-экономико-управленческих решений, направленных на регулирование оттока НПП из региона, однако, должной их эффективности невозможно добиться без развития соответствующего направления научного знания, что усиливает актуальность заявленного исследования в условиях предстоящего перехода воздействия негативных последствий усиления трудовой мобильности НПП в региональных вузах страны из скрытой в явную форму. В новой академической среде должен быть сформирован соответствующий актуальный рынок труда, необходимы нормально функционирующие институты,

которые будут регулировать мобильность работников, доходы, взаимодействие с вузом.

Реализовать данные начинания невозможно без правильного среза текущей ситуации с восприятием своей занятости у НПП и их стремлением к трудовой мобильности. Для этого необходимо провести соответствующее исследование, описание базовых элементов которого будет осуществлено далее.

Направления дальнейшего исследования взаимосвязи трудовой мобильности НПП и прекаризации их занятости. Для исследования взаимосвязи трудовой мобильности НПП и прекаризации их занятости предполагается исследование условий занятости, уровня удовлетворенности действующими возможностями для реализации трудовой деятельности, которые предоставляет текущий вуз-работодатель, предпосылок усиления ощущения нестабильности занятости (ее прекаризации), стимулирующих и сдерживающих факторов, влияющих на принятие решения НПП о смене места работы и жительства.

Взаимосвязь прекаризации занятости и трудовой мобильности НПП в рамках планируемого исследования будет изучена через оценку особенностей трудовых отношений НПП с вузом с одной стороны, и прекаризации занятости работников в современных условиях с другой. В основе первого направления будет положен подход САР («Changing Academic Profession» / «Изменения в академической профессии»), данная методология была апробирована в 2007–2009 гг. в 19 странах мира и в 2012 г. в России. Исследование САР опирается на общие методы и процедуру выборки, разработанную У. Каммингсом [42, р. 170], и имеет общую анкету, которая позволяет создать надежную базу данных для сравнения результатов по разным странам, регионам, вузам. Предшественником САР является исследование академической карьеры, проводившееся Фондом Карнеги в 14 странах в 1992–1993 гг. [43]. Исследование САР также фокусируется на изучении новых тенденций и проблем академической профессии, возникших в XXI в. В качестве рабочего инструментария будет использована адаптированная анкета, переведенная и доработанная коллективом исследователей под руководством М. Юдкевич в 2009 г.

Второе направление исследования будет опираться на инструментарий, разработанный коллективом во главе с О. И. Шкаратан [44] для изучения прекариата в нашей стране. В границах данного подхода выделяются критерии прекаризации занятости, к которым отнесены:

² http://www.gks.ru/bgd/regl/b16_107/Main.htm.



- нестабильная занятость или отсутствие гарантий занятости, связанных с защитой от самовольных увольнений, регулированием процесса найма и увольнения;

- нестабильность содержания труда, которая выражается в том, что работник вынужден менять не только место работы, но и сферу деятельности;

- нестабильность среднемесячной заработной платы и дохода, варьирование дохода от минимального уровня, характерного для культуры бедности, до медианного уровня в определенной территориальной общности;

- отсутствие подушки безопасности, которая могла бы возместить материальные трудности в жизни;

- низкая позиция работника во властной иерархии общества и компании;

- доступность социальных ресурсов;

- длительность пребывания в условиях нестабильности от 5 лет и более.

Таким образом, инструментарий САР будет адаптирован под специфику изучаемого предмета, в анкете отражены аспекты прекаризации занятости НПП отечественных вузов исходя из критериев подхода О. И. Шкаратан.

При проведении исследований нами будет подвергнут проверке ряд ключевых гипотез:

Гипотеза 1 (Г1): основным сегментом, подверженным воздействию прекаризации занятости среди НПП, являются молодые ученые в возрасте 27–35 лет.

Гипотеза 2 (Г2): основной причиной усиления прекаризации занятости молодых НПП является неудовлетворенность действующими условиями занятости, размером заработной платы, возможностью самореализовать себя в качестве ученых.

Гипотеза 3 (Г3): наиболее распространенной реакцией на неустойчивые условия занятости со стороны молодых НПП является принятие решения о необходимости сменить вуз-работодатель, в том числе с переездом в другой регион.

Гипотеза 4 (Г4): существует корреляция между принятием решения о смене вуза-работодателя у НПП и возрастом, а также семейным положением ученого.

Гипотеза 5 (Г5): при выборе места притяжения для научных работников основным параметром является возможность реализации горизонтальной социальной мобильности (профессиональный рост) и / или вертикальной социальной мобильности (карьерный рост), нежели расстояние и уровень издержек переезда, связанных с территориальным перемещением, сменой работы, образа жизни и т. п.

Важным условием изучения миграционного поведения преподавателей периферийных вузов является правильное построение выборки. В рамках данной статьи мы не предполагаем рассматривать эту тему, так как она заслуживает отдельного обсуждения.

Реализация планируемого исследования позволит определить характер взаимоотношенности усиливающейся прекаризации занятости НПП региональных вузов и интенсификации миграционных процессов в центральные регионы страны, выявить сдерживающие и движущие силы трудовой мобильности НПП (в том числе определяемой локальными причинами, поиском более хороших условий труда либо стремлением работать в ведущих вузах страны), описать модели миграционного поведения НПП в центральные регионы, дать характеристику социально-демографического портрета типичного НПП, который в большей степени заинтересован в вертикальной трудовой мобильности, предложить методические подходы к оценке потерь академической среды региона и отдельного вуза из-за оттока успешных исследователей в другие регионы и вузы.

Заключение

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о наличии значительных предпосылок к прекаризации занятости НПП вузов в первую очередь региональных. Налицо противоречие между теми назначениями целей, которые устанавливаются со стороны Министерства образования и науки Российской Федерации и действиями региональных вузов по отношению к своему персоналу для достижения целей, а также инструментами, которые они используют для этого. Именно таким образом может быть охарактеризована действующая система трудовых отношений большинства отечественных региональных вузов. Как показал обзор литературы, большая часть исследователей темы развития системы высшего образования заостряет внимание на особенностях работы НПП, их подверженности изменениям в системе управления вузом, перспективе миграции в другие крупные образовательные организации, однако комплексное исследование их предпочтений, условий труда и других факторов до настоящего времени не проводилось.

Как минимум для эффективного управления работниками региональных вузов необходимо учитывать:

- насколько молодые работники вузов подвержены стремлению сменить место работы;

– как на их мотивацию влияют условия труда, подходы к заработной плате, системы целеполагания вузов;

– каковы тенденции в мобильности НПП региональных вузов;

– какие негативные последствия это влечет для экономики регионов и др.

Ключевой вывод проведенного анализа заключается в том, что существующие практики использования труда НПП в региональных вузах уже в среднесрочной перспективе могут привести к накоплению противоречий и проявлению деструктивных процессов, описанных в статье. Таким образом, образовательным организациям необходимо изучать эту проблему, управлять условиями труда, стимулировать сотрудников работать эффективно в новых условиях с помощью новых методов.

Список литературы

1. Алашеев С. Ю., Коган Е. Я., Тюрина Н. В. Востребованность вузов: подходы к измерению // Вопросы образования. 2016. № 4. С. 186–205.
2. Lehmann H., Wadsworth J. Tenures That Shook the World: Worker Turnover in Russia, Poland, and Britain, *Journal of Comparative Economics*, 2000, vol. 28, iss. 4, pp. 639–664.
3. Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И., Шарунина А. В. «Дороги, которые мы выбираем»: перемещения на внешнем и внутреннем рынке труда // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2016. Т. 20. № 2. С. 201–242.
4. Мальцева И. О. Трудовая мобильность и стабильность: насколько высока отдача от специфического человеческого капитала в России? // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2009. Т. 13. № 2. С. 243–278.
5. Роцин С. Ю., Слесарева А. А. Межфирменная мобильность молодых работников на российском рынке труда [Электронный ресурс]. URL: https://wp.hse.ru/data/2012/12/13/00336373/WP15_2012_03.pdf (дата обращения: 30.12.2017).
6. Blackburn R. M., Aurand C. H. Mobility Studies on Academic Men: Some Methodological Concerns and Substantive Findings, available at: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED065092.pdf> (accessed 30.12.2017).
7. Emilio A. A., Coombes P., Danaher P. A. Students, Staff and Academic Mobility in Higher Education, *International Journal of Pedagogies and Learning*, 2008, no. 4 (5), pp. 121–122.
8. Lepori B., Seeber M., Bonaccorsi A. Competition for Talent. Country and Organizational-Level Effects in the Internationalization of European Higher Education Institutions, *Research Policy*, 2015, vol. 44, iss. 3, pp. 789–802.
9. Long J. S. Productivity and Academic Position in the Scientific Career, *American Sociological Review*, 1978, no. 43 (6), pp. 889–908.
10. Dutton J. K. The Impact of Inbreeding and Immobility on the Professional Role and Scholarship Performance of Academic Scientists, available at: <http://eric.ed.gov/?id=ED196714> (accessed 30.12.2017).
11. Lutter M., Schröder M. Who becomes a tenured professor, and why? Panel data evidence from German sociology, 1980–2013, *Research Policy*, 2016, no. 45 (5), pp. 999–1013.
12. Deville P., Wang D., Sinatra R., et al. Career on the Move: Geography, Stratification, and Scientific Impact, available at: <https://www.nature.com/articles/srep04770.pdf> (accessed 30.12.2017).
13. Pelz D. C., Andrews F. M. Scientists in Organizations: Productive Climates for Research and Development. University of Michigan: Institute for Social Research, 1978. 401 p.
14. Velho L., Krige J. Publication and Citation Practices of Brazilian Agricultural Scientists, *Social Studies of Science*, 1984, vol. 14, no. 1, pp. 45–62.
15. Bäker A. Non-Tenured Post-Doctoral Researchers' Job Mobility and Research Output: An Analysis of the Role of Research Discipline, Department Size, and Coauthors, *Research Policy*, 2015, vol. 44, iss. 3, pp. 634–650.
16. Racké C. Staff Mobility in Higher Education. National Policies and Programmes. available at: <http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/focus-on/documents/156EN.pdf> (accessed 30.12.2017).
17. Ерохина К. С. Социальная мобильность ученых и проблемы ее государственного регулирования // Социологические исследования. 2008. № 9. С. 85–93.
18. Самсонова Е. И. Основные тенденции профессиональной мобильности научных кадров в России // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. 2010. № 124. С. 366–370.
19. Андреева К. С. Международная академическая мобильность как фактор развития внутренней академической мобильности // Вопросы современной науки и практики. Университет им. В. И. Вернадского. 2012. № 4–42. С. 85–88.
20. Пыхтина Н. А. Академическая мобильность как вектор развития профессиональной самореализации // Самореализация личности в современном мире: Материалы Всерос. науч.-практ. конф. М.: РУДН, 2016. С. 182–186.
21. Мерзлякова Г. В. Академическая мобильность преподавателей в контексте модернизации высшего образования [Электронный ресурс]. URL: <http://eduspace.conf.udsu.ru/report?node=1299420803> (дата обращения: 30.12.2017).
22. Трофимова Ю. В. Академическая мобильность: психологические основания // Социальная интеграция и развитие этнокультур в евразийском пространстве. 2015. № 3–2. С. 85–88.
23. Сивак Е. В., Юдкевич М. М. Академическая профессия в сравнительной перспективе: 1992–2012 // Форсайт. 2013. Т. 7. № 3. С. 38–47.
24. Yudkevich M., Sivak E. Academic Immobility and Inbreeding in Russian Universities. In: M. Yudkevich, P. G. Altbach, L. E. Rumbley (eds.), *Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education: Global Perspectives*, Springer, 2015, pp. 130–155.
25. Sivak E. V., Yudkevich M. M. The Academic Profession in Russia's Two Capitals: The Impact of 20 Years of Transition, *European Educational Research Journal*, 2017, vol. 16, no. 5, pp. 626–644.



26. *Alipova O., Lovakov A.* Academic inbreeding and publication activities of Russian faculty, available at: <http://www.tandfonline.com/doi/citedby/10.1080/13583883.2017.1395905?scroll=top&needAccess=true> (accessed 30.12.2017).
27. *Горелова О. Ю.* Межвузовская мобильность преподавателей российских вузов // Вопросы образования. 2016. № 2. С. 229–258.
28. *Шматко Н. А., Волкова Г. Л.* Мобильность и карьерные перспективы исследователей на рынке труда // Высшее образование в России. 2017. № 1. С. 35–46.
29. *Бобков В. Н., Черных Е. А.* Влияние неустойчивой занятости на переходы молодежи на рынке труда // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 3 (193). С. 23–55.
30. *Колот А. М.* Соціальна згуртованість як доктрина забезпечення стійкого розвитку суспільства в умовах глобальних викликів // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. Тернопіль: Економічна думка, 2009. Вип. 14. С. 76–84.
31. *Бобков В. Н., Черных Е. А., Алиев У. Т., Курильченко Е. И.* Неустойчивость занятости: негативные стороны современных социально-трудовых отношений // Уровень жизни населения регионов России. 2011. № 5. С. 13–26.
32. *Воронина А. А.* К проблеме неустойчивой занятости научно-педагогических работников // История науки и техники в современной системе знаний: Шестая ежегодная конференция кафедры Истории науки и техники, 8 февраля 2016 г. Екатеринбург: УМЦ УПИ, 2016. С. 34–38.
33. *Бесс Дж. Л.* Контракты, бюрократия и мотивация преподавателей: возможные эффекты отсутствия постоянного найма // Контракты в академическом мире / сост. и науч. ред. М. М. Юдкевич. М.: НИУ ВШЭ, 2011. С. 57–91.
34. *Макферсон М. С., Шануро М. О.* Проблемы контрактов постоянного найма в высшем образовании // Контракты в академическом мире / сост. и науч. ред. М. М. Юдкевич. М.: НИУ ВШЭ, 2011. С. 31–57.
35. Стратегии руководителей профессиональных образовательных организаций и вузов: студенческий контингент, кадры, экономика. Информационный бюллетень [Электронный ресурс]. URL: <https://www.hse.ru/data/2016/10/12/1108677727/%D0%98%D0%91%20%D0%9C%D0%AD%D0%9E%20%E2%84%9697%288-2016%2929.pdf> (дата обращения: 30.12.2017).
36. *Ивлев А. В., Даниленко Н. И.* Рейтинговая оценка труда работников и деятельности структурных подразделений вуза в условиях стимулирования их инновационной и коммерческой деятельности // Международный бухгалтерский учет. 2015. № 21 (363). С. 2–17.
37. *Житкова В. А.* Система оценки эффективности деятельности структурных подразделений и персонала в вузе // Современные проблемы науки и образования. 2016. № 6. С. 364.
38. *Стукен Т. Ю.* Эффективный контракт с преподавателем вуза: содержание и последствия // Сб. докл. V Междунар. науч. конф. «Институциональная трансформация экономики: пространство и время», Кемерово, 24–27 мая 2017 г. Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2017. С. 210–213.
39. *Караваяев А. Ф.* Профессиональная деформация личности // Право и образование. 2005. № 3. С. 172–184.
40. *Шкляев А. Е., Павлова В. В.* Совершенствование системы оплаты труда НПП вуза // Экономика, статистика и информатика. Вестник УМО. 2015. № 6. С. 59–62.
41. Региональные и московские вузы в 2015 г.: различия стратегий студентов и преподавателей. Информационный бюллетень [Электронный ресурс]. URL: <https://www.hse.ru/data/2017/03/30/1168527343/%23103.pdf> (дата обращения: 30.12.2017).
42. *Cummings W., Finkelstein M. J.* Scholars in the Changing American Academy: New Contexts, New Rules and New Roles. Dordrecht – Heidelberg – L. – N. Y.: Springer Science & Business Media, [2012]. 276 p.
43. *Altbach P. G.* The International Academic Profession: Portraits of Fourteen Countries. San Francisco: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, 1996. 762 p.
44. *Шкаратан О. И., Карачаровский В. В., Гасюкова Е. Н.* Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013 гг.) // Социологические исследования. 2015. № 12 (380). С. 99–110.

DOI 10.15826/umpa.2018.02.019

INTERRELATION BETWEEN THE EMPLOYMENT PRECARIZATION AND LABOUR MOBILITY OF SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL WORKERS OF REGIONAL HIGH SCHOOLS: PROBLEM STATEMENT

R. A. Dolzhenko^a, S. V. Lobova^b

^a Ural State University of Economics

628 March str., Ekaterinburg, 620144, Russian Federation; rad@usue.ru

^b Altai State University

68 Socialisticheskoy ave., Barnaul, Altai Kray, 656049, Russian Federation

Key words: the system of higher education, university, scientific and pedagogical workers, employment, employment precarity, labour mobility.

The article presents an analysis of the prerequisites for labour mobility of educators of regional universities, which, from the author's point of view are in many ways related to the intensification of the precarious employment. The review of scientific works in this field of research is carried out; the actual directions of studying labour mobility of educators are outlined. The purpose of the study is to consider the prerequisites for labour mobility of educators, which is caused by transformations in the system of labour relations with the university, intensifying precarious employment of the educators, as well as to assess its possible consequences for regions and universities. The research methods used in writing the article are based on the analysis, synthesis and generalization of scientific literature on labour mobility of the population and university professors in particular, grouping and analyzing the results of research on the economics of higher education. It analyzes how the situation in the system of higher education is superimposed on the capacity of regional universities, as well as the educators in which they work. It is shown that the rigid requirements to the staff lead to a decrease in their interest in working at their institution. On the contrary, some universities are trying to change traditional ideas about the feasibility of academic inbreeding, introduce new approaches to the selection of educators from the external market. At the junction of the identified trends, contradictions are growing in the interests of the labour subjects operating in the labour market of the higher education system. As a result, precarious employment of the educators is becoming more acute, and their desire for labour mobility is increasing.

References

1. Alashev S. Yu., Kogan E. Ya., Tyurina N. V. Vostrebovannost' vuzov: podkhody k izmereniyu [Employer Attractiveness of Universities: Measurement Approaches]. *Voprosy obrazovaniya* [Educational Studies], 2016, no. 4, pp. 186–205.
2. Lehmann H., Wadsworth J. Tenures That Shook the World: Worker Turnover in Russia, Poland, and Britain, *Journal of Comparative Economics*, 2000, vol. 28, iss. 4, pp. 639–664.
3. Gimpel'son V. E., Kapelyushnikov R. I., Sharunina A. V. «Dorogi, kotorye my vybiraem»: peremeshcheniya na vneshnem i vnutrennem rynke truda [The Pathways We Choose: Intra- and Interfirm Transitions], *Ekonomicheskii zhurnal Vysshei shkoly ekonomiki* [Economic Journal of the Higher School of Economics], 2016, vol. 20, no. 2, pp. 201–242.
4. Mal'tseva I. O. Trudovaya mobil'nost' i stabil'nost': naskol'ko vysokaya otdacha ot spetsificheskogo chelovecheskogo kapitala v Rossii? [Labour Mobility and Stability: is Return from the Specific Human Capital in Russia High?]. *Ekonomicheskii zhurnal Vysshei shkoly ekonomiki* [Economic Journal of the Higher School of Economics], 2009, vol. 13, no. 2, pp. 243–278.
5. Roshchin S. Yu., Slesareva A. A. Mezhfirменная mobil'nost' molodykh rabotnikov na rossiiskom rynke truda [Inter-Firm Mobility of Young Workers in the Russian Labour Market], available at: https://wp.hse.ru/data/2012/12/12/1300336373/WP15_2012_03.pdf (accessed 30.12.2017).
6. Blackburn R. M., Aurand C. H. Mobility Studies on Academic Men: Some Methodological Concerns and Substantive Findings, available at: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED065092.pdf> (accessed 30.12.2017).
7. Emilio A. A., Coombes P., Danaher P. A. Students, Staff and Academic Mobility in Higher Education, *International Journal of Pedagogies and Learning*, 2008, no. 4 (5), pp. 121–122.
8. Lepori B., Seeber M., Bonaccorsi A. Competition for Talent. Country and Organizational-Level Effects in the Internationalization of European Higher Education Institutions, *Research Policy*, 2015, vol. 44, iss. 3, pp. 789–802.
9. Long J. S. Productivity and Academic Position in the Scientific Career, *American Sociological Review*, 1978, no. 43 (6), pp. 889–908.
10. Dutton J. K. The Impact of Inbreeding and Immobility on the Professional Role and Scholarly Performance of Academic Scientists, available at: <http://eric.ed.gov/?id=ED196714> (accessed 30.12.2017).
11. Lutter M., Schröder M. Who becomes a tenured professor, and why? Panel data evidence from German sociology, 1980–2013, *Research Policy*, 2016, no. 45 (5), pp. 999–1013.
12. Deville P., Wang D., Sinatra R., et al. Career on the Move: Geography, Stratification, and Scientific Impact, available at: <https://www.nature.com/articles/srep04770.pdf> (accessed 30.12.2017).
13. Pelz D. C., Andrews F. M. Scientists in Organizations: Productive Climates for Research and Development. University of Michigan: Institute for Social Research, 1978. 401 p.
14. Velho L., Krige J. Publication and Citation Practices of Brazilian Agricultural Scientists, *Social Studies of Science*, 1984, vol. 14, no. 1, pp. 45–62.
15. Bäker A. Non-Tenured Post-Doctoral Researchers' Job Mobility and Research Output: An Analysis of the Role of Research Discipline, Department Size, and Coauthors, *Research Policy*, 2015, vol. 44, iss. 3, pp. 634–650.
16. Racké C. Staff Mobility in Higher Education. National Policies and Programmes. available at: <http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/focus-on/documents/156EN.pdf> (accessed 30.12.2017).
17. Erokhina K. S. Sotsial'naya mobil'nost' uchenykh i problemy ee gosudarstvennogo regulirovaniya [Social Mobility of Scientists and the Issue of its Regulation by the Government]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies], 2008, no. 9, pp. 85–93.
18. Samsonova E. I. Osnovnye tendentsii professional'noi mobil'nosti nauchnykh kadrov v Rossii [The Basic Tendencies of Professional Mobility of Scholars in Russia]. *Izvestiya Rossiiskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. A. I. Gertsena* [Izvestia: Herzen University Journal of Humanities & Science], 2010, no. 124, pp. 366–370.
19. Andreeva K. S. Mezhdunarodnaya akademicheskaya mobil'nost' kak faktor razvitiya vnutrennei akademicheskoi mobil'nosti [International Academic Mobility as a



Contributing Factor for Development of Internal Academic Mobility]. *Voprosy sovremennoi nauki i praktiki. Universitet im. V. I. Vernadskogo* [Problems of Contemporary Science and Practice. Vernadsky University], 2012, no. 4–42, pp. 85–88.

20. Pykhtina N. A. Akademicheskaya mobil'nost' kak vektor razvitiya professional'noi samorealizatsii [Academic Mobility as a Vector of Development of Professional Self-Realization]. *Samorealizatsiya lichnosti v sovremennom mire: Materialy Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii* [Self-Realization of the Person in the Modern World: Proceedings of the All-Russia Scientific and Practical Conference], Moscow, 2016, pp. 182–186.

21. Merzlyakova G. V. Akademicheskaya mobil'nost' prepodavatelei v kontekste modernizatsii vysshego obrazovaniya [Academic Mobility of Teachers in the Context of Modernization of Higher Education], available at: <http://eduspace.conf.udsu.ru/report?node=1299420803> (accessed 30.12.2017).

22. Trofimova Yu. V. Akademicheskaya mobil'nost': psikhologicheskie osnovaniya [Academic Mobility: Psychological Grounds]. *Sotsial'naya integratsiya i razvitie etnokul'tur v evraziiskom prostranstve* [Social Integration and Development of Ethnocultures in the Eurasian Space], 2015, no. 3–2, pp. 85–88.

23. Sivak E. V., Yudkevich M. M. Akademicheskaya professiya v sravnitel'noi perspektive: 1992–2012 [Academic Profession in a Comparative Perspective: 1992–2012]. *Forsait* [Foresight and STI Governance], 2013, vol. 7, no. 3, pp. 38–47.

24. Yudkevich M., Sivak E. Academic Immobility and Inbreeding in Russian Universities. In: M. Yudkevich, P. G. Altbach, L. E. Rumbley (eds.), *Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education. Global Perspectives*, Springer, 2015, pp. 130–155.

25. Sivak E. V., Yudkevich M. M. The Academic Profession in Russia's Two Capitals: The Impact of 20 Years of Transition, *European Educational Research Journal*, 2017, vol. 16, no. 5, pp. 626–644.

26. Alipova O., Lovakov A. Academic inbreeding and publication activities of Russian faculty, available at: <http://www.tandfonline.com/doi/citedby/10.1080/13583883.2017.1395905?scroll=top&needAccess=true> (accessed 30.12.2017).

27. Gorelova O. Yu. Mezhevuzovskaya mobil'nost' prepodavatelei rossiiskikh vuzov [Cross-University Mobility of University Teaching Staff in Russia]. *Voprosy obrazovaniya* [Educational Studies], 2016, no. 2, pp. 229–258.

28. Shmatko N. A., Volkova G. L. Mobil'nost' i kar'ernnye perspektivy issledovatelei na rynke truda [Mobility and Career Opportunities of Researchers on the Labour Market]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia], 2017, no. 1, pp. 35–46.

29. Bobkov V. N., Chernykh E. A. Vliyanie neustoichivoi zanyatosti na perekhody molodezhi na rynke truda [The Influence of Youth Employment Precarity on Labour Market Transitions]. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii* [Living Standards of the Population of Russian Regions], 2014, no. 3 (193), pp. 23–55.

30. Kolot A. M. Sotsial'na zгуртовanist' yak doktrina zabezpechennya stiikogo rozvitku suspil'stva v umovakh global'nikh viklikiv [Social Cohesion as a Doctrine of

Ensuring Sustainable Development of Society in the Context of Global Challenges]. *Regional'ni aspekti rozvitku produktivnikh sil Ukraini* [Regional Aspects of Developing Ukraine's Productive Forces], Ternopil, 2009, iss. 14, pp. 76–84.

31. Bobkov V. N., Chernykh E. A., Aliev U. T., Kuril'chenko E. I. Neustoichivost' zanyatosti: negativnye storony sovremennykh sotsial'no-trudovykh odnoshenii [Instability of Employment: Negative Aspects of Modern Social and Labour Relations]. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii* [Living Standards of the Population of Russian Regions], 2011, no. 5, pp. 13–26.

32. Voronina A. A. K probleme neustoichivoi zanyatosti nauchno-pedagogicheskikh rabotnikov [On the Problem of Unstable Employment of Scientific and Pedagogical Workers]. In: *Istoriya nauki i tekhniki v sovremennoi sisteme znaniy: Shestaya ezhegodnaya konferentsiya kafedry Istории nauki i tekhniki* [History of science and technology in the modern knowledge system: The Sixth Annual Conference of the Department of the History of Science and Technology], Ekaterinburg, 2016, pp. 34–38.

33. Bess J. L. Kontrakty, byurokратиya i motivatsiya prepodavatelei: vozmozhnye efekty otsutstviya postoyannogo naima [Contract Systems, Bureaucracies, and Faculty Motivation: The Probable Effects of a No-Tenure Policy]. In: M. M. Yudkevich (ed.), *Kontrakty v akademicheskoy mire* [Contracts in the Academic World], Moscow, 2011, pp. 57–91.

34. Makferson M. S., Shapiro M. O. Problemy konfliktov postoyannogo naima v vysshem obrazovanii [Tenure Issues in Higher Education]. In: M. M. Yudkevich (ed.), *Kontrakty v akademicheskoy mire* [Contracts in the Academic World], Moscow, 2011, pp. 31–57.

35. Strategii rukovoditelei professional'nykh obrazovatel'nykh organizatsii i vuzov: studencheskii kontingent, kadry, ekonomika [Strategies of Heads of Professional Educational Organizations and Universities: Students, Staff, Economics]. Informational Bulletin, available at: <https://www.hse.ru/data/2016/10/12/1108677727/%D0%98%D0%91%20%D0%9C%D0%AD%D0%9E%20%E2%84%9697%288-2016%2929.pdf> (дата обращения: 30.12.2017).

36. Ivlev A. V., Danilenko N. I. Reitingovaya otsenka truda rabotnikov i deyatelnosti strukturnykh podrazdelenii vuza v usloviyakh stimulirovaniya ikh innovatsionnoi i kommercheskoi deyatelnosti [Rating the Performance of Employees and Structural Units of the University while Stimulating their Innovative and Commercial Activities]. *Mezhdunarodnyi bukhgalterskii uchet* [International accounting], 2015, no. 21 (363), pp. 2–17.

37. Zhitkova V. A. Sistema otsenki effektivnosti deyatelnosti strukturnykh podrazdelenii i personala v vuze [Simulation of a Control System of Personnel Development on the Basis of KPI Indicators in a Pedagogical University]. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya* [Modern Problems of Science and Education], 2016, no. 6, p. 364.

38. Stuken T. Yu. Effektivnyi kontrakt s prepodavatelem vuza: sodержanie i posledstviya [An Effective Contract with the Teacher of the University: Content and Consequences]. In: *Sbornik dokladov V Mezhdunarodnoi nauchnoi konferentsii*

«*Institutsional'naya transformatsiya ekonomiki: prostranstvo i vremya*» [Proceedings of the V International Scientific Conference «Institutional Transformation of the Economy: Space and Time»], Kemerovo, 2017, pp. 210–213.

39. Karavaev A. F. Professional'naya deformatsiya lichnosti [Professional Deformation of Personality]. *Pravo i obrazovanie* [Law and Education], 2005, no. 3, pp. 172–184.

40. Shklyayev A. E., Pavlova V. V. Sovershenstvovanie sistemy oplaty truda NPR vuza [Improvement of System of Compensation of NPR of Higher Education Institution]. *Ekonomika, statistika i informatika. Vestnik UMO* [Economics, Statistics and Information Technologies], 2015, no. 6, pp. 59–62.

41. Regional'nye i moskovskie vuzy v 2015 g.: razlichiya strategii studentov i преподаvatelei [Regional and Moscow Universities in 2015: Differences in the Strategies of

Students and Teachers]. Informational Bulletin, available at: <https://www.hse.ru/data/2017/03/30/1168527343/%23103.pdf> (accessed 30.12.2017).

42. Cummings W., Finkelstein M. J. Scholars in the Changing American Academy: New Contexts, New Rules and New Roles. Dordrecht–Heidelberg–L.–N. Y.: Springer Science & Business Media, [2012]. 276 p.

43. Altbach P. G. The International Academic Profession: Portraits of Fourteen Countries. San Francisco: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, 1996. 762 p.

44. Shkaratan O. I., Karacharovskii V. V., Gasyukova E. N. Prekariat: teoriya i empiricheskii analiz (na materialakh oprosov v Rossii, 1994–2013 gg.) [Precariat: Theory and Empirical Analysis (Polls in Russia, 1994–2013 data)]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies], 2015, no. 12 (380), pp. 99–110.

Информация об авторах / Information about the authors:

Долженко Руслан Алексеевич – доктор экономических наук, и. о. заведующего кафедрой экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета; 8 (906)966-51-63; rad@usue.ru.

Лобова Светлана Владиславьевна – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой управления персоналом и социально-экономических отношений, Алтайского государственного университета; 8 (903) 911-93-33; barnaulhome@mail.ru.

Ruslan A. Dolzhenko – Docror of Economic Sciences, Acting Head, Chair of Labour Economics and Personnel Management, Ural State University of Economics; 8 (906) 966-51-63; rad@usue.ru.

Svetlana V. Lobova – Docor of Economic Sceinces, Professor, Head, Chair of Personnel Managemen and Social and Economic Relations, Altai State University; 8 (903) 911-93-33; barnaulhome@mail.ru.

